

Table Of Content

Journal Cover	2
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	7

Academia Open

Vol 9 No 2 (2024): December

DOI: 10.21070/acopen.9.2024.5514 . Article type: (Business and Economics)

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode>

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Employee Performance: The Effects of Supervision, Work Discipline, and Work Environment

Kinerja Karyawan: Pengaruh Supervisi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja

Ridha Arizka Darmawan, ridhaarizka04@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Sumartik, Sumartik@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This study aims to describe and analyze the influence of supervision, work discipline, and the work environment on employee performance. A quantitative approach with hypothesis testing was employed, utilizing multiple linear regression analysis in SPSS version 22. The research sample consisted of 55 employees from an undisclosed organization. Primary data were collected through direct distribution of questionnaires measured using a Likert scale, validated, and tested for reliability. The findings reveal that supervision, work discipline, and the work environment have partial positive effects on employee performance, and collectively, they significantly enhance employee performance. This study contributes valuable insights into the multifaceted factors affecting employee performance, offering practical implications for organizations seeking to optimize their workforce productivity.

Highlight:

- **Comprehensive Analysis:** This study employs quantitative methods to comprehensively analyze the impact of supervision, work discipline, and the work environment on employee performance.
- **Partial Influences:** The research highlights the individual partial influences of supervision, work discipline, and the work environment on employee performance, shedding light on their specific roles within the organizational context.
- **Collective Enhancement:** The study underscores the collective positive influence of these variables, emphasizing their combined impact on significantly improving overall employee performance.

Keywords: Supervision, Work Discipline, Work Environment, Employee Performance, Quantitative Analysis

Published date: 2023-09-28 00:00:00

PENDAHULUAN

Persaingan dalam dunia bisnis semakin hari akan semakin ketat, sehingga perusahaan harus terus beradaptasi dan meningkatkan daya saing yang mereka miliki agar dapat bertahan dan mampu menghadapi persaingan-persaingan yang semakin hari akan semakin sengit. Kemajuan dan jalannya kegiatan operasional perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas Sumber Daya Manusia yang ada di dalamnya karena sumber daya manusia merupakan aset yang paling utama dan harus dikelola dengan baik. Perusahaan yang mampu mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya dengan baik akan lebih mudah dalam mencapai tujuan yang sedari awal sudah direncanakan.

Untuk dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik, maka perusahaan perlu memperhatikan lebih kualitas sumber daya manusia yang ada. Kualitas sumber daya manusia yang baik merupakan faktor yang paling penting dalam meningkatkan kinerja yang mereka hasilkan. Kualitas sumber daya manusia yang baik dapat terlihat dari seberapa tinggi perusahaan tersebut dalam mencapai hasil kerja yang maksimal. Selain itu, perusahaan yang mampu menghasilkan keuntungan atau profit yang tinggi juga dianggap mampu memanfaatkan sumber daya manusia yang ada dengan baik.

Perusahaan yang tidak mampu dalam mengelola sumber daya manusia yang mereka miliki akan menjadi penyebab kerugian yang akan berdampak sangat buruk bagi keberlangsungan perusahaan tersebut. Hal itu juga disebabkan oleh rendahnya kinerja karyawan yang dihasilkan setiap harinya sehingga perusahaan kesusahan dalam mencapai tujuan yang mereka harapkan.

Kinerja menurut [1] merupakan kemampuan seorang individu atau kelompok dalam melaksanakan dan menyelesaikan hasil pekerjaan mereka sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Seorang karyawan bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang mereka jalani karena tercapainya tujuan perusahaan tidak akan berhasil tanpa adanya kinerja karyawan yang tinggi. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menjaga kestabilan kinerja karyawannya dengan mengelola sumber daya manusia yang memiliki potensi dan kemampuan kerja yang baik sehingga akan meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, mengembangkan dan memberikan peluang bagi karyawan mereka yang memiliki kemampuan yang tinggi merupakan hal yang sangat penting untuk dilakukan supaya karyawan akan terus mengalami kemajuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya. Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan tidak akan mampu berjalan semestinya, meskipun memiliki berbagai fasilitas dan teknologi yang bagus. Karena dalam menghasilkan hasil kerja yang memuaskan hanya dapat dilakukan oleh seorang karyawan yang ada di dalamnya sehingga sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai faktor pendorong dan penggerak kemajuan sebuah perusahaan.

Pengawasan merupakan hal yang sangat dibutuhkan dalam menjaga jalannya pelaksanaan fungsi, tugas, dan wewenang agar tidak menyimpang dan berjalan sesuai dengan aturan dan standart yang ditetapkan oleh pihak perusahaan. Tingkat pengawasan saat jam kerja berlangsung juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengawasan yang dilakukan dengan optimal dapat mencegah karyawan agar tidak melakukan penyimpangan dan bertindak semaunya. Pengawasan yang buruk akan menimbulkan kekacauan yang akan dihadapi perusahaan karena karyawan dapat melakukan kesalahan dan pelanggaran yang bertentangan dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga akan menghasilkan hasil kerja yang buruk. Untuk dapat mengantisipasi dan meminimalisir hal tersebut, diperlukan pengawasan yang dilakukan dengan baik dan benar [2]

Seorang pemimpin yang melaksanakan pengawasan terhadap karyawan, dilakukan bukan hanya untuk mencari-cari kesalahan para anggotanya, melainkan untuk memantau berbagai hal yang dapat merugikan perusahaan tersebut. Selain itu, pengawasan yang berkelanjutan juga sangat dibutuhkan oleh perusahaan agar dapat menghasilkan dampak yang positif dan mengembangkan serta membawa perubahan perusahaan ke arah yang lebih baik.

Selain pengawasan yang harus optimal, dalam meningkatkan kinerja karyawan perlu dilakukan penegakan disiplin kerja. Kinerja seorang karyawan juga dapat dilihat berdasarkan seberapa disiplin mereka dalam melakukan pekerjaannya. Menurut [3] disiplin kerja merupakan kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan benar, sesuai prosedur dan tidak melakukan pelanggaran peraturan-peraturan yang telah diberlakukan oleh perusahaan [4]. Kesadaran diri dan kemampuan karyawan dalam mematuhi dan melaksanakan seluruh peraturan yang telah diatur oleh perusahaan akan menerapkan sikap disiplin kerja yang tinggi dan tentunya akan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan. Karyawan yang disiplin akan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan hasil kerja yang mereka capai akan memenuhi standart yang diminta oleh perusahaan sehingga akan mudah bagi perusahaan mencapai target produksi jika sikap disiplin kerja ini diterapkan oleh seluruh karyawan yang bekerja di dalamnya [5].

Penerapan disiplin kerja di dalam sebuah perusahaan tidak hanya berlaku untuk karyawan saja, tetapi seluruh anggota perusahaan baik seorang atasan maupun bawahan. Kedisiplinan dalam bekerja merupakan sebuah kunci keberhasilan suatu perusahaan [6]. Karyawan harus memiliki sikap disiplin meski itu merupakan hal yang sepele, karena karyawan akan terbiasa bersikap disiplin jika dimulai dari sesuatu yang kecil namun dilakukan dengan rutin dan terus menerus. Karena segala sesuatu yang baik dan dilakukan dengan rutin akan memberikan pengaruh yang baik dan akan memetik hasil yang nyata di masa yang akan datang.

Lingkungan kerja juga memiliki pengaruh yang besar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kondisi perusahaan dan lingkungan sekitar yang bersih, aman, nyaman, serta kondusif menjadi faktor pendukung untuk menciptakan suasana yang dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja [7]. Lingkungan kerja sangat perlu diperhatikan oleh perusahaan karena dapat berpengaruh terhadap kesejahteraan fisik dan mental seorang karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu membangun lingkungan kerja yang berkualitas sehingga berguna untuk menjaga kenyamanan karyawan dalam menjalankan pekerjaan mereka dan menghasilkan kinerja yang efektif. Jika lingkungan kerja tidak dikelola dengan baik, karyawan akan merasa tidak nyaman dan merasa bekerja dibawah tekanan sehingga akan menurunkan kinerja yang mereka hasilkan dan hal tersebut tentunya akan menyebabkan ketidakstabilan perusahaan [8].

Penelitian ini dilatar belakangi oleh Research Gap pada penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh [9] menunjukkan bahwa variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun hasil tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh [10] yang menyatakan bahwa pengawasan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [11] menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun hasil tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh [12] yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [13] menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun hasil tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh [14] yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan diatas, telah ditemukan Empirical Gap, dimana telah didukung oleh penelitian-penelitian terdahulu yang terdapat perbedaan antara berpengaruh dan tidak berpengaruh. Sehingga peneliti akan melakukan penelitian dan mengkaji ulang untuk mengetahui pengaruh variabel pengawasan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

CV. Semoga Berkah Sukses Sidoarjo merupakan perusahaan yang berfokus menghasilkan produk home living. Karyawan di CV. Semoga Berkah Sukses Sidoarjo keseluruhannya berjumlah 55 orang. Perusahaan CV. Semoga Berkah Sukses Sidoarjo memiliki beberapa jenis produk yang dihasilkan seperti bantal, guling, spre, karpet bulu, dan sejenisnya. Produk yang dihasilkan diberi merek "Pillow 109". Berdasarkan data produksi yang diperoleh dari CV. Semoga Berkah Sukses Sidoarjo dapat diketahui produksi perusahaan selama enam bulan kebelakang sebagai berikut:

BULAN	BARANG JADI		TOTAL	TARGET	PROSENTASE
	Bantal Tidur	Guling Tidur		65,000 Pcs	
	Pcs	Pcs	Pcs	Per Bulan	%
Juli	25.550	27.300	52.850	65.000	81,31%
Agustus	39.550	27.300	66.850	65.000	102,85%
September	19.600	27.300	46.900	65.000	72,15%
Oktober	18.200	11.200	29.400	65.000	45,23%
November	21.700	27.300	49.000	65.000	75,38%
Desember	40.250	27.300	67.550	65.000	103,92%
Total	164.850	147.700	312.550		

Table 1. Hasil Produksi Bantal dan Guling (Periode Bulan Juli – Desember 2021)

Dari hasil tabel diatas dijelaskan bahwa terdapat indikasi penurunan kinerja karyawan dalam kurun waktu enam bulan berfluktuatif. Pada bulan Desember merupakan produksi tertinggi (103,92%) dan pada bulan Oktober merupakan produksi terendah (45,23%) CV. Semoga Berkah Sukses Sidoarjo.

Dari data tersebut peneliti dapat memahami bahwa kinerja karyawan di CV. Semoga Berkah Sukses Sidoarjo tidak dapat bekerja secara maksimal, walaupun terindikasi adanya peningkatan produksi tertinggi. Hal ini mengindasikan jika kinerja karyawan CV. Semoga Berkah Sukses Sidoarjo perlu diperhatikan agar pencapaian produksi meningkat.

Berdasarkan wawancara awal dengan manajer personalia bagian SDM, dapat dilihat dari data produksi di tahun 2021 selama enam bulan. terakhir pada hasil produksi setiap bulan di ketahui bahwa CV. Semoga Berkah Sukses Sidoarjo memiliki faktor penurunan pada produksi sehingga dampak yang ditimbulkan mengarah pada indikasi bahwa kinerja karyawan belum maksimal. Hal ini terlihat dari permasalahan yang sering dihadapi karyawan yaitu karyawan belum merasa puas terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dijabarkan oleh peneliti maka peneliti tertarik mengambil "**Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Semoga**

Berkah Sukses Sidoarjo”.

METODE

Penelitian ini dilakukan di CV. Semoga Berkah Sukses yang berlokasi di Kecamatan Tulangan, Sidoarjo. Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode kuantitatif dengan pengujian hipotesis. Sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan CV. Semoga Berkah Sukses yang jumlahnya 55 orang. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dan diolah menggunakan software SPSS versi 22. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil kuisioner yang disebarkan secara langsung kepada responden dan diukur menggunakan skala likert yang akan diuji validitas dan reliabilitasnya. Pengujian ini juga menggunakan uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda dan juga uji hipotesis yang meliputi uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan valid jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel, sedangkan apabila nilai r hitung lebih kecil dari r tabel maka dapat disimpulkan bahwa hasilnya tidak valid.

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pengawasan (X1)	X1.1	0,471	0,265	Valid
	X1.2	0,674		Valid
	X1.3	0,620		Valid
	X1.4	0,643		Valid
	X1.5	0,292		Valid
	X1.6	0,354		Valid
	X1.7	0,467		Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,565	0,265	Valid
	X2.2	0,566		Valid
	X2.3	0,679		Valid
	X2.4	0,523		Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,410	0,265	Valid
	X3.2	0,765		Valid
	X3.3	0,802		Valid
	X3.4	0,366		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,785	0,265	Valid
	Y.2	0,814		Valid
	Y.3	0,769		Valid
	Y.4	0,657		Valid

Table 2. Hasil Uji Validitas Variabel

Berdasarkan hasil Tabel 2. di atas, menyatakan bahwa pada keseluruhan item pernyataan dalam kuesioner yang dimiliki oleh setiap variabel X dan variabel Y, maka nilai korelasi r tabel yaitu 0,265. Sehingga di setiap item pernyataan dalam kuesioner dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang telah diteliti.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat diukur dengan membandingkan nilai Cronbach's Alpha dengan alpha table. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Begitu pula jika nilai Cronbach's Alpha kurang dari 0,60 maka variabel tersebut dinyatakan tidak reliabel.

Variabel	Cronbach's Alpha	R tabel	Keterangan

Pengawasan (X1)	0,683	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,717	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,746	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,768	0,60	Reliabel

Table 3. Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil Tabel 3. di atas, dapat dilihat bahwa keseluruhan variabel menghasilkan nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Sehingga disimpulkan bahwa masing-masing variabel dapat dikatakan memiliki status data yang reliabel.

B . Uji Asumsi Klasik

1. Uji linearitas

Uji linearitas dapat dilakukan dengan cara melihat deviation from linearity jika nilainya diatas 0,05 maka terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel terikat. Jika nilai deviation from linearity dibawah 0,05 maka dapat dinyatakan tidak ada hubungan yang linier antara variabel bebas dan terikat.

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Pengawasan	Between Groups	(Combined)	98.190	13	7.553	1.729	.000
		Linearity	34.925	1	34.925	7.993	.000
		Deviation from Linearity	63.265	12	5.272	1.207	.311
	Within Groups		179.156	41	4.370		
	Total		277.345	54			

Table 4. Uji Linearitas Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil Tabel 4. di atas, dapat diketahui bahwa nilai Deviation from Linearity dari variabel Pengawasan diperoleh sebesar 0,311. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan.

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	129.824	6	21.637	7.040	.000
		Linearity	128.432	1	128.432	41.789	.000
		Deviation from Linearity	1.392	5	.278	.91	.993
	Within Groups		147.521	48	3.073		
	Total		277.345	54			

Table 5. Uji Linearitas Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil Tabel 5. di atas, dapat diketahui bahwa nilai Deviation from Linearity dari variabel Disiplin Kerja diperoleh sebesar 0,993. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	54.340	7	7.763	1.636	.000
		Linearity	29.172	1	29.172	6.148	.000
		Deviation from Linearity	25.167	6	4.195	.884	.514
	Within Groups						

	Within Groups	223.006	47	4.745
	Total	277.345	54	

Table 6. Uji Linearitas Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai Deviation from Linearity dari variabel Lingkungan Kerja diperoleh sebesar 0,514. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2 . Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang dikelola dalam penelitian ini berasal dari populasi yang terdistribusi normal atau tidak.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

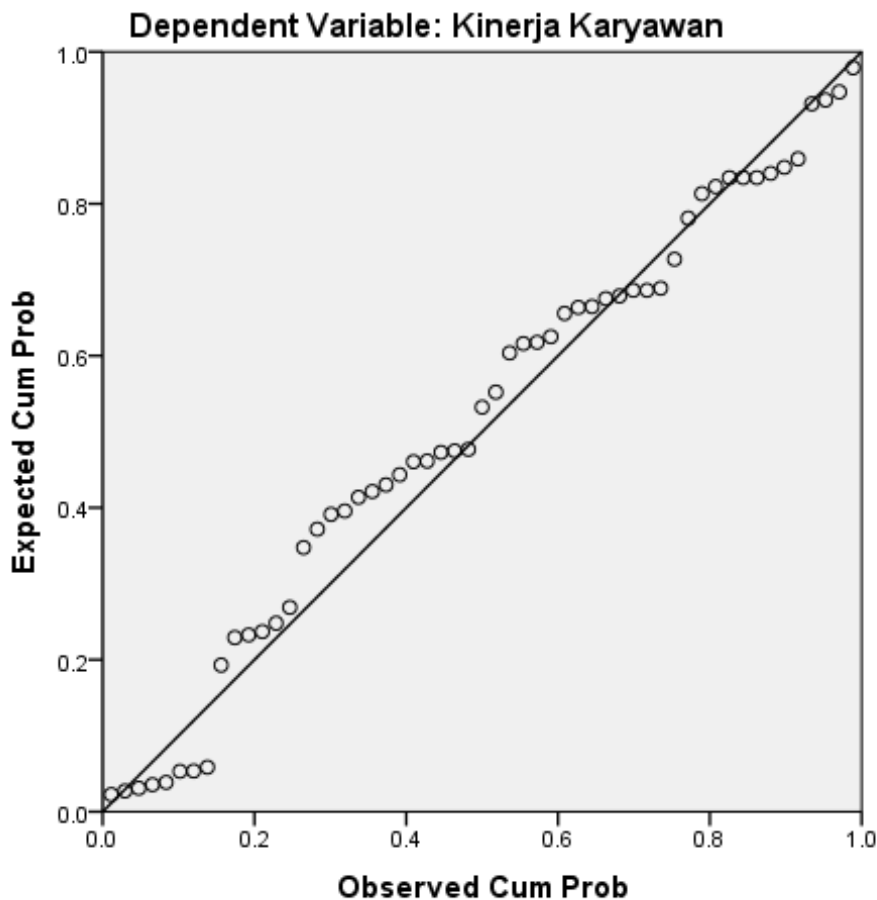


Figure 1. Diagram P-Plot

Berdasarkan diagram P-Plot diatas, dapat dilihat bahwa sebaran data membentuk titik-titik yang menyebar mendekati garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi dengan normal.

3 . Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) . Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat melalui tabel Coefficientsa pada kolom nilai dari Variance Inflation Factor (VIF), jika nilai VIF yang diperoleh masing-masing variabel bebas diantara angka 1-10 dan nilai Tolerance lebih besar dari 0,1 maka dalam model regresi tidak terjadi gejala multikonearitas diantara variabel bebasnya, sedangkan jika nilai VIF yang diperoleh lebih dari angka 10, maka dapat dikatakan bahwa terjadi gejala multikolinearitas di dalam model regresi tersebut.

Coefficients a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
			B		Std. Error	Beta	Tolerance
1	(Constant)	1.311		2.683	.489	.627	
	Pengawasan	.371		.089	.012	2.765	.000
	Disiplin Kerja	.588		.159	.653	1.988	.000
	Lingkungan Kerja	.324		.136	.053	1.750	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan							

Table 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Pada Tabel 7. Di atas, dapat dijelaskan bahwa pada nilai Variance Inflation Factor (VIF) pada variabel Pengawasan memiliki nilai $1.519 < 10$, dan variabel Disiplin Kerja memiliki nilai $1.373 < 10$, sedangkan untuk variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai $1.391 < 10$. Jadi, dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas memiliki nilai yang lebih kecil dari angka 10. Begitu pula dengan nilai tolerance yang dihasilkan pada pengujian semua variabelnya memiliki nilai $> 0,10$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

4. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas merupakan sebuah pengujian yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas atau tidak dapat dilihat dengan metode scatterplot apabila terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, baik di bagian atas angka 0 ataupun di bagian bawah angka 0 dari sumbu Y, maka hal tersebut dapat disimpulkan tidak adanya atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

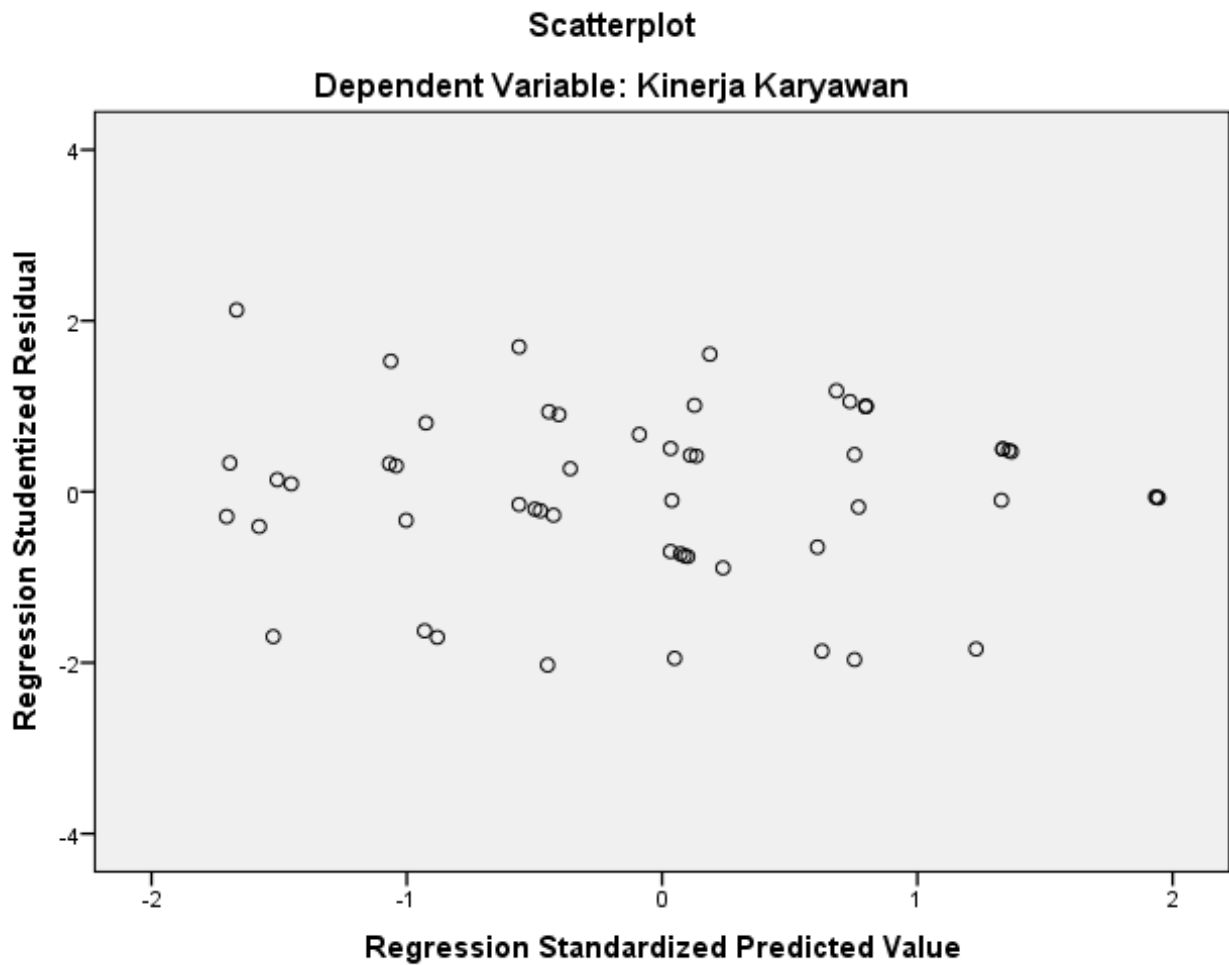


Figure 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil dari scatterplot pada gambar dapat dijelaskan bahwa plot residual menyebar tidak beraturan (acak) dan tidak memiliki pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

5 . Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui model regresi apakah ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t-1 [15]. Untuk pengujian autokorelasi dapat dilihat dari nilai probabilitasnya, jika nilainya > 0,05 maka model regresi dapat dinyatakan tidak terjadi sebuah autokorelasi. Uji autokorelasi dapat dilakukan menggunakan uji Durbin - Watson (DW) dengan ketentuan sebagai berikut: Jika $0 < d < dL$ maka terdapat autokorelasi positif.; Jika $4 - dL < d < 4 - dU$ maka terdapat autokorelasi negative; Jika $2dL < d < 4 - dU$ atau $dU < d < 2(4 - dL)$ dapat diartikan bahwa tidak ada autokorelasi .

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.683a	.736	.735		1.704	1.822

Table 8. Hasil Uji Autokorelasi

Melihat dari hasil tabel uji autokorelasi diatas, bahwa diperoleh nilai Durbin - Watson sebesar 1,822. Yang artinya dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi autokorelasi. Sebab ($dL < d < 4 - dU$) atau ($1,452 < 1,822 < 1,681$).

C. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya faktor variabel-variabel yang digunakan

dalam suatu penelitian. Serta bertujuan untuk mengetahui arah hubungan apakah variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) mengalami hubungan yang positif atau negatif.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1.311	2.683			.489	.627
Pengawasan	.371	.089	.012		2.765	.000
Disiplin Kerja	.588	.159	.653		1.988	.000
Lingkungan Kerja	.324	.136	.053		1.750	.000

Figure 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil tabel uji analisis regresi linier berganda diatas dapat dijelaskan bahwa pada tabel menunjukkan koefisien B merupakan bentuk sebuah persamaan regresi yang dapat dihasilkan sebagai berikut:

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + e$$

$$Y = 1,311 + 0,371X1 + 0,588X2 + 0,324X3 + e$$

Figure 4.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Didapatkan nilai konstanta sebesar 1,311 sehingga dapat dinyatakan bahwa jika variabel bebas yang terdiri dari Pengawasan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) = 0 atau konstan, sehingga didapatkan nilai variabel Kinerja Karyawan sebesar 1,311.
- 2) Nilai koefisien regresi dari Pengawasan (X1) adalah 0,371 sehingga dapat dinyatakan bahwa jika nilai variabel Pengawasan (X1) naik dengan satu satuan, yang mana akan menyebabkan peningkatan pada variabel dependen dalam penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,371 = 37,1%.
- 3) Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,588 sehingga dapat dinyatakan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X2) naik dengan satu satuan, yang mana akan menyebabkan peningkatan pada variabel dependen dalam penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,588 = 58,8%.
- 4) Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,324 sehingga dapat dinyatakan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja (X3) naik dengan satu satuan, yang mana akan menyebabkan peningkatan nilai variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,324 = 32,4%.

A. Uji Hipotesis

D . Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
			B		Std. Error
1	(Constant)	1.311		2.683	.489
	Pengawasan	.371	.012	.089	.012
	Disiplin Kerja	.588	.653	.159	.653
	Lingkungan Kerja	.324	.053	.136	1.750

	Lingkungan Kerja	.324	.136	.053
--	------------------	------	------	------

Table 9. Uji Parsial (Uji t)

Dengan menggunakan asumsi tingkat kepercayaan sebesar 5% atau 0,05 dengan nilai degree of freedom sebesar $K=3$ dan $df_2 = n-k-1$ ($55-3-1=51$) sehingga memperoleh t-tabel sebesar 1,675 maka dapat disimpulkan :

a. Pengawasan (X1). Nilai t hitung sebesar (2,765) sedangkan t tabel sebesar (1,675) maka nilai t hitung > t tabel ($2,765 > 1,675$) sehingga dapat disimpulkan adanya pengaruh yang kuat pada H1 diterima dan H0 ditolak. Dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa "H1: Terdapat pengaruh antara variabel Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan diterima".

b. Disiplin Kerja (X2). Diperoleh nilai t hitung sebesar (1,988) sedangkan nilai t tabel sebesar (1,675) maka nilai t hitung > t tabel ($1,988 > 1,675$) sehingga dapat disimpulkan adanya pengaruh yang kuat untuk H1 diterima dan menolak H0. Dengan nilai signifikansi yang didapatkan sebesar ($0,000 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa "H2 : Terdapat pengaruh antara variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan diterima".

c. Lingkungan Kerja (X3). Nilai t hitung sebesar (1,750) sedangkan nilai t tabel sebesar (1,675) maka nilai t hitung > t tabel ($1,750 > 1,675$) sehingga dapat disimpulkan adanya pengaruh yang kuat pada H1 diterima dan H0 ditolak. Dengan nilai signifikansi yang didapatkan sebesar ($0,000 < 0,05$) maka dapat diartikah bahwa "H3: Terdapat pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan diterima".

2 . Uji Simultan (Uji F)

ANOVA a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	129.222	3	43.074	14.831	.000b
	Residual	148.123	51	2.904		
	Total	277.345	54			

Table 10. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil tabel uji F diatas, dapat dilihat bahwa nilai F tabel adalah sebesar 2,79. Sedangkan nilai F hitung adalah sebesar 14,831 > 2,79.

Dari tabel uji F diatas juga dapat diketahui nilai signifikansi untuk variabel Pengawasan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ serta nilai F hitung diperoleh sebesar $14,831 > 2,79$. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dibuktikan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Pengawasan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara signifikan.

PEMBAHASAN

1. H1 : Terdapat Pengaruh antara Variabel Pengawasan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel Pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan memiliki peranan yang penting terhadap jalannya kegiatan operasional suatu perusahaan. Untuk menjamin agar seluruh pekerjaan dan tugas yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan, maka seorang pimpinan perusahaan harus memiliki kemampuan untuk memimpin, menuntun, membimbing, memberikan motivasi positif, mengelola organisasi, menjalin komunikasi yang baik, menjalankan pengawasan dengan benar, serta mengarahkan bawahannya agar senantiasa bekerja sesuai dengan sasaran yang dituju. Karena dengan hal itu, karyawan diharapkan dapat memaksimalkan kinerja yang mereka miliki.

Hubungan pengawasan dan kinerja karyawan mempunyai bentuk linear dalam arti dengan melakukan pengawasan kerja yang baik, maka semangat kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan. Pada CV. Semoga Berkah Sukses, pengawasan yang dijalankan sudah sangat baik. Hal tersebut yang dapat dijadikan patokan oleh CV. Semoga Berkah Sukses dalam menjaga dan terus mengembangkan kinerja karyawan sampai mencapai angka yang maksimal sehingga tujuan perusahaan akan mudah dicapai.

Kajian empirik yang turut mendukung temuan penelitian ini adalah hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh

[16] yang menunjukkan bahwa pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [10] yang menyatakan bahwa pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. H2 : Terdapat Pengaruh antara Variabel Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Semoga Berkah Sukses. Disiplin kerja sangat mempengaruhi pencapaian kinerja perusahaan terhadap target yang telah ditetapkan. Apabila karyawan tidak disiplin dalam menjalankan pekerjaannya, maka hasil akhir yang diperoleh tidak akan optimal. Dampak buruk dari ketidakdisiplinan dalam bekerja tidak hanya akan merugikan perusahaan tetapi juga mencerminkan kualitas sumber daya manusia dari perusahaan tersebut. Oleh karena itu, diharapkan pelaksanaan disiplin kerja dalam CV. Semoga Berkah Sukses lebih diperhatikan karena apabila karyawan melaksanakan disiplin kerja dengan baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan meningkat. Peningkatan ini akan memberikan keuntungan (profit) pada perusahaan yang tinggi sehingga target yang ditetapkan oleh perusahaan juga akan mudah dicapai [17].

Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian empiris yang dilakukan oleh [11] yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [12] yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. H3 : Terdapat Pengaruh antara Variabel Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Semoga Berkah Sukses. Keadaan perusahaan dan lingkungan sekitar yang bersih, aman, nyaman, dan juga kondusif menjadi faktor yang penting dalam menciptakan suasana yang dapat memberikan kenyamanan dan rasa tenang bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Perusahaan yang dapat mengelola lingkungannya dengan baik akan berdampak baik juga terhadap karyawannya, karena karyawan akan merasa nyaman dan tidak bekerja dibawah tekanan. Karyawan yang tidak nyaman dan merasa tertekan dalam bekerja akan menurunkan kinerja yang mereka miliki sehingga dapat menyebabkan ketidakstabilan kegiatan operasional perusahaan.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [13] yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [14] yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. H4 : Terdapat Pengaruh antara Variabel Pengawasan, Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F, keseluruhan variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai yang signifikan. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Pengawasan, Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Semoga Berkah Sukses Sidoarjo.

Untuk melihat pengaruh antara variabel X dengan variabel Y secara simultan dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel. Jika nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat secara signifikan, begitu juga sebaliknya. Dalam penelitian ini, didapatkan nilai uji F (Fhitung) yang lebih besar dari Ftabel. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Pengawasan, Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja CV. Semoga Berkah Sukses. Sehingga, perusahaan perlu untuk memperhatikan lebih perihal variabel Pengawasan, Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja agar kinerja karyawan dapat terus meningkat.

Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu perusahaan atau institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di dalam institusi tersebut baik pemerintah maupun perusahaan untuk mencapai tujuan utama organisasi. Dalam artian, ketika pengawasan yang baik, tingkat kedisiplinan karyawan yang tinggi serta lingkungan kerja yang dibangun dengan nyaman dan kondusif maka akan menciptakan ketenangan dan menimbulkan rasa aman yang dirasakan oleh karyawan dalam bekerja sehingga mereka dapat mengoptimalkan kinerja yang mereka hasilkan. Karena jika kinerja karyawan meningkat maka akan berdampak baik pada pencapaian target-target atau tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh kesimpulan bahwa variabel pengawasan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di CV. Semoga Berkah Sukses Sidoarjo. Menunjukkan bahwa hasil

Kinerja karyawan tinggi maupun rendahnya dapat terkoordinasi dengan adanya kegiatan Pengawasan di dalam perusahaan.

2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh kesimpulan bahwa variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap perilaku disiplin kerja pada Kinerja di CV. Semoga Berkah Sukses Sidoarjo. Bahwa perusahaan harus benar-benar menerapkan disiplin kerja kepada seluruh karyawan dengan menjaga kestabilan dan menunjang tinggi hasilnya dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan.

3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh kesimpulan bahwa variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di CV. Semoga Berkah Sukses Sidoarjo. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan hal yang sangat perlu diperhatikan setiap perusahaan untuk menjaga hubungan terhadap karyawan agar selalu merasa nyaman, dan aman dalam bekerja sehingga dampak positifnya dapat dilihat dari hasil Kinerja Karyawannya.

4. Menurut hasil pada pengujian hipotesis, menyatakan bahwa variabel Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di CV. Semoga Berkah Sukses Sidoarjo. Membuktikan bahwa kegiatan Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersamaan dapat meningkatkan hasil Kinerja Karyawan.

References

1. S. D. Kusmiyatun and S. Sonny, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Resindo, Jakarta Selatan," *J. Renaiss.*, vol. 6, no. 1, p. 741, 2021,
2. R. Y. Luhur, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Pengawasan Dan Pemeriksaan PT Bank Panin Tbk," *J. OE*, vol. VI, no. 3, pp. 327-344, 2014.
3. S. Lubis, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan," *EduTech J. Ilmu Pendidik. dan Ilmu Sos.*, vol. 6, no. 1, pp. 18-26, 2020
4. M. Akob et al., "Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *YUME J. Manag.*, vol. 4, no. 1, pp. 235-248, 2021,
5. H. Nayati Utami, T. Wulida Afrianty, and R. Wulan Sari, "Beban Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasional dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening," *J. Politek. UBAYA J. BISNIS Terap.*, vol. 03, pp. 61-72, 2019,
6. R. Marpaung and tri dinda Agustin, "Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Riau," *Pengaruh Pengawas. Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksa. Tinggi Riau*, no. 8, pp. 141-164, 2013.
7. R. Dilyanti, L. Suparman, and H. Hermanto, "Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Petugas Jaga Di Lembaga Pemasarakatan Klas Ii a Mataram," *Jmm Unram - Master Manag. J.*, vol. 6, no. 2, pp. 1-21, 2017,
8. D. Andriani and N. R. A. Wijayanti, "Pengaruh Teamwork, Lingkungan Kerja Internal dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sold Out Distro," *Bus. Econ.*, vol. 1, no. 1, pp. 1-13, 2019,
9. D. S. Saputro, "No Title PENGARUH PENGAWASAN SUPERVISOR, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BUDIDAYA UDANG VANAME CV. BAHARI LESTARI TEGAL," *Karya Ilm.*, 2021.
10. D. Suhariyanto, D. Tanto, and A. Putro, "Analisis Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Tiga Putra," *Penataran*, vol. 3, no. 1, pp. 81-92, 2018.
11. Harianto and A. Saputra, "Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Centric Powerindo Di Kota Batam," *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 8, no. 1, pp. 672-683, 2020.
12. W. J. Sumaki et al., "Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado the Effect of Work Discipline, Organizational Culture, and Communication on the Employee Performance Pt. Pln (Persero) S," *J. Berk. Ilm. Efisiensi*, vol. 15, no. 05, pp. 538-549, 2015.
13. R. N. Adha, N. Qomariah, and A. H. Hafidzi, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember," *J. Penelit. IPTEKS*, vol. 4, no. 1, p. 47, 2019,
14. R. Nabawi, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 2, no. 2, pp. 170-183, 2019,
15. I. Ghozali, *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*, Edisi 9. Semarang: Badan Penerbit - Undip, 2018.
16. T. Tuwinanto and D. R. Rahadi, "Work From Home Dimasa Pandemi, Efektifkah?," *J. Manaj. Bisnis*, vol. 18, no. 1, pp. 86-95, 2021,
17. S. A. Shofwani and A. Hariyadi, "PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIVERSITAS MURIA KUDUS," *J. Stie Semarang*, vol. 11, no. 1, pp. 52-65, 2019,