

Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Gudang PT. JNE Pakjo Kota Palembang

Deri Putra Pratama¹, Mohammad kurniawan DP², Shafiera Lazuardi³

^{1,2,3}Universitas Indo Global Mandiri

E-mail: 2019510036@students.uigm.ac.id¹, Kurniawan@uigm.ac.id², Shafieralazuardi@uigm.ac.id³

Article History:

Received: 31 Maret 2024

Revised: 31 April 2024

Accepted: 03 Mei 2024

Keywords: Competence, Work Discipline, Supervision, Employee Performance

Abstract: Performance is the outcome achieved by an organization, whether it is profit-oriented or non-profit-oriented, generated during a specific period of time. Performance reflects the level of achievement of implementing an activity/program/policy in achieving the goals, missions, and visions of an organization as outlined in the strategic planning of an organization. Performance is the result or representation obtained by an individual or organization for the tasks or work performed. This study aims to examine the influence of competence, work discipline, and supervision as independent variables on employee performance as the dependent variable. This research is quantitative, with data sourced from questionnaire distribution. A total of 60 respondent answers were successfully collected from warehouse employees of PT JNE Pakjo in Palembang City using the Slovin formula. The analysis results show that partially, with the significance value, competence (2.777), work discipline variable (2.224), and supervision (4.005) have a positive and significant influence on the variable of employee performance in accounting information (prob < alpha = 0.05). Simultaneously, the independent variables collectively have a positive effect on improving accounting information system performance (prob < alpha = 0.05).

PENDAHULUAN

Saat ini kebutuhan jasa pengiriman mengalami peningkatan yg relatif pesat. Jasa pengiriman adalah bagian dari kebutuhan konsumen, konsumen cenderung menginginkan sesuatu yang bersifat cepat, mudah, aman dan praktis dalam hal pengiriman barang (Astuti, 2019). Keberadaan penyedia jasa kurir mampu menunjang para pelaku bisnis karena dapat mengirimkan barang ke bagian pelanggan baik yang berada di lokasi usaha maupun yang berada jauh di luar dari daerah operasional perusahaan tersebut, sehingga dapat memperluas cakupan pasar yang secara otomatis akan meningkatkan keuntungan dari perusahaan (Hasby, 2019). Dalam dunia perdagangan angkutan memegang peranan yang sangat penting tidak hanya sebagai alat fisik, alat yang harus membawa barang-barang yang diperdagangkan dari produsen ke konsumen, tetapi juga sebagai alat penentu harga dari barang-barang tersebut. Karena itu bagi kepentingan

perdagangannya, tiap-tiap pedagang selalu akan berusaha mendapatkan frekuensi angkutan yang tinggi dengan biaya angkutan yang rendah. Dalam kegiatan pengiriman barang berhubungan dengan distributor yaitu menyampaikan barang atau jasa dari produsen ke bagian konsumen guna memenuhi kebutuhan manusia (Astuti, 2019). Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada fasilitas modern ataupun sarana prasarana yang sudah lengkap, akan tetapi justru lebih tergantung pada sumber daya manusia yang akan melaksanakan pekerjaan dan tugas tersebut. Kinerja karyawan adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kesuksesan suatu perusahaan dalam mencapai visi perusahaan (Situmorang et al., 2022). Perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari para karyawan, tanpa adanya kinerja yang baik dari para karyawan akan sangat sulit untuk perusahaan mencapai tujuan tertentu. Oleh karena itu, perkembangan perusahaan sangat bergantung bagian kinerja dari setiap karyawan. Kinerja karyawan tersebut dapat dilihat dalam melaksanakan tugas dan pencapaian target sampai dengan waktu yang ditentukan (Sipayung & Sihombing, 2022). Bagian praktek di lapangan tidak semua karyawan memiliki kinerja yang baik, ada beberapa karyawan yang memiliki kinerja yang kurang baik oleh karena itu, perlu adanya perhatian penuh bagian kinerja karyawan, sehingga dalam melakukan pengelolaan karyawan dapat dilakukan evaluasi ataupun perbaikan terhadap karyawan yang memiliki kinerja bermasalah (Ritonga, 2020). Untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu kompetensi yang baik di diri karyawan. Kompetensi adalah karakteristik dasar yang harus dimiliki oleh setiap individu, yang terkait dengan kriteria yang dipersyaratkan terhadap kinerja yang meliputi kemampuan, kualitas dan kuantitas kerja, kehadiran serta berkemampuan dalam bekerja sama (Tumanggor & Girsang, 2021). Selain kompetensi, kinerja juga dilengkapi oleh disiplin kerja yang baik. Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Fakhirah et al., 2022).

Selain itu salah satu faktor yang diduga menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan adalah kurangnya pengawasan kerja yang baik terhadap karyawan. Pengawasan adalah pengamatan dan pengukuran terhadap suatu kegiatan dan hasil yang dicapai dibandingkan dengan sasaran atau standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengawasan dilakukan dalam usaha menjamin kegiatan agar sesuai dengan rencana, strategi keputusan dan program kerja yang telah ditetapkan sebelumnya (Ritonga, 2020). Hal ini membuktikan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Situmorang et al., 2022). Selanjutnya penelitian Jihan, Prasetyo & Anco (2022) menunjukkan secara simultan variabel disiplin kerja dan pengawasan berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank DKI Cabang Gambir-Jakarta Pusat. Namun terdapat hasil penelitian yang berbeda yang dilakukan oleh Putro & Suhariyanto (2019) menunjukan bahwa variabel pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saat ini peneliti melakukan penelitian di perusahaan jasa di bidang pengiriman. PT JNE merupakan perusahaan dalam bidang kurir ekspres dan logistik. Setelah melakukan observasi di Gudang PT JNE Pakjo Kota Palembang, peneliti menemukan berbagai masalah tentang kinerja karyawan. Masalah yang ditemukan oleh peneliti terkait kinerja karyawan di Gudang PT JNE Pakjo Kota Palembang yang masih belum optimal. Berikut adalah tabel penilaian kinerja karyawan bagian gudang PT. JNE Pakjo Kota Palembang :

Tabel 1. Kinerja Karyawan Bagian Gudang PT JNE Pakjo Kota Palembang

No	Nilai SKI	Range	Keterangan	Periode Penilaian (Januari- Desember 2021)
1.	P1	3.701 – 4000	Istimewa	0%

2.	P2	3.000 - 3.700	Diatas Standar	0%
3.	P3	2.000 – 2.999	Sesuai Standar	90%
4.	P4	0.001 – 1.999	Dibawah Standar	10%

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa kinerja karyawan berada di range 2.000 – 2.999 sebanyak 90% yang masuk dalam kategori sesuai standart dan rage 0.001 – 1.999 sebanyak 10% yang masuk dalam kategori dibawah standar. Dari tabel diatas juga bisa dilihat bahwa kinerja karyawan JNE masih belum bisa melebihi standart yang telah ditetapkan. Berdasarkan pengalaman peneliti juga terkadang memang terjadi keterlambatan pengiriman seperti ketika peneliti membeli barang di online shop dan status barang sudah di terima oleh pihak JNE yang harusnya paling lambat 3 hari ternyata hari baru sampai tujuan. Berdasarkan pengalaman tersebutlah peneliti ingin mencoba mencari cara agar tingkat kinerja karyawan JNE Pakjo Palembang bisa lebih baik lagi.

Kemajuan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Dalam menghadapi arus globalisasi, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas perusahaan (Wakdomi et al., 2022). Pencapaian tujuan suatu perusahaan sangat berpedoman bagian potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan harus mempunyai kualitas sumber daya manusia yang baik sebab bukan hanya aktivitas strategi belaka, melainkan juga merupakan sesuatu yang pokok dalam pencapaian tujuan perusahaan (Ritonga, 2020). Penilaian pada kompetensi merupakan penilaian kemampuan yang dimiliki tiap individu, penilaian ini dilakukan oleh atasan, rekan kerja dan bawahan (Situmorang et al., 2022). Selain itu adanya kemampuan yang kurang baik dalam bidang administrasi seperti, kurang menguasainya komputer sehingga menimbulkan banyak kesalahan yang terjadi di dalam pekerjaan. Hal itu sendiri terjadi karena kurang baik kinerja karyawan pada PT JNE Pakjo Kota Palembang. Dan juga perusahaan itu sendiri masih banyak dijumpai karyawan yang datang terlambat dan jam istirahat yang berlebihan hal ini mencerminkan disiplin kerja karyawan yang rendah dan tidak adanya pengawasan dari perusahaan sehingga berdampak kebagian tingginya jumlah keterlambatan karyawan di setiap bulannya. Berikut ini hasil observasi yang dilakukan di Gudang PT JNE Pakjo Kota Palembang sebagaimana terlihat pada tabel 2 :

Tabel 2. Rekapitulasi Absensi Karyawan bagian Gudang PT JNE Pakjo Kota Palembang

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Rata-Rata Kehadiran		Persentase (%)	
			Hadir	Absen	Hadir	Absen
1	Januari	70	70	0	100%	0%
2	Februari	70	68	2	93%	7%
3	Maret	70	69	1	97%	3%
4	April	70	67	3	90%	10%
5	Mei	70	65	5	83%	17%
6	Juni	70	62	8	73%	27%
7	Juli	70	69	1	97%	3%
8	Agustus	70	69	1	97%	3%
9	September	70	65	5	83%	17%
10	Oktober	70	61	9	70%	30%
11	November	70	65	5	83%	17%
12	Desember	70	62	8	73%	27%
Jumlah		360	312	48	87%	13%

Berdasarkan tabel 2 dapat disimpulkan bahwa rekap absen kehadiran karyawan bagian

Gudang PT JNE Pakjo Kota Palembang satu tahun terakhir menunjukkan tingkat absensi yang masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari kehadiran karyawan yang hanya 87%. Tingginya absen karyawan dikarenakan keterlambatan karyawan melakukan absensi pada pagi hari, karena sistem absensi karyawan bagian Gudang PT JNE Pakjo Kota Palembang menggunakan sistem manual sehingga karyawan yang datang terlambat tidak bisa menanda tangani daftar absen, karena waktu absen sudah lewat. Jika kondisi seperti ini diabaikan oleh pimpinan akan menimbulkan kebiasaan buruk pada karyawan bagian Gudang PT JNE Pakjo Kota Palembang. Berdasarkan hasil data awal yang didapatkan pada karyawan bagian Gudang PT JNE Pakjo Kota Palembang, diperoleh 10% sampai dengan 20% karyawan melakukan pelanggaran kerja. Tingkat pelanggaran yang dilakukan ini diantaranya adalah pelanggaran ringan antara lain masuk kantor tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan (terlambat), alasan yang diberikan pun cukup klasik, seperti kesulitan transportasi, macet, hujan, menghindari kerumunan dikarenakan pembatasan Social Distancing. Penerapan Social Distancing di kota Palembang yang di akibatkan wabah Virus Covid-19 menjadi alasan terbesar para karyawan untuk datang terlambat ke kantor seperti biasanya. Sanksi yang diberikan untuk pelanggaran ringan berupa surat teguran, sementara untuk pelanggaran sedang akan di kurangi uang makan, Padahal itu merupakan apresiasi yang diberikan oleh pimpinan.

Walaupun ada beberapa karyawan yang melanggar melebihi batas toleransi tetapi masih ada juga karyawan yang tetap mengikuti peraturan disiplin yang telah ditetapkan perusahaan. Karyawan yang disiplin tersebut dapat melakukan pekerjaan dengan optimal sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang disiplin lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak disiplin. Hal tersebut sama artinya dengan semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Kemudian di PT JNE itu sendiri karena pengawasan yang kurang juga terjadi kehilangan barang pengiriman yang baru masuk bagian saat penyortiran di gudang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah Karyawan bagian Gudang PT JNE Pakjo Kota Palembang. Kompetensi dan Disiplin Kerja yang berasal dari internal individu tertentu akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Populasi penelitian ini merupakan semua karyawan bagian gudang PT JNE Pakjo Kota Palembang yang berjumlah 70 orang. Penentuan jumlah sample menggunakan rumus slovin sehingga memperoleh 60 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, dan analisis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

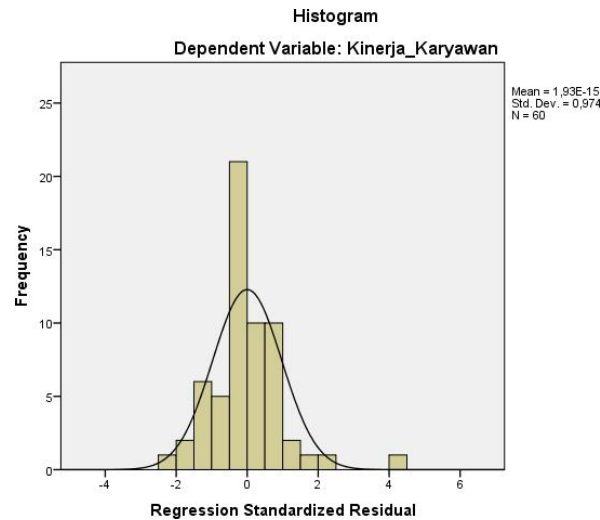
Hasil

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan terlebih dahulu sebelum pengujian hipotesis sehingga hasil penelitian yang akan didapatkan tidak bisa. Penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui residual data dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas data memakai uji histogram menggunakan tingkat probabilitas (sig) 0,05. Kriteria pengujian uji *histogram* apabila karakteristik berbentuk seperti lonceng dan tidak melenceng ke kanan atau kekiri, maka data berdistribusi normal.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas dengan Histogram

Berdasarkan gambar 1 berdasarkan grafik histogram diatas dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi dengan normal karena memiliki karakteristik berbentuk seperti lonceng dan tidak melenceng ke kanan atau kekiri.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk meneliti keberadaan hubungan antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas lainnya. Variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan terhindar dari multikolinieritas jika hasil ujimenunjukkan VIF <10 dan nilai tolerance > 0,1. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

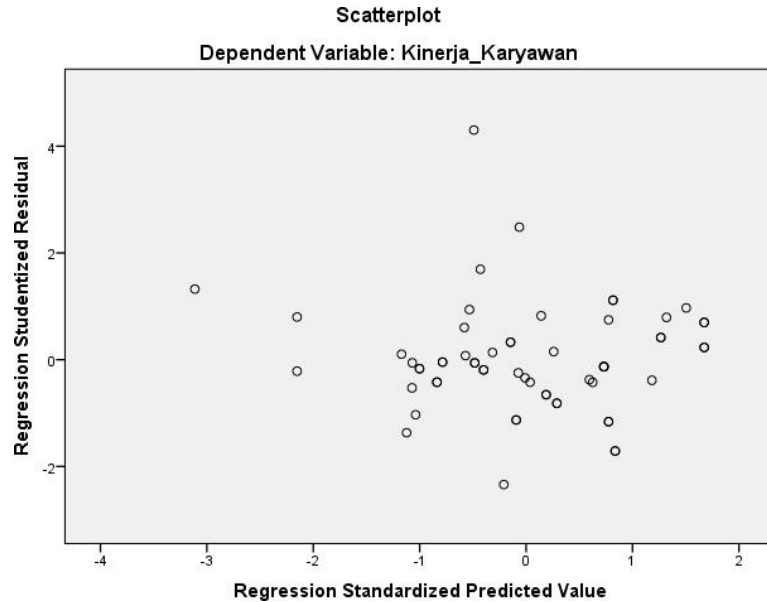
Coefficients ^a			
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Kompetensi	.383	2.613
	Disiplin_Kerja	.403	2.481
	Pengawasan	.541	1.848

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil uji multikolinieritas dengan nilai VIF yaitu 2.613 untuk variabel kompetensi, dengan nilai tolerance yang dihasilkan sebesar 0.383. Nilai VIF 2.481 untuk variabel disiplin kerja dengan nilai tolerance yang dihasilkan sebesar 0.403. Nilai VIF 1.848 untuk variabel pengawasan dengan nilai tolerance yang dihasilkan 0.541. Hal ini menjelaskan bahwa nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kompetensi, disiplin kerja dan pengawasan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ialah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah pada suatu model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual pada satu pengamatan terhadap pengamatan lainnya. Untuk uji heteroskedastisitas menggunakan uji grafik yang dilihat dari data menyebar pada sumbu 0 pada sumbu Y.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar diatas, dapat disimpulkan data menyebar tidak beraturan diatas dan dibawah sumbu 0 pada sumbu Y yang menyatakan bahwa data tidak ada gangguan.

2. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.623	2.672		2.479	.016
	Kompetensi	.290	.104	.320	2.777	.007
	Disiplin_Kerja	.283	.127	.250	2.224	.030
	Pengawasan	.465	.116	.388	4.005	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan tabel diatas hasil pengujian regresi linear berganda sehingga menghasilkan persamaan sebagai berikut :

$$Y = 6.623 + 0.290X1 + 0.283X2 + 0.465X3$$

Berdasarkan persamaan diatas maka dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Menurut hasil persamaan regresi linear berganda yang telah didapatkan yang diuraikan diatas memperlihatkan bahwa nilai konstanta yang didapatkan yaitu sebesar 6.623. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen yang meliputi Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Pengawasan (X3) bernilai 0 atau tidak mengalami perubahan, Maka dampaknya terhadap nilai variabel kinerja karyawan akan mendapatkan nilai sebesar 6.623.
- b. Nilai koefisien regresi untuk variabel (X1) kompetensi pada model regresi linier berganda didapatkan nilai positif sebesar 0.290. Hal ini artinya jika kompetensi

mengalami kenaikan 1% maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.290 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.

- c. Nilai koefisien regresi untuk variabel (X2) disiplin kerja pada model regresi linier berganda didapatkan nilai positif sebesar sebesar 0.283. Hal ini artinya jika disiplin kerja mengalami kenaikan 1% maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.283. dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.
- d. Nilai koefisien regresi untuk variabel (X3) pengawasan pada model regresi linier berganda didapatkan nilai positif sebesar sebesar 0.465. Hal ini artinya jika pengawasan mengalami kenaikan 1% maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.465 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika $T_{Hitung} > T_{Tabel}$ dan signifikan < 0.05 maka hipotesis diterima. Jika sebaliknya $T_{Hitung} < T_{Tabel}$ dan signifikan > 0.05 maka hipotesis di tolak.

Tabel 5. Hasil Uji Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.623	2.672		2.479	.016
	Kompetensi	.290	.104	.320	2.777	.007
	Disiplin_Kerja	.283	.127	.250	2.224	.030
	Pengawasan	.465	.116	.388	4.005	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Pada persamaan regresi antara variabel kompetensi, disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada tabel 5 atau variabel X terhadap Y. dengan demikian bahwa kompetensi, disiplin kerja dan pengawasan karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2.777 > 2.00172$ dan $2.224 > 2.00172$ dan $4.005 > 2.00172$ dengan signifikan $0.007 < 0.05$ dan $0.030 < 0.05$ dan $0.000 < 0.05$ yang artinya variabel kompetensi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengawasan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji signifikan simultan (Uji F) bertujuan untuk mengetahui dan memperlihatkan apakah antara variabel independen secara bersama – sama berpengaruh dan signifikan terhadap variabel dependen dengan tarif nilai signifikan 0.05. Nilai uji F dapat dihitung

dengan rumus sebagai berikut : $F_{tabel} = F(k ; n-k) = F(3 ; 57) = 2.77$. Jika nilai $sig < 0.05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y dan Z, Jika nilai $sig > 0.05$ atau $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y dan Z.

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	690.021	3	230.007	46.981	.000 ^b
	Residual	274.162	56	4.896		
	Total	964.183	59			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengawasan, Disiplin_Kerja, Kompetensi

Berdasarkan uji F tabel 6 maka dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $46.981 > 2.77$ dengan nilai signifikan $0.00 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu kompetensi, disiplin kerja dan pengawasan berpengaruh dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

c. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi berguna untuk mengetahui seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen. Hasil pengujian koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 7 berikut :

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.846 ^a	.716	.700	2.213

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Disiplin_Kerja, Kompetensi

Tabel diatas menunjukkan nilai adjusted R Square sebesar 0.700, sehingga dapat diketahui bahwa variabel independen dalam penelitian ini yang meliputi kompetensi, disiplin kerja dan pengawasan mampu menjelaskan tentang variabel tingkat kinerja karyawan sebesar 0.700 atau 70%. serta sisanya 30% dapat diperoleh dari faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

d. Uji Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi berguna untuk melihat derajat keeratan hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan nilai koefisien korelasi.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Correlations					
		Kompensasi	Disiplin_Kerja	Pengawasan	Kinerja Karyawan
Kompensasi	Pearson	1	.752**	.645**	.756**
	Correlation		.000	.000	.000
	Sig. (2-tailed)		60	60	60
	N				
Disiplin_Kerja	Pearson	.752**	1	.621**	.731**
	Correlation	.000		.000	.000
	Sig. (2-tailed)	60	60	60	60
	N				

Pengawasan	Pearson	.645**	.621**	1	.749**
	Correlation	.000	.000		.000
	Sig. (2-tailed)	60	60	60	60
	N				
Kinerja_Karyawan	Pearson	.758**	.731**	.749**	1
	Correlation	.000	.000	.000	
	Sig. (2-tailed)	60	60	60	60
	N				
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

Berdasarkan tabel 8, hasil uji koefisien korelasi, didapatkan nilai Sig. (2- tailed) antara Kompetensi dengan kinerja karyawan adalah sebesar $0.000 < 0.05$, yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel kompetensi dengan kinerja karyawan. Selanjutnya, hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan memiliki nilai Sig. (2 – tailed) sebesar 0.000, yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan. selanjutnya, hubungan antara pengawasan dengan kinerja karyawan memiliki nilai Sig. (2 – tailed) sebesar 0.000, yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel pengawasan dengan kinerja karyawan.

Pembahasan

1. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan

Pada hasil penelitian regresi linear berganda yang telah dilakukan menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang di tetapkan (Wakdomi, 2022). Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi.

Kompetensi yang dimiliki seseorang karyawan sangat menentukan keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Dengan adanya kompetensi yang dimiliki oleh karyawan maka pekerjaan akan lebih efektif, produktif dan berkualitas. Karakteristik dasar individu meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap diri, watak dan motivasi yang dimiliki oleh karyawan. Hal ini berarti seorang harus memiliki kompetensi yang baik agar bekerja secara efektif, produktif dan berkualitas (Ayu, Krisna dan Putu, 2019).

Karyawan harus memiliki kemampuan atau kompetensi dapat mempengaruhi kinerja karena dengan kemampuan yang tinggi, maka kinerja pegawai pun akan tercapai. Sebaliknya, apabila kemampuan pegawai rendah atau tidak sesuai dengan keahliannya, maka kinerja pun tidak akan tercapai.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hermawan (2019), Rosmaini dan Tanjung (2019), Wakdomi, Detulung dan Pandowo (2022), Memed, Sulastini dan Hereyanto (2018) dan Manuel Lambi (2023), yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang diadakan Nurlindah dan Abdul (2018) dan Rahmat Hidayat (2021), yang menyatakan bahwa kompetensi tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Di gudang perusahaan PT JNE, terlihat bahwa karyawan yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas mereka seringkali mampu menjalankan proses operasional dengan lebih lancar dan efisien. Misalnya, dalam mengelola pengeluaran dan penyimpanan barang, karyawan yang terampil dalam pemrosesan data dan memiliki pengetahuan tentang sistem

manajemen gudang cenderung mampu mengoptimalkan penggunaan ruang penyimpanan, mengurangi waktu pencarian barang, serta menghindari kesalahan dalam pencatatan inventaris. Selain itu, observasi langsung di lapangan juga menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki keterampilan komunikasi yang baik seringkali mampu berkoordinasi dengan tim dengan lebih efektif, memastikan aliran informasi yang lancar antara departemen, dan mengatasi masalah logistik secara lebih cepat dan efisien. Dalam industri logistik yang mengandalkan ketepatan waktu dan efisiensi operasional, karyawan dengan kompetensi yang baik sering kali menjadi faktor penentu dalam mencapai kepuasan pelanggan dan menjaga daya saing perusahaan. Oleh karena itu, fakta-fakta konkret di lapangan menegaskan bahwa investasi dalam pengembangan kompetensi karyawan merupakan langkah yang penting bagi perusahaan logistik untuk mencapai keunggulan kompetitif dan meningkatkan kinerja operasional mereka secara keseluruhan.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Pada hasil penelitian regresi linear berganda yang telah dilakukan menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang di berikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik perusahaan sulit untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Hasibuhan,2012).

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan. Disiplin lebih banyak bersumber dari dalam diri karyawan itu sendiri yang diperlihatkan dalam bentuk mematuhi peraturan yang ada pada karyawan bagian Gudang JNE Pakjo Palembang, menyelesaikan tugas tepat waktu, Untuk memelihara dan menegakkan disiplin yang baik ada banyak yang mempengaruhinya diantaranya adalah kesejahteraan, pendidikan dan pelatihan, motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja. (Kirana, 2017). Hal-hal tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Harianto dan Asron (2020), Andi, Taufik dan Hakim (2019), Wakdomi, Detulung dan Pandowo (2022) dan Kirana (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Namun hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Likdanawati (2018) dan Agung (2018), yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Di lapangan, di pergudangan PT JNE, dapat diamati bahwa kedisiplinan kerja memiliki dampak yang langsung terlihat pada efisiensi dan efektivitas operasional. Contohnya, karyawan yang mematuhi peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku cenderung bekerja dengan lebih teratur dan terstruktur. Mereka datang tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai jadwal, dan menjaga kualitas kerja secara konsisten. Selain itu, kedisiplinan kerja juga tercermin dalam pengelolaan stok dan penyimpanan barang yang lebih terorganisir dan akurat. Karyawan yang disiplin cenderung lebih teliti dalam mencatat dan mengelola inventaris, mengurangi risiko kesalahan atau kehilangan barang, serta memastikan aliran

barang yang lancar dan tepat waktu. Hal ini berkontribusi pada pengiriman yang lebih cepat dan akurat, meningkatkan kepuasan pelanggan, serta mengoptimalkan produktivitas dan profitabilitas perusahaan logistik. Dengan demikian, fakta konkret di lapangan menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja merupakan faktor kunci dalam menjaga operasional yang efisien dan memastikan keberhasilan pergudangan logistik.

3. Pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan

Pada hasil penelitian regresi linear berganda yang telah dilakukan menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengawasan adalah cara suatu organisasi dalam mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi (Anisa, 2019).

Pengawasan sangat penting untuk setiap pekerjaan dalam perusahaan, karena melalui pengawasan bisa dipantau berbagai hal yang dapat merugikan perusahaan, seperti kesalahan-kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan, kekurangan-kekurangan dan kelemahan pelaksanaan cara kerja, serta rintangan-rintangan yang dialami (Ritonga, 2020). Selain itu, pengawasan merupakan suatu upaya yang dilakukan untuk memastikan karyawannya telah bekerja sesuai rencana yang telah ditetapkan dan mencegah penyelewengan yang dilakukan oleh karyawan (Suhariyanto & Putro, 2019). Hal ini menunjukkan bila pengawasan dilakukan secara efektif maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Harianto dan Asron (2020), Jon Krismon (2020), Memed, Sulastini dan Hereyanto (2018), Isman Hadi (2018) dan Muhammad, Rezky dan Indar (2021), yang menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Namun hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putro & Suhariyanto (2019), yang menyatakan bahwa pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Di pergudangan PT JNE, pengawasan memiliki peran yang vital dalam menjaga kelancaran operasional. Observasi lapangan menunjukkan bahwa pengawasan yang efektif memungkinkan manajer atau pengawas untuk memantau aktivitas di gudang secara langsung. Hal ini memungkinkan mereka untuk mendeteksi dan menangani potensi masalah dengan cepat, seperti kesalahan dalam pemrosesan pesanan, kerusakan barang, atau kehilangan inventaris. Selain itu, pengawasan yang ketat juga membantu memastikan bahwa prosedur keselamatan dan peraturan yang ada diikuti dengan baik oleh semua karyawan. Contohnya, pengawasan dapat memastikan penggunaan alat pelindung diri, penanganan barang yang benar, dan penerapan protokol keamanan lainnya. Dengan adanya pengawasan yang efektif, pergudangan logistik dapat mencapai tingkat efisiensi yang lebih tinggi, mengurangi risiko kesalahan atau kehilangan barang, serta memastikan pengiriman yang tepat waktu dan akurat kepada pelanggan. Oleh karena itu, fakta di lapangan menunjukkan bahwa pengawasan memainkan peran yang penting dalam menjaga kinerja dan keberhasilan operasional di pergudangan logistik.

4. Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan

Pada hasil penelitian regresi linear berganda yang telah dilakukan menyatakan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi. Kompetensi kerja adalah peta pekerjaan yang diembannya yang merupakan kumpulan dari kemampuan, keterampilan, kematangan, pengalaman karyawan. Disiplin kerja adalah disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-

peraturan yang berlaku dalam organisasi. Pengawasan adalah cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi (Hani Handoko,2003).

Dengan adanya kompetensi didalam diri karyawan serta adanya kesadaran akan patuh pada peraturan dan disiplin akan kerja dan juga selalu bekerja dengan baik dengan adanya pengawasan maka akan meningkatkan semangat kerja dan hal itu berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan sehingga tujuan organisasi serta visi dan misi organisasi bisa dicapai dengan baik.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Apendi (2021) dan Jon Krismon (2020), yang menyatakan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Di gudang PT JNE, observasi lapangan menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin kerja, dan pengawasan memainkan peran kunci dalam menjaga efisiensi dan kinerja operasional. Karyawan yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas mereka cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik dan lebih efisien. Misalnya, karyawan yang terampil dalam pemrosesan data dan pengelolaan inventaris dapat membantu memastikan aliran barang yang lancar dan mengurangi risiko kesalahan dalam pengiriman. Selain itu, disiplin kerja juga sangat penting di lingkungan gudang, karena kedisiplinan yang tinggi membantu memastikan bahwa prosedur keselamatan dan peraturan operasional diikuti dengan ketat, yang pada gilirannya membantu mencegah kecelakaan dan kerugian. Pengawasan yang efektif juga terbukti menjadi faktor yang vital dalam memastikan bahwa semua karyawan bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan, dan memungkinkan manajemen untuk mengidentifikasi dan menangani masalah operasional dengan cepat. Dengan demikian, fakta di lapangan dari gudang PT JNE menegaskan bahwa kompetensi, disiplin kerja, dan pengawasan berdampak langsung pada kinerja operasional dan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Simpulannya, pengamatan di lapangan menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin kerja, dan pengawasan berperan penting dalam meningkatkan kinerja operasional di gudang PT JNE. Karyawan yang memiliki kompetensi yang sesuai dan tingkat disiplin yang tinggi cenderung mampu menjalankan tugas mereka dengan lebih efisien dan mengurangi risiko kesalahan. Pengawasan yang efektif juga memainkan peran penting dalam memastikan bahwa standar operasional dipatuhi dan masalah operasional dapat diatasi dengan cepat. Oleh karena itu, implementasi yang baik dari faktor-faktor ini dapat membantu PT JNE mencapai efisiensi operasional yang lebih besar dan meningkatkan kepuasan pelanggan.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil pada Uji T, bahwa kompetensi, disiplin kerja dan pengawasan karena t hitung $>$ t tabel atau $2.777 > 2.00172$ dan $2.224 > 2.00172$ dan $4.005 > 2.00172$ dengan signifikan $0.007 < 0.05$ dan $0.030 < 0.05$ dan $0.000 < 0.05$ yang artinya variabel kompetensi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengawasan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pada Uji F, didapatkan bahwa F hitung $>$ F tabel sebesar $46.981 > 2.77$ dengan nilai signifikan $0.00 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu kompetensi, disiplin kerja dan pengawasan berpengaruh dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu

kinerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Astuti, A. D. (2019). *Pengaruh Kualitas Pelayanan, Harga, dan Kepercayaan pada Jasa Pengiriman Jne Dan Tiki terhadap Loyalitas Konsumen Online Shop (Studi pada Mahasiswa Feb Ums)*. 2, 1–14.
- Candra, J., Rostina, C. F., Debby, & Angela, F. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja , Kompetensi Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Karya Inti Nusa Gemilang Medan*. 3(2), 407–412.
- Fadillah, R., Sulastini, & Hidayati, N. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu Banjarmasin*. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 6(1), 1–9.
- Fakhirah, J., Ariwibowo, P., & Anco. (2022). *Disiplin dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank DKI Cabang Gambir Jakarta Pusat*. 14, 117–124.
- Ghozali. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariete SPSS 26*.
- Hasby, N. (2019). *Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Jasa Pengiriman terhadap Kepuasan Konsumen Jne Express Agen Pangkalan Mansyur*. 3, 1–150.
- Pramularso, E. Y. (2019). *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta*. II(1).
- Ritonga, R. R. (2020). *Pengaruh Kompetensi Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Mujur Lika Lestari Medan*. 14(April), 329–341.
- Rubiarty, N. (2019). *Pengaruh Beban Kerja dan Pengawasan terhadap Kepuasan Kerja pada Pt. Bahma Putra Mandiri Cabang Binjai*. 4, 1–57.
- Sipayung, M. R., & Sihombing, M. (2022). *Analisis Penerapan Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengalaman dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Hidden Place Cafe*. 1(7), 626–636.
- Situmorang, A. S. T., Munthe, R. N., & Purba, F. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Pimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kekaryawanan Daerah Kota Pematangsiantar*. 4(1), 16–23.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Suhariyanto, D., & Putro, A. (2019). *Analisis Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Tiga Putra*. 3, 81–92.
- Tumanggor, B., & Girsang, R. M. (2021). *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Upt Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun*. 3(1), 42–55.
- Wakdomi, M., Dotulung, L. O. H., & Pandowo, M. H. C. (2022). *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Sorong Papua Barat*. 10(1), 858–868.