

PENGARUH SUPERVISI DAN KOMITMEN AFEKTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KUNANGO JANTAN GROUP, KAMPAR

Hardan Dwi Saputra¹ Hamam Zaki², Bakaruddin³

Universitas Muhammadiyah Riau

190304085@student.umri.ac.id,

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh supervisi dan komitmen afektif terhadap kinerja karyawan pada PT. Kunango Jantan Group, Kampar. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan penggunaan skala likert sebagai pengukuran. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah para karyawan yang berada pada perusahaan tersebut. Sampel penelitian ini adalah 80 responden. Pengumpulan data melalui penyebaran kuisioner kepada karyawan dengan teknik sampel jenuh. Analisis penelitian ini penelitian ini meliputi uji instrumen, uji asumsi klasik, dan uji statistik yang diolah dengan alat bantu berupa SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa supervisi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Supervisi, Komitmen Afektif, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pada dasarnya hal yang paling berperan penting untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal adalah dengan memulai dari hal yang paling menunjang untuk tercapainya suatu tujuan tersebut, yaitu SDM. Maka perlu dilakukan pengelolaan dan pengembangan yang bertujuan menciptakan manusia produktif. Peran pentingnya SDM dalam sebuah organisasi adalah keterlibatannya dalam mengelola dan mengatur segala potensi sumber daya yang tersedia dan dapat dimanfaatkan sebagai upaya untuk mencapai keberhasilan perusahaan. (Susan, 2019). Pengelolaan SDM manusia yang baik akan mendukung kemajuan perusahaan, dan sebaliknya jika tidak dikelola dengan baik akan berakibat buruk bagi perusahaan (Pabalik et al, 2019).

Tinggi rendahnya kinerja karyawan tergantung pada komitmen afektif karyawan itu sendiri serta peran supervisor, karena komitmen afektif merupakan loyalitas karyawan dalam menjalankan tugas untuk mencapai target yang telah ditentukan, apabila komitmen afektif pada karyawan rendah maka akan sulit untuk mencapai target perusahaan. Sedangkan supervisor memiliki peran penting dalam membimbing, memotivasi, serta mengawasi kinerja karyawan tersebut agar sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, apabila supervisor tidak maksimal dalam menjalankan tugasnya maka kinerja karyawan juga tidak akan maksimal dan sulitnya untuk mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan,

Supervisor memiliki keterkaitan terhadap berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai targetnya, karena supervisor merupakan orang yang langsung turun kelapangan untuk mengawasi kinerja bawahannya. (Sofyan et al., 2021) supervisor adalah bagian dari tim manajemen yang bertugas sebagai pengawas dan pengarah, serta memegang penunjuk manajer lini pertama.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fazriannor (2018) menjelaskan bahwa supervisor sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan, supervisor dapat meningkatkan kinerja dengan memberikan arahan, bimbingan, motivasi pelatihan serta rencana-rencana kegiatan supervisi kepada karyawan. Sedangkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Vinedal et al (2021) mengatakan bahwa supervisor tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal itu karena semakin sering supervisor mengawasi kinerja bawahannya maka

cenderung akan berdampak pada psikologis ketika bekerja sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang tidak maksimal.

Sebagai faktor kedua yang menjadi fokus penelitian ini, komitmen afektif juga memiliki dampak bagi kinerja. Komitmen afektif merupakan sikap karyawan yang menunjukkan keterikatan karyawan pada perusahaan sehingga mengarahkan karyawan untuk berperilaku positif seperti berkeinginan untuk meraih tujuan perusahaan, menurunkan turnover serta tingkat absensi karyawan yang berdasarkan identifikasi pada perusahaan (Munajah dan Purba, 2018). Pengujian dari (Temi, 2021) menegaskan hasil komitmen afektif memiliki pengaruh positif terhadap karyawan. Semakin tinggi komitmen afektif karyawan maka semakin besar pula dampaknya terhadap kinerja karyawan tersebut.

Pengujian dari Setiawan (2020) mengatakan bahwa komitmen afektif berpengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi komitmen afektif karyawan maka semakin besar pula dampaknya terhadap kinerja karyawan tersebut. Sedangkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kuswanti et al (2021) komitmen afektif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti jika komitmen yang diberikan oleh karyawan buruk maka akan berpengaruh sangat kecil untuk meningkatkan kinerja karyawan dan begitu pula sebaliknya.

Literatur Review dan Pengembangan Hipotesis

Pengertian Kinerja Karyawan

Primawanti dan Ali (2022) kinerja karyawan merupakan sesuatu yang telah dicapai oleh karyawan berdasarkan peran atau kedudukannya dalam dunia kerja atau organisasi. Sedangkan menurut Satria (2021) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Capaian kinerja yang diperoleh dapat diukur dengan menetapkan capaian berdasarkan standar penilaian tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan. Pada dasarnya kinerja karyawan dapat dilihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu karyawan tersebut dalam bekerja. Kinerja adalah hasil perolehan dari kualitas dan kuantitas seseorang dalam melaksanakan tugasnya (Nasution, 2020).

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Lestari (2021) terdapat tiga indikator kinerja yang sangat penting yang perlu diperhatikan yaitu :

1. Kualitas Kerja. Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja.
2. Kuantitas Kerja. Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktifitas yang diselesaikan dalam jumlah yang dihasilkan merupakan ukuran kuantitas kerja.
3. Ketepatan Waktu. Menyelesaikan aktifitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktifitas lain.

Supervisi

Supervisi adalah kegiatan yang ditujukan untuk memperbaiki dan meningkatkan proses dan prestasi kinerja, atau bantuan yang diberikan kepada seseorang untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki (Rahman, 2021). Supervisor adalah sejauh mana seorang pimpinan berperilaku dengan cara mengoptimalkan penggunaan pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan yang diperoleh dalam pelatihan pada pekerjaan (Zaroni, 2019). Sedangkan menurut Ramlah (2022) supervisor sendiri adalah sebuah jabatan fungsional yang cukup unik dan

berbeda. Supervisor dituntut untuk berinteraksi dengan wewenang serta tanggung jawabnya pada dua kelompok, yaitu pekerja sebagai bawahannya dan manajer sebagai atasannya.

Indikator Supervisi

Menurut (Kurniawan, 2020) terdapat beberapa indikator supervisi yang harus dimiliki oleh supervisor yang efektif :

1. Mampu melakukan supervisi sesuai prosedur dan teknik-teknik yang tepat.
2. Menyusun program supervisi. Hal ini tentunya harus dilakukan agar seluruh jalannya kegiatan supervisor berjalan dengan program yang telah ditentukan.
3. Melaksanakan program supervisi. Program yang telah disusun tadi hendaknya harus dijalankan dengan baik dan benar agar proses pengawasan terhadap kinerja karyawan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Komitmen Afektif

Menurut Munajah dan Purba (2018) Komitmen afektif merupakan sikap karyawan yang menunjukkan keterikatan karyawan pada perusahaan sehingga mengarahkan karyawan untuk berperilaku positif seperti berkeinginan untuk meraih tujuan perusahaan, menurunkan turnover serta tingkat absensi karyawan yang berdasarkan identifikasi pada perusahaan. Sedangkan menurut (Narwadan, 2021) komitmen afektif merupakan bagian dari komitmen organisasional yang mengacu kepada sisi emosional yang melekat pada diri seorang karyawan terkait keterlibatannya dalam sebuah organisasi.

Indikator Komitmen Afektif

Menurut (Yusuf dan Syarif, 2017) ada beberapa cara untuk menciptakan komitmen afektif terhadap kinerja yaitu :

1. Keadilan dan dukungan. Komitmen afektif akan lebih tinggi dalam suatu organisasi yang memenuhi kewajiban mereka kepada karyawan dan mematuhi nilai-nilai kemanusiaan, seperti keadilan, kesopanan, pengampunan, dan integritas moral. Nilai-nilai ini berhubungan dengan konsep keadilan organisasi. Demikian pula, organisasi yang mendukung kesejahteraan karyawan cenderung menumbuhkan tingkat loyalitas yang lebih tinggi dengan imbalan
2. Kepercayaan. Kepercayaan mengacu pada harapan positif seseorang terhadap orang lain dalam situasi yang melibatkan risiko. Ini merupakan kegiatan timbal balik: Untuk menerima kepercayaan, Anda harus menunjukkan kepercayaan. Karyawan mengetahui bersama dan merasa berkewajiban untuk bekerja pada sebuah organisasi hanya ketika mereka percaya pada pemimpinnya. Hal ini menjelaskan mengapa pemutusan hubungan kerja adalah salah satu pukulan terbesar bagi loyalitas karyawan, dengan mengurangi keamanan kerja, perusahaan mengurangi kepercayaan karyawan dan hubungan kerja.
3. Keterlibatan karyawan. Keterlibatan karyawan meningkatkan komitmen afektif dengan memperkuat identitas sosial karyawan dengan organisasi. Karyawan merasa bahwa mereka adalah bagian dari organisasi ketika mereka mengambil bagian dalam keputusan yang memandu masa depan organisasi. Keterlibatan karyawan juga membangun loyalitas karena pemberian kekuatan ini merupakan bukti kepercayaan perusahaan dengan karyawannya.

Pengembangan Hipotesis:

Pengaruh Supervisi Terhadap Kinerja Karyawan

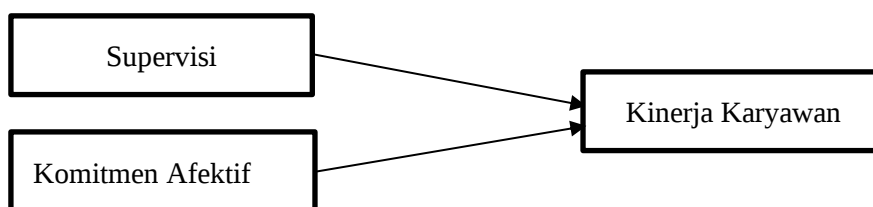
Dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Yussi, 2018) menunjukkan bahwa supervisor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Cita Nasional di Semarang Jawa Tengah. (Dadang dan Heriyanto, 2020) mengemukakan bahwa peran supervisor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan pada PT. GMF AEROSIA Tbk. Penelitian lain juga dilakukan oleh Jannah (2019) supervisor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi peran supervisor terhadap bawahannya maka semakin besar pula pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

H1 : Diduga supervisi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Karyawan

Dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Narwadan (2021) komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Naibaho (2019) berdasarkan penelitian yang dilakukan di Pemerintah kota Medan menunjukkan bahwa komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut (Kuswanti et al., 2021) penelitian yang dilakukan pada PT. Pinago Utama Sugiwaras menunjukkan bahwa komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan bahwa semakin besar keterkaitan antara karyawan dengan organisasi maka semakin besar pula pengaruhnya terhadap kinerja.

H2 : Diduga komitmen afektif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka berfikir

Metode Penelitian

Riset ini diterapkan dengan menggunakan metode kuantitatif dalam menganalisis pengaruh antara variabel peran supervisor dan komitmen afektif terhadap kinerja karyawan. Dengan berpedoman pada penjelasan dibagian BAB I Pendahuluan, penggunaan metode kuantitatif dirasa menjadi pilihan yang sangat tepat untuk dilakukan karena dengan menggunakan metode ini peneliti dapat mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dengan variabel lainnya. (Darmanah, 2019) mendefinisikan metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang menggunakan data berupa angka-angka dan penekanan pada pengukuran hasil yang objektif menggunakan analisis statistik. Fokus metode kuantitatif adalah mengumpulkan data dan melakukan generalisasi untuk menjelaskan fenomena khusus yang dialami oleh populasi.

Menurut Nurfitriana (2022) Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek penelitian baik itu benda, orang, yang didalamnya dapat memperoleh informasi tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada pada perusahaan PT. Kunango Jantan Group Kampar, keseluruhan berjumlah 80 orang karyawan.

Menurut (Darmanah, 2019) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penentuan sampel terdapat beberapa teknik yang dapat digunakan. Pada penelitian kali ini dalam pengambilan sampel menggunakan teknik sampel

jenuh. Sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pada penelitian ini yang dijadikan sebagai sampel adalah seluruh karyawan yang berjumlah 80 orang di PT. Kunango Jantan Group, Kampar.

Hasil dan Pembahasan

Uji Kulit Data:

Uji Validitas Data

Uji validitas ini digunakan untuk mengukur seberapa valid atau tidak kuesioner tersebut. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016). Dalam melakukan pengujian data riset ini dengan menggunakan metode koefisien korelasi person correlation. Ketetapan sebuah instrument dapat dikatakan valid jika r hitung (koefisien korelasi) lebih besar dari r table (nilai kritis) maka dapat dinyatakan data tersebut valid. Namun jika r hitung lebih kecil dibandingkan dengan r table, maka dapat dinyatakan tidak valid (signifikan 5%).

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan uji yang digunakan untuk menguji konsistensi suatu data dalam jangka waktu tertentu yaitu untuk mengetahui tingkat pengukuran yang diterapkan dapat dipercaya atau diandalkan (Ghozali, 2016). Pengujian ini dilakukan dengan mengetahui konsistensi koefisien Cronbach Alpha pada seluruh variabel. Kriteria instrument dapat dikatakan reliabel jika nilai koefisien cronbach alpha yang diperoleh lebih besar dibanding 0,60. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas Data

Variable	Cronbach's Alpha	Keterangan
Supervisi	0,799	Reliabel
Komitmen afektif	0,716	Reliabel
Kinerja karyawan	0,693	Reliabel

Berdasarkan tabel 1. di atas dapat dilihat bahwa masing-masing dari setiap variabel ternyata diperoleh nilai Cronbach Alpha $\geq 0,60$. Dengan demikian, maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliable.

Uji Asumsi Klasik:

Uji Normalitas

Menurut Pranata (2019) “tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak” uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residu model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov-smirnov $>0,05$, atau 0,01 maka asumsi normalitas terpenuhi. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan *Software SPSS 19.00 For windows*

Tabel 2. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.27035662
Most Extreme Differences	Absolute	.115

	Positive	.058
	Negative	-.115
Test Statistic		.115
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber olahan data, 2023

Berdasarkan table 2. menunjukkan bahwa hasil uji normalitas yang dilakukan dengan metode Kolomogrov Smirnov menunjukkan hasil signifikan uji normalitas sebesar 0,200 dimana hasil tersebut lebih besar dari pada taraf signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian yang diberikan pada uji normalitas berdistribusi normal (Nazri, 2021)..

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji eksistensi hubungan linier yang sempurna diantara variabel independen pada regresi (Ghozali, 2016). Model regresi dapat dikatakan baik apabila tidak terjadi hubungan diantara variabel independen. Untuk mengetahui adanya multikolinieritas dilakukan dengan melihat besarnya *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor*. Variabel yang menyebabkan adanya multikolonieritas dapat dideteksi dari perolehan nilai *tolerance* yang lebih besar disbanding 0,1 ($>0,1$) dan *Variance Inflation Factor* kurang dari 10, maka dapat dipastikan tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta	T			
1	(Constant)	38.439	4.714		8.154	.000		
	Supervisi	.053	.101	.062	.520	.605	.908	1.102
	Komitmen Afektif	-.009	.108	-.010	-.086	.932	.908	1.102

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber olahan data, 2023

Data pada tabel 3. menunjukkan bahwa variabel supervisi memiliki nilai tolerance $0.908 > 0.1$ dan nilai VIF $1.102 < 10$, variabel komitmen afektif memiliki nilai tolerance $0.908 > 0.1$ dan nilai VIF $1.102 < 10$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen terbebas dari gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual antara satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik ialah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam riset ini untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dari tingkat signifikansi dapat uji *glejser*. Jika tingkat signifikansi memperoleh nilai 5% menandakan tidak terjadinya heteroskedastisitas, akan tetapi jika tingkat signifikansi memperoleh nilai dibawah 5% maka dapat dikatakan terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.189	2.700		.440
	Supervisi	-.070	.058	-.141	-1.206
	Komitmen Afektif	.103	.062	.197	1.680

a. Dependent Variable: RES2

Sumber olahan data, 2023

Berdasarkan tabel 4. hasil uji heteroskedastisitas diperoleh nilai signifikansi untuk setiap variabel independen yaitu supervisi dan komitmen afektif memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05. Sehingga, dapat diartikan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas pada penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Uji Kelayakan Model:

Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk analisis data. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linier. Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel bebas, dan satu variabel terikat (Rahmawati, 2021).

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	38.439	4.714		8.154
	Supervisi	.053	.101	.062	2.520
	Komitmen Afektif	.009	.108	.010	2.086

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber olahan data, 2023

Berdasarkan tabel 5. diatas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 38,439 + 0,053 X_1 + 0,009 X_2$$

Keterangan:

Y : kinerja karyawan

X1: supervisi

X2: komitmen afektif

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta diketahui bernilai positif sebesar 38,439 jika variabel independen yang terdiri dari supervisi dan komitmen afektif memiliki nilai 0 atau tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan adalah 38,439.
- Nilai koefisien beta pada variabel supervisi sebesar 0,053 yang berarti bahwa setiap perubahan pada variabel supervisi sebesar satu satuan akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan 0,053 satuan. Sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel supervisi akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,053.
- Nilai koefisien beta pada variabel komitmen afektif sebesar 0,009, yang berarti bahwa setiap perubahan pada variabel komitmen afektif sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan kinerja karyawan 0,009 satuan. Sebaliknya penurunan satu

satuan pada variabel komitmen afektif akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,009.

Uji Koefisien Determinasi

Ghozali (2013) mengkonfirmasi bahwa koefisien determinasi diterapkan untuk mengetahui seberapa besar tingkat kemampuan model pada variabel dependen. Koefisien determinasi memiliki nilai antara nol (0) dan satu (1) dengan pernyataan semakin mendekati nilai satu (1) maka kemampuan variabel independen dalam memperoleh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen menjadi semakin tinggi.

Tabel 6. Hasil Uji Determinasi

Model	Model Summary			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.160 ^a	.104	.122	3.313

a. Predictors: (Constant), Komitmen Afektif, Supervisi

Sumber: Olahan data, 2023

Berdasarkan pada tabel 6. hasil uji koefisien determinasi, dapat dilihat sebagai berikut:

a) Nilai koefisien korelasi (R) adalah 0,160 Untuk penilaian kuat tidaknya hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen maka kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2017):

- 1) 0,00 – 0,199 = Sangat Rendah
- 2) 0,20 – 0,399 = Rendah
- 3) 0,40 – 0,599 = Sedang
- 4) 0,60 – 0,799 = Kuat
- 5) 0,80 – 1,00 = Sangat Kuat

Berdasarkan kriteria tersebut, maka dapat diketahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dalam penelitian ini adalah sangat rendah karena nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,160

b) Nilai Adjusted R Square sebesar 0.122 (12,2 %), hal ini menunjukkan bahwa dengan menggunakan model regresi yang didapatkan dimana variabel independen yaitu supervisi dan komitmen afektif memiliki pengaruh terhadap proses keputusan pembelian sebesar 12,2%. Sedangkan sisanya (100% - 12,2 % = 87,8 %). dijelaskan dengan faktor atau variabel yang lain yang tidak diketahui atau tidak termasuk dalam analisis regresi ini, seperti harga, promosi, kualitas produk dan lain-lain.

Pengujian Hipotesis:

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui tingkat seberapa besar pengaruh yang dihasilkan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial (Ghozali, 2013). Pengujian hipotesis dalam riset ini menerapkan uji parsial (uji statistik t). Adapun kriteria dalam pengambilan keputusan yaitu jika $p > \alpha = H_0$ diterima dan H_a ditolak, maka ada pengaruh tetapi tidak signifikan dari variabel supervisi dan komitmen afektif terhadap kinerja karyawan secara parsial. Jika $p \leq \alpha = H_1$ ditolak dan H_a diterima, maka ada pengaruh secara signifikan dari variabel pengaruh supervisi dan komitmen afektif terhadap kinerja karyawan secara parsial. Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui tingkat seberapa besar pengaruh yang dihasilkan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial Ghozali (2013). Adapun kriteria dalam pengambilan keputusan yaitu:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai Sig < 0,05, artinya variabel bebas secara parsial memberi pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai Sig $> 0,05$, artinya variabel bebas secara parsial tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 7. Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	38.439	4.714			8.154	.000
	Supervisi	.053	.101	.062		2.520	.005
	Komitmen	.009	.108	.010		2.086	.032
	Afektif						

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber olahan data, 2023

Hasil pengujian adalah:

Tingkat kesalahan (α) = 5% dan derajat kebebasan (df) = (n-k) = 80 - 4 = 76 t_{tabel} yang digunakan adalah 0.05% (76) = 1.991 (Harahap, 2018) Dasar pengambilan keputusan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1.991) dan nilai sig < 0.05 maka dapat dikatakan variabel X berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y. Berdasarkan tabel diatas, berikut ini dijelaskan pengaruh masing masing variabel independen secara parsial:

- 1) Hipotesis 1

Berdasarkan hasil pengujian data menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel supervisi sebesar 2.520, dan t_{tabel} diketahui sebesar 1.991. Dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} dan t_{tabel} maka ditemukan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = 2.520 > 1.991$, dan nilai sig (α) = 0,005 $< 0,05$. Maka dapat disimpulkan koefisien regresi supervisi (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kata lain hipotesis (H1) diterima.

- 2) Hipotesis 2

Berdasarkan hasil pengujian data menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel komitmen afektif sebesar 2.086, dan t_{tabel} diketahui sebesar 1.991. Dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} dan t_{tabel} maka ditemukan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = 2.086 > 1.991$, dan nilai sig (α) = 0,032 $< 0,05$. Maka dapat disimpulkan koefisien regresi komitmen afektif (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kata lain hipotesis (H2) diterima.

Pembahasan:

Pengaruh Supervisi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian data menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel supervisi sebesar 2.520, dan t_{tabel} diketahui sebesar 1.991. Dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} dan t_{tabel} maka ditemukan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = 2.520 > 1.991$, dan nilai sig (α) = 0,005 $< 0,05$. Maka dapat disimpulkan koefisien regresi supervisi (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kata lain hipotesis (H1) diterima.

Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kesiapan dan keterampilan seorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Asdar et al, 2023). Supervisi selalu terlibat dalam setiap kegiatan manajemen, kegiatan tersebut berupa penerapan fungsi-fungsi manajemen yaitu, perencanaan, pengorganisasian, pendayagunaan SDM, pembinaan, dan pengendalian, Supervisi perlu dilaksanakan untuk memperoleh kinerja

karyawan yang lebih baik lagi. Bimbingan, arahan dan bantuan dari supervisor akan sangat berpengaruh bagi karyawan ketika menyelesaikan segala bentuk tugas pengajaran. Supervisi dapat menjadi bahan evaluasi baik bagi karyawan dan juga bagi supervisor. Hingga pada akhirnya karyawan dapat mengetahui kinerjanya sudah sesuai dengan tujuan yang diharapkan atau belum (Pujiyanto, 2020).

Hal ini sesuai dengan penelitian oleh Astida dan Bayu (2021) yang meneliti tentang hubungan antara motivasi, kedisiplinan, kompensasi, lingkungan kerja, dan peran supervisor dengan kinerja karyawan memperoleh adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel supervisi terhadap kinerja karyawan. Dan peneliti yang dilakukan oleh Dadang dan Feri (2020) yang meneliti, tentang pengaruh briefing kerja, dan peran supervisor terhadap kinerja pegawai, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara supervisi terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian data menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel komitmen afektif sebesar 2.086, dan t_{tabel} diketahui sebesar 1.991. Dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} dan t_{tabel} maka ditemukan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = 2.086 > 1.991$, dan nilai $\text{sig}(\alpha) = 0,032 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan koefisien regresi komitmen afektif (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kata lain hipotesis (H_2) diterima.

Komitmen afektif yang dimiliki seseorang akan memberikan ikatan emosional dan keyakinan terhadap perusahaannya sehingga karyawan dapat terlibat secara langsung terhadap yang ada pada perusahaan tersebut. Adanya keterlibatan tersebut akan membawa dampak pada kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang memiliki ikatan emosional dengan baik dan terlibat dalam organisasi, tentunya akan memberikan kinerja yang semakin baik (Ariyani et al, 2020). Semakin baik penempatan kerja didalam perusahaan maka akan semakin tinggi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, sehingga akan memberikan pengaruh yang lebih baik untuk perusahaan. Tenaga kerja yang memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan akan menghasilkan kualitas kerja yang maksimal, dan sebaliknya apabila tenaga kerja memiliki komitmen yang rendah terhadap perusahaan cenderung kualitas kerjanya tidak maksimal (Maimunah et al, 2020).

Semakin sesuai penempatan kerja karyawan di perusahaan maka komitmen organisasi akan semakin meningkat, dan sebaliknya, ketidak sesuaian penempatan kerja karyawan di perusahaan maka komitmen organisasi akan semakin rendah. Hal ini sesuai dengan penelitian oleh Kuswanti et al (2021) yang meneliti tentang Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan memperoleh adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel komitmen afektif terhadap kinerja karyawan. Dan peneliti yang dilakukan oleh Herwan (2020) yang meneliti tentang pengaruh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif, terhadap kinerja pegawai, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara komitmen afektif terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan:

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh supervisi dan komitmen afektif terhadap kinerja karyawan pada PT. Kunango Jantan Group, Kampar. Berdasarkan analisis dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Dari hasil uji yang dilakukan terhadap variabel supervisi ditemukan bahwa dapat disimpulkan koefisien regresi supervisi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik pengawasan supervisi maka dapat meningkatkan prestasi kerja dan kinerja karyawan pada PT. Kunango Jantan Group, Kampar.

- 2) Dari hasil uji yang dilakukan terhadap variabel komitmen afektif dapat disimpulkan koefisien regresi komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi komitmen afektif maka akan meningkatkan keterikatan karyawan untuk meraih tujuan perusahaan sekaligus meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Kunango Jantan Group, Kampar.

Daftar Pustaka

- Dadang, D., & Heriyanto, F. (2020). Pengaruh Briefing Kerja Dan Peran Supervisor Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Gmf Aeroasia Tbk. *Dynamic Management Journal*, 4(1), 53–60. <https://doi.org/10.31000/dmj.v4i1.2490>
- Darmanah, G. (2019). *Metodologi Penelitian*. CV. Hira Tech.
- Dedi Sanjaya, & Adolf Bastian. (2022). Dampak Locus of Control Internal Dalam Organizational Citizenship Behavior Peran Mediasi Komitmen Afektif. *Jurnal Komunitas Sains Manajemen*, 1(1), 48–55. <https://doi.org/10.55356/jksm.v1i1.16>
- Fathoni, M. I. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Tenaga Non Kesehatan Di Unit Pelaksana Teknis Rumah Sakit Pratama Kota Yogyakarta Tahun 2020. *Jurnal Optimal*, 18(1), 74–100.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Undip.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (VII)*. Universitas Diponegoro.
- Harahap Syafri Sofyan. (2016). *Analisis Kritis Atas Laporan Keuangan* (Rajawali Pers (ed.)).
- Jannah, M. K. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Supervisor Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi CV. Kairos Sukses Sejati, Yogyakarta). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 16(1), 355.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Kurniawan Rakhman Arief. (2020). *Menjadi Manajer dan Supervisor itu Ada Ilmunya*. Quadrant.
- Kuswanti, M., Purnamasari, E. D., & DP, M. K. (2021). Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Crumb Rubber Factory di PT. Pinago Utama Sugiwaras. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 2(4), 149–165. <https://doi.org/10.47747/jbme.v2i4.500>
- Narwadan, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Afektif terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 1(2), 399–412. <https://doi.org/10.24127/diversifikasi.v1i2.573>
- Nasution, L. M. (2017). *Statistik deskriptif* (Vol. 14, Issue 1).
- Nasution, S. L. (2020). Pengaruh Kualitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asam Jawa. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 88–94. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1788>
- Norawati, S. (2022). *Determinan Komitmen Dan Kinerja Karyawan* (Citrawati Jatiningrum (Ed.)). Cv. Adanu Abimata.
- Pandjaitan, D., & Ahmad, A. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. 210.
- Pranata. (2019). *Pengaruh Harga, Tempat Dan Promosi Terhadap Keputusan Konsumen Membeli Kaos Polos Pada Chang Kaos Pontianak*.
- Putri Primawanti, E., & Ali, H. (2022). Pengaruh Teknologi Informasi, Sistem Informasi Berbasis Web Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Executive Support Sistem (Ess) for Business). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 267–285. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3.818>
- Setiawan Temi, P. A. (2021). *Mahir Akuntansi Mnajemen*. Bhuana Ilmu Populer.
- Sofyan, S., Dewi, D. P., & Nurjani, D. (2021). Peran Supervisor Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt Duta Abadi Primantara Jakarta the Role of Supervisor in Increasing Employee Work. *Proceeding Seminar Nasional*, 1(2), 317–325.

- <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSU/article/download/18686/9591>
- Vinedal, A., Sulistyowati, T., & Sulismadi, S. (2021). Peran Supervisor Menjaga Etos Kerja Karyawan Pt. Aneka Jasa Teknik Group Gresik. *Jurnal Sosiologi Nusantara*, 7(1), 77–88. <https://doi.org/10.33369/jsn.7.1.77-88>
- Yussi, A. (2018). Hubungan Antara Motivasi, Kedisiplinan, Kompensasi, Hubungan Kerja, Peran Supervisor dengan Kinerja Karyawan Pabrik Susu Cv. Cita Nasional di Kabupaten Semarang Jawa Tngah. *Jurnal Ilmu-Ilmu Pertanian "AGRIKA,"* 12(1), 1–11.
- Yusuf Mardiana Ria, S. D. (2017). *Komitmen Organisasi Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi*. Nas Media Pustaka.
- Zaroni. (2019). *Circel Of Logistic*. Prasetya Mulya Publising.