

## Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Nawa Kartika Kertosono Kabupaten Nganjuk

**Ahmad Akbar Husna M**

Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri (UNISKA) Kediri, Program Studi Manajemen

Email: [Ramadhanakbar7373@gmail.com](mailto:Ramadhanakbar7373@gmail.com)

**Endah Kurniawati**

Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri (UNISKA) Kediri, Program Studi Manajemen

Email: [endahkurniawati@uniska-kediri.ac.id](mailto:endahkurniawati@uniska-kediri.ac.id)

**Brahma Wahyu Kurniawan**

Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri (UNISKA) Kediri, Program Studi Manajemen

Email: [brahmawahyu@uniska-kediri.ac.id](mailto:brahmawahyu@uniska-kediri.ac.id)

Korespondensi penulis: [Ramadhanakbar7373@gmail.com](mailto:Ramadhanakbar7373@gmail.com)

**Abstract:** This research explains the influence of the physical work environment, supervision and employee work discipline on the performance of PT employees. Persada Nawa Kartika Kertosono Nganjuk Regency. The analysis technique in this research uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression tests, partial tests (t tests) and simultaneous tests (f tests). The population is 47 employees. The sampling technique used saturated samples, the number of samples in the study was 36 permanent employees. Research results (1) The level of significance of the Sig value.  $0.069 > 0.05$  and the value of  $t_{count} < t_{table}$  ( $1.881 < 2.032$ ) means that the physical work environment does not have a partial and significant effect on employee performance. (2) Sig value.  $0.295 > 0.05$  and the value of  $t_{count} < t_{table}$  ( $1.064 < 2.032$ ) means that supervision has no partial and significant effect on employee performance. (3) Sig.  $0.017 < 0.05$  and the value of  $t_{count} < t_{table}$  ( $2.529 > 2.032$ ) means that work discipline has a partial and significant influence on employee performance. (4) It is concluded that Sig.F 0.000 is greater than 0.05. It was concluded that physical work environment variables, supervision and work discipline simultaneously had a positive and significant effect on performance. (5) The results of the multiple linear analysis test are as follows:  $Y = 4.128 + 0.202X_1 + 0.211X_2 + 0.451X_3$

**Keywords:** Employee Performance, Physical Work Environment, Supervision, Work Discipline

**Abstrak:** Penelitian ini menjelaskan pengaruh lingkungan kerja fisik, pengawasan dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Persada Nawa Kartika Kertosono Kabupaten Nganjuk. Teknik analisis pada penelitian ini memanfaatkan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji parsial (uji t) serta uji simultan (uji f). Populasi sejumlah 47 karyawan. Teknik pengambilan sample menggunakan sample jenuh, jumlah sample pada penelitian sebanyak 36 karyawan tetap. Hasil penelitian (1) Taraf signifikansi nilai Sig.  $0,069 > 0,05$  dan nilai thitung  $< t_{tabel}$  ( $1,881 < 2,032$ ) artinya lingkungan kerja fisik tidak mempunyai pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Nilai Sig.  $0,295 > 0,05$  dan nilai thitung  $< t_{tabel}$  ( $1,064 < 2,032$ ) artinya pengawasan tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Nilai Sig.  $0,017 < 0,05$  dan nilai thitung  $< t_{tabel}$  ( $2,529 > 2,032$ ) artinya disiplin kerja mempunyai pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (4) Disimpulkan bahwa Sig.F 0,000 lebih besar dari 0,05. Ditarik kesimpulan variabel lingkungan kerja fisik, pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. (5) Hasil uji analisis linier berganda sebagai berikut :  $Y = 4,128 + 0,202X_1 + 0,211X_2 + 0,451X_3$

**Kata kunci:** Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja Fisik, Pengawasan, Disiplin Kerja

### LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia ialah variabel utama pada organisasi guna mencapai tujuan. Pada suatu organisasi, faktor yang menjadi salah satu organisasi mudah untuk mencapai tujuan peningkatan dalam mutu dan kualitas, ialah melalui sumber daya manusia yang kompeten.

Received Juli 30, 2023; Revised Agustus 30, 2023; September 29, 2023

\* Ahmad Akbar Husna M, [Ramadhanakbar7373@gmail.com](mailto:Ramadhanakbar7373@gmail.com)

Keberhasilan organisasi dapat diukur dengan manajemen pengukuran guna meraih tujuan yang lebih baik dari sebelumnya.

Pendapat Hamali (2016:2) menyatakan bahwasanya sumber daya merujuk pada pendekatan strategis terhadap motivasi, *skill*, pengembangan, serta pengorganisasian. Untuk memastikan efektivitas sistem, pengelolaan harus memperhatikan berbagai faktor penting misalnya lingkungan kerja, pengawasan kerja, serta disiplin kerja. Perusahaan mampu mengembangkan kinerja karyawan serta memastikan optimalitas kerja mereka dengan melakukan beberapa upaya pengelolaan sumber daya manusia.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kualitas dan juga mutu karyawan ialah dengan menciptakan lingkungan kerja fisik yang aman dan nyaman. Lingkungan kerja fisik meliputi seluruh aspek yang berhubungan dengan karyawan atau pekerja dan dapat mempengaruhi hasil kerja mereka. Ini mencakup segala hal berwujud yang berada pada lingkungan kerja yang secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja kerap dianggap sebagai salah satu faktor penting bagi karyawan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pendapat Nitisemito (dalam Nuraini 2013:97) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai semua hal yang ada di sekitar pekerja serta mampu mempengaruhi pelaksanaan tugas yang diberikan kepada mereka, seperti keberadaan genset, sirkulasi udara, penerangan, dan kebisingan.

Selain lingkungan kerja fisik, faktor lain yang berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan adalah pengawasan kerja. Pendapat Irham Fahmi (2014:138), pengawasan diartikan secara umum sebagai cara yang dimanfaatkan oleh organisasi guna mencapai kinerja yang efektif dan efisien, dan juga memberi dukungan visi dan misi organisasi tersebut. Dengan adanya pengawasan kerja dimaksudkan guna meningkatkan kinerja karyawan supaya mampu bekerja dan berperilaku lebih baik dari sebelumnya sesuai dengan yang diharapkan perseroan guna bisa meningkatkan produktivitas perusahaan.

Melalui pengawasan, setiap individu akan bertanggungjawab yang lebih besar dari sebelumnya. Apabila pada setiap perusahaan melakukan pengawasan secara ketat dan menyeluruh, maka karyawan cenderung lebih termotivasi untuk bekerja lebih giat serta menghasilkan produk atau layanan yang lebih baik pula. Disiplin kerja ialah faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (dalam Sinambela 2016:335) Disiplin kerja dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk bekerja secara teratur dan tekun secara terus-menerus, serta menjalankan tugas sesuai dengan beberapa aturan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, setiap instansi berharap kepada karyawan untuk dapat menerapkan disiplin kerja yang baik dengan peraturan yang sudah ditetapkan.

Kinerja setiap karyawan memiliki arti penting dalam sebuah perusahaan, kinerja karyawan mencerminkan bagaimana perusahaan mengelola sumber daya manusianya. Kinerja karyawan mempunyai peran yang sangat penting ketika mencapai tujuan perseroan. Jika kinerja karyawan tidak memuaskan, maka akan mempengaruhi produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam mencapai sasaran. Menurut Mangkunegara (dalam Damayanti et al., 2013:67) kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang diraih oleh seorang pekerja, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas, ketika melaksanakan tugasnya seperti arahan dan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **LINGKUNGAN KERJA FISIK**

#### **Pengertian Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik ialah wadah untuk para pekerja melakukan kegiatan rutinnnya, apabila lingkungan sifatnya kondusif maka berdampak pada aman dan nyaman agar suatu pekerjaan dapat optimal. Emosional pegawai juga dapat terkendali dengan adanya lingkungan kerja, bila pekerja menyukai tempat kerja maka akan memberikan rasa betah, akibat perasaan tersebut munculah pekerjaan yang berjalan secara efektif. Handoko (2014:186) Lingkungan kerja fisik meliputi segala aspek yang mempengaruhi pekerjaannya, misalnya kebersihan, musik, pencahayaan dan lain-lain. Serdamayanti (2014:27) menyatakan bahwa seseorang bisa melakukan aktivitasnya secara optimal jika didukung oleh kondisi lingkungan yang sesuai.

#### **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik**

Berikut merupakan faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja fisik berdasar Serdamayanti (2017:28) yakni :

1) **Penyinaran serta pencahayaan di lingkungan kerja**

Penyinaran serta pencahayaan memiliki banyak manfaat untuk pegawai agar memperoleh kenyamanan serta kelancaran kerja.

2) **Suhu Operasi**

Dalam kondisi normal, masing-masing bagian tubuh manusia memiliki suhu yang tidak sama.

3) **Kelembaban di lingkungan kerja**

Kelembaban ialah jumlah atau persentase air di udara. Kelembapan ini berkaitan ataupun mempengaruhi suhu udara yang bersamaan dengan suhu, kelembaban, kecepatan pergerakan udara serta radiasi panas udara mempengaruhi kondisi tubuh manusia, sebab menyerap ataupun melepaskan panas tubuh.

- 4) Sirkulasi udara di lingkungan kerja  
Oksigen ialah gas yang diperlukan makhluk hidup guna bertahan hidup, yakni guna proses metabolisme. Ini berbicara tentang udara yang terkontaminasi ketika kandungan oksigen di udara berkurang serta bercampur dengan gas maupun bau berbahaya.
- 5) Kebisingan di lingkungan kerja  
Kebisingan merupakan bunyi yang tidak diinginkan untuk didengar oleh manusia, hal ini dikarenakan kebisingan dapat merusak ketenangan kerja, pendengaran serta kesalahan pada komunikasi.
- 6) Getaran mekanis di area kerja  
Getaran mekanis timbul melalui alat mekanis, yang apabila getaran dirasakan terasa ke tubuh, akan mengakibatkan sesuatu yang tidak dikehendaki.
- 7) Aroma di area kerja  
Aroma yang ada pada area kerja merupakan suatu pencemaran yang mampu merusak fokus kerja, sehingga apabila terus menerus bau-bauan tersebut terus ada akibatnya berpengaruh pada indra penciuman.
- 8) *Layout* warna di area kerja  
Penataan tempat kerja dapat diatur semaksimalnya. Pada praktiknya, *layout* warna tidak bisa dipisahkan dengan *layout* dekorasi, hal itu bisa dimaklumi sebab warna memiliki pengaruh besar kepada perasaan.
- 9) Dekorasi di area kerja  
Dekorasi berhubungan dengan tata warna, tata letak, dan tata warna perlengkapan yang baik, sehingga dekorasi tidak hanya berhubungan mengenai area kerja.
- 10) Musik di area kerja  
Musik bisa memiliki pengaruh kepada kinerja karyawan, musik yang memiliki nada sesuai dengan suasana, waktu serta tempat, sehingga pemilihan lagu yang dapat berpengaruh pada kinerja dapat diputar di tempat kerja.
- 11) Keamanan di tempat kerja  
Keamanan karyawan ialah suatu hal yang dibutuhkan dan diperhatikan, sebab berpengaruh pada kinerja. Guna menjaga lingkungan tetap aman maka upaya yang dapat dilakukan adalah menggunakan tenaga kerja bagian keamanan (SATPAM).

### **Indikator Lingkungan Kerja Fisik**

Sesuai penjelasan di atas, indikator yang dipakai di penelitian ini diambil dari teori dan pendapat ahli, menurut Afandi (2018:70) antara lain sebagai berikut:

1) Sirkulasi Udara

Pada ruangan kerja karyawan diperlukan sirkulasi udara yang baik, dengan adanya pertukaran udara yang baik, akan memberikan kesegaran fisik dari pekerja tersebut.

2) Fasilitas

Fasilitas termasuk penunjang penting bagi karyawan untuk melakukan aktivitas di tempat kerja, dengan adanya fasilitas yang lengkap maka karyawan akan lebih leluasa dalam bekerja.

3) Pencahayaan

Kerja karyawan dapat lebih cepat dan efisien salah satunya dengan dipengaruhi oleh faktor penerangan. Penerangan yang cukup sehingga tidak menimbulkan efek silau maka akan memberikan efek kenyamanan mata.

4) Kebisingan

Kebisingan merupakan suara yang tidak diharapkan, suara bising yang keras, tajam serta tidak terduga ialah pemicu gangguan yang sering dialami pekerja.

## **PENGAWASAN**

### **Pengertian Pengawasan**

Pengawasan kerja penting guna mewujudkan tujuan perusahaan. Guna meraih hasil yang optimal suatu perusahaan, diperlukan pengawasan kerja yang baik. Pengawasan kerja dapat dikatakan baik bila didalamnya memberikan pencerminan besar tanggung jawab seorang terhadap tugas yang telah diberikan.

Pendapat Fahmi (dalam Erlis Milta dkk 2015, hlm. 653), manajemen kerja bisa didefinisikan sebagai cara organisasi untuk menciptakan pekerjaan yang efektif dan fungsional untuk pelaksanaannya visi dan misi organisasi. Pendapat Daulay (2017:218) pengawasan itu adalah proses dengan memberikan pengamatan pelaksanaan atas semua aktivitas pada organisasi yang berguna untuk pekerjaan yang sedang terlaksana dapat berjalan sesuai rencana.

### **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan**

Berdasarkan penjelasan di atas, penelitian ini selaras dengan teori dan pendapat ahli yang diungkapkan oleh Handoko (dalam Jufrizen 2016:361) yaitu:

1) Kebutuhan manajer untuk memberikan wewenang.

Manajer dalam melaksanakan tugasnya memberikan wewenang pada bawahannya dengan adalah bentuk tanggung jawab atasan dan tidak ada yang kurang. Sehingga agar manajer mengetahui apakah tugas yang diberikan kepada bawahan telah dilaksanakan maka diperlukan suatu pengawasan. Sistem tersebut berguna untuk memberikan kemudahan kepada kepada manajer dalam pemeriksaan pelaksanaan tugas bawahannya.

2) Perubahan lingkungan organisasi

Perubahan lingkungan organisasi ialah suatu hal yang tidak bisa dihindari, karena perubahan secara berkala akan terus terjadi, seperti halnya pada era sekarang ini banyak inovasi produk bahkan pesaing baru. Dengan pengawasan manajer dapat memberikan perhatian atau analisis apakah perubahan tersebut dapat berdampak bagi barang atau jasa pada organisasi, sehingga diharapkan dapat menghadapi dengan membuat planning serta tantangan atau bahkan memanfaatkan kesempatan untuk memanfaatkan perubahan yang terjadi.

3) Peningkatan kompleksitas organisasi

Makin besar suatu lembaga maka makin diperlukan pengawasan yang lebih ketat, selain itu, organisasi yang ada saat ini cenderung memiliki sifat dengan sistem wewenang terhadap banyaknya agen serta pabrik yang terpisah secara geografis, atau fasilitas penelitian yang tersebar luas.

4) Kesalahan-kesalahan

Bila pekerja sangat minim membuat kesalahan, manajer bisa dikatakan melaksanakan fungsi pengawasan dengan baik. Akan tetapi tidak sedikit anggota yang melakukan kesalahan, dengan adanya pengawasan memudahkan manajer melacak kesalahan tersebut dengan cepat.

### **Indikator Pengawasan**

Berdasarkan penjelasan di atas, indikator yang dipergunakan dalam penelitian ini selaras dengan teori serta pendapat ahli yang diungkapkan oleh Handoko(2015:361), sebagai berikut :

1) Penetapan standar pelaksanaan

Yang dikatakan dengan Standar disini ialah sasaran atau target yang harus diraih dalam melaksanakan pekerjaan.

2) Penentuan pengukuran hasil kerja

Tujuan pengukuran ialah untuk mendapatkan data yang, jika dianalisis dengan benar, memberikan informasi yang benar kepada manajemen untuk membuat keputusan guna meningkatkan kinerja bisnis.

3) Pengukuran pelaksanaan kegiatan nyata

Kepemimpinan melalui observasi langsung untuk melihat sendiri pekerjaan yang dilakukan, hal ini menciptakan hubungan langsung antara fasilitator dan mentor.

## **DISIPLIN**

### **Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja sangat penting bagi perseroan untuk mencapai tujuan perseroan. Guna meraih hasil perusahaan yang optimal diperlukan disiplin kerja yang baik. Disiplin yang baik mencerminkan sejauh mana tanggung jawab individu terhadap beberapa tugas yang ditanggungkan kepadanya, semakin tinggi disiplin pekerja maka semakin tinggi hasil kerja yang dapat diraih.

Hasibuan (2019:193), “Disiplin ialah kesadaran serta kemauan individu untuk mentaati segala peraturan pelaksanaan juga beberapa norma sosial yang berlaku”. Sedangkan pendapat Latainer (Sutrisno 2019:87) mendefinisikan “Disiplin ialah kemauan tanpa paksaan dan berkembang dari dalam diri karyawan sehingga dapat memposisikan diri tanpa tekanan untuk mengambil keputusan.

### **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Pada sebuah disiplin kerja, ada beberapa faktor yang memengaruhi. Menurut Hasibuan (2016:194) menyatakan ada empat faktor dalam disiplin kerja yaitu:

1) Tujuan serta Keterampilan

Tujuan serta keterampilan juga mempengaruhi kedisiplinan pekerja sebab tugas yang diberikan kepada pekerja harus sepadan dengan keahliannya agar pekerja melaksanakan tugasnya dengan disiplin serta sungguh-sungguh.

2) Kepemimpinan

Kepemimpinan mempengaruhi kedisiplinan pegawai, karena pada akhirnya seorang manajer dijadikan panutan bagi anggotanya.

3) Kompensasi

Kompensasi juga berpengaruh terhadap kedisiplinan pekerja sebab semakin tinggi gaji maka semakin besar kedisiplinannya.

4) Sanksi Hukum

Sanksi hukum yang tegas membuat pekerja enggan menjalankan tindakan yang tidak semestinya dan mewajibkan pekerja untuk mematuhi semua ketentuan yang telah ditetapkan.

### **Indikator Disiplin Kerja**

Sesuai pemaparan di atas, maka indikator yang dipakai penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Malayu S.P Hasibuan (2017:115), yakni:

- 1) Kehadiran ditempat kerja  
Yakni indikator dasar guna mengukur kedisiplinan, serta pekerja dengan disiplin kerja yang lemah akan tidak tepat waktu ketika datang kerja.
- 2) Ketaatan dengan kebijakan kerja  
Pekerja yang terbiasa mengikuti kebijakan kerja tidak mengabaikan praktik kerja serta selalu mematuhi praktik kerja yang ditentukan oleh perseroan.
- 3) Ketaatan dengan standard kerja  
Karyawan dengan disiplin kerja yang baik selalu menjalankan kewajiban yang diberikan kepadanya selaras dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil pekerjaannya.

## **KINERJA KARYAWAN**

### **Pengertian Kinerja Karyawan**

Kepemimpinan ialah hal yang terpenting serta wajib diikuti oleh semua pemimpin, baik perseroan mikro ataupun makro. Hasil yang diraih oleh perseroan atau pekerja berupa tanggung jawab kepada perseroan serta publik. Kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, kemauan dan karakteristik individu. Pendapat Mangkunegara (2015:67) bahwa kegiatan itu ialah hasil kerja bermutu yang dilakukan oleh seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Sedangkan pendapat Armstrong dan Baron (2015:2) bahwa kinerja karyawan ialah hasil kerja yang berkaitan erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan serta kontribusi finansial.

### **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Di bawah ini ialah faktor yang berpengaruh terhadap kinerja berdasarkan Anwar Prabu Mangkunegara (2015: 484), yakni:

- 1) Faktor Kemampuan  
Dari segi psikologis, *skill* seorang pegawai digolongkan menjadi dua, *skill* potensial serta *skill* aktual. Yang dapat diartikan bahwa karyawan yang memiliki potensi keterampilan diatas rata-rata (110-120) melalui pelatihan, tugas kerja dan kinerja yang tepat, lebih cepat mencapai tujuannya.
- 2) Faktor Motivasi  
Karyawan dalam menyikapi berbagai situasi pekerjaan terbentuk atas motivasi dirinya. Motivasi ialah kondisi yang berpengaruh sebagai penggerak secara terarah oleh diri karyawan dalam berkontribusi mencapai tujuan organisasi.

## **Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator yang dipakai penelitian ini bersumber dari teori yang telah dipublikasikan dan pendapat ahli berdasarkan Robbins (2016:260) Indikator kinerja ialah alat yang digunakan sebagai pengukur seberapa baik pencapaian kinerja pegawai.

Di bawah ini berbagai indikator guna mengukur kinerja karyawan yakni:

1) **Kualitas Kerja**

Kualitas pekerjaan seorang pekerja bisa dilihat dari pandangan pekerja terhadap kualitas pekerjaan yang dilakukan serta kelengkapan tugas, berdasarkan *skill* dan kesanggupan pekerja tersebut (Robbins, 2016:260).

2) **Kuantitas**

Kuantitas adalah ukuran jumlah unit kerja serta jumlah siklus kegiatan yang dirampungkan oleh pekerja, jadi kinerja karyawan bisa diukur dengan hitungan (unit/siklus).

3) **Ketepatan Waktu**

Kinerja karyawan juga bisa diukur dari seberapa cepat pekerja merampungkan pekerjaan yang ditugaskan. Agar pekerjaan lain yang termasuk bagian dari tugas pegawai tidak terganggu.

4) **Efektifitas**

Efisiensi adalah taraf pemanfaatan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi serta bahan baku) yang dioptimalkan dengan tujuan untuk mengembangkan hasil penggunaan masing-masing unit sumber daya (Robbins, 2016:261). Bahwasanya pada saat menggunakan sumber daya, baik sumber daya manusia itu sendiri ataupun sumber daya organisasi berupa teknologi, modal, pengetahuan serta bahan mentah digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi**

Populasi ialah suatu bidang umum yang mencakup objek atau subjek dengan kualitas serta karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti guna dipelajari lalu selanjutnya didapat kesimpulan. (Sugiyono, 2013:118)

Populasi pada penelitian ini ialah pekerja tetap PT. Persada Nawa Kartika yang berjumlah 47 karyawan. Yang berjumlah sebanyak 36 karyawan tetap dan sebanyak 11 karyawan tidak tetap.

## **Sampel**

Pendapat Sugiyono, (2013:118) sample ialah suatu unsur dari populasi yang mempunyai karakteristik. Dalam menentukan jumlah sampel yang akan diolah dari jumlah populasi, maka wajib dijalankan dengan teknik pengambilan sample yang benar.

Jenis sample yang dipakai pada penelitian ialah sampel jenuh atau sering disebut sensus. Sugiyono (2016:85) Sampling Jenuh ialah teknik dimana sample ditentukan jika seluruh anggota populasi telah dijadikan sample, hal itu terjadi apabila ukuran populasi relatif kecil atau peneliti ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Sebutan lain untuk sample jenuh ialah sensus, yakni sampel mewakili seluruh populasi sesuai penjabaran di atas maka sample pada penelitian ini ialah seluruh populasi yakni seluruh karyawan tetap PT. Persada Nawa Kartika, total 36 karyawan.

## **Teknik Pengambilan Sampel**

Sampel pada aktivitas penelitian dibutuhkan supaya bisa mewakili dan dijadikan subjek penelitian atau orang yang akan diteliti serta dijadikan subjek penelitian. Teknik pengambilan sampel yang dimanfaatkan dalam metode sampel jenuh. Jenis sampel yang dimanfaatkan pada penelitian ini ialah sampel jenuh atau kerap dinamai dengan sensus. Pendapat Sugiyono (2013:85) sampling jenuh ialah teknik penentuan sample dengan menyertakan seluruh populasi menjadi sample. Hal itu dilakukan ketika jumlah populasi relatif kecil, atau ketika peneliti berkeinginan menggeneralisasi dengan margin kesalahan yang sangat kecil. Sebutan lain untuk sample jenuh ialah sensus, yakni seluruh populasi dibuat sample.

## **Teknik Penentuan Jumlah Sampel**

Dalam penelitian ini, peneliti menerapkan metode sampel jenuh, dikarenakan populasi yang digunakan relatif kecil, maka jumlah sampel yang diteliti sebanyak 36 karyawan tetap.

## **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang bisa dimanfaatkan oleh peneliti guna mengakumulasi data. Hal itu sejalan dengan pernyataan Sugiyono (2013: 224) yang menyebutkan bahwasanya teknik pengumpulan data yakni langkah yang paling strategis pada penelitian, sebab tujuan utama dari penelitian yaitu mendapat data. Adapun teknik pengumpulan data yang dimanfaatkan yakni dengan menggunakan teknik observasi, wawancara, kuisisioner atau angket.

### 1) Observasi

Pendapat Sugiyono (2014: 145), berpendapat bahwa observasi yakni proses yang kompleks, yang terdiri dari berbagai proses biologis serta psikologis. Dua yang paling penting yakni proses observasi serta memori.

## 2) Wawancara

Wawancara dimanfaatkan sebagai metode pengakumulasian data sewaktu ingin menjalankan survei pendahuluan saat jumlah responden survei sedikit pendapat Sugiyono (2017:140) wawancara ialah suatu teknik pengumpulan data yang melibatkan pewawancara (peneliti) atau yang bertugas dalam mengumpulkan data untuk memberikan pertanyaan pada yang di wawancarai.

## 3) Kuisisioner/angket.

Angket (kuesioner) berdasarkan Sugiyono (2017:145) angket ialah teknik pengakumulasian data yang efektif jika peneliti yakin dengan variable yang akan diukur serta apa yang dibutuhkan responden. Pada penelitian ini peneliti memanfaatkan teknik pengukuran skala likert. Pendapat Sugiyono (2015:134) Skala likert dimanfaatkan sebagai pengukur sikap, pendapat, serta pandangan individu atau kelompok terhadap fenomena sosial.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis Statistik

#### 1. Uji Validitas

##### 1) Uji validitas variabel lingkungan kerja fisik

Menurut data yang telah diperoleh dari 36 responden, maka dapat diketahui hasil uji validitas untuk variable lingkungan kerja fisik adalah:

Tabel 4. 1  
Hasil Uji Validitas Variable Lingkungan Kerja Fisik

Nomor item	R hitung	R tabel	Signifikansi	Keterangan
X1_1	0,673	0,329	0,000	Valid
X1_2	0,589	0,329	0,000	Valid
X1_3	0,667	0,329	0,000	Valid
X1_4	0,457	0,329	0,005	Valid
X1_5	0,575	0,329	0,000	Valid
X1_6	0,735	0,329	0,000	Valid
X1_7	0,545	0,329	0,001	Valid

Sumber : Data primer diolah 2023 pada lampiran

Menurut table diatas, bisa dilihat bahwasanya hasil uji validitas variable lingkungan kerja fisik memiliki *pearson correlation* atau r hitung pada masing-masing instrumen pengukuran yang lebih besar dari r tabel ( $R \text{ hitung} > R \text{ tabel}$ ) serta signifikansi di bawah 0,05 dan  $R \text{ hitung} > R \text{ tabel}$  sehingga data tersebut dinyatakan valid.

## 2) Uji validitas variabel pengawasan

Menurut data yang telah diperoleh dari 36 responden, maka dapat diketahui hasil uji validitas untuk variable pengawasan yakni:

Tabel 4. 2  
Hasil Uji Validitas Variable Pengawasan

Nomor item	R hitung	R tabel	Signifikansi	Keterangan
X2_1	0,813	0,329	0,000	Valid
X2_2	0,818	0,329	0,000	Valid
X2_3	0,763	0,329	0,000	Valid
X2_4	0,841	0,329	0,000	Valid
X2_5	0,840	0,329	0,000	Valid
X2_6	0,793	0,329	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah 2023 pada lampiran

Menurut table tersebut, bisa diketahui bahwasanya hasil uji validitas variable pengawasan memiliki *pearson correlation* atau r hitung pada masing-masing instrumen pengukuran yang lebih besar dari r tabel ( $R \text{ hitung} > R \text{ tabel}$ ) serta signifikansi di bawah 0,05 sehingga data tersebut dinyatakan valid.

## 3) Uji validitas variabel disiplin kerja

Menurut data yang telah didapat dari 36 responden, maka bisa diketahui hasil uji validitas untuk variabel disiplin kerja yakni:

Tabel 4.3  
Hasil Uji Validitas Variable Disiplin Kerja

Nomor item	R hitung	R tabel	Signifikansi	Keterangan
X3_1	0,844	0,329	0,000	Valid
X3_2	0,849	0,329	0,000	Valid
X3_3	0,812	0,329	0,000	Valid
X3_4	0,792	0,329	0,000	Valid
X3_5	0,789	0,329	0,000	Valid
X3_6	0,823	0,329	0,000	Valid

Sumber: Data diolah 2023 pada lampiran

Dari table tersebut, bisa diamati bahwasanya hasil uji validitas variable disiplin kerja memiliki *pearson correlation* atau r hitung pada masing-masing instrumen pengukuran yang lebih besar dari r tabel ( $R \text{ hitung} > R \text{ tabel}$ ) serta signifikansi di bawah 0,05 sehingga data tersebut dinyatakan valid.

## 4) Uji validitas variabel kinerja

Menurut data yang telah didapat dari 36 responden, maka bisa diketahui hasil uji validitas untuk variable kinerja yakni:

Tabel 4.4  
Hasil Uji Validitas Variable Kinerja

Nomor item	R hitung	R tabel	Signifikansi	Keterangan
Y_1	0,908	0,329	0,000	Valid
Y_2	0,812	0,329	0,000	Valid
Y_3	0,848	0,329	0,000	Valid
Y_4	0,893	0,329	0,000	Valid
Y_5	0,812	0,329	0,000	Valid
Y_6	0,868	0,329	0,000	Valid
Y_7	0,838	0,329	0,000	Valid
Y_8	0,847	0,329	0,000	Valid

Sumber: Data diolah 2023 pada lampiran

Menurut table tersebut, bisa diketahui bahwasanya hasil uji validitas variable kinerja memiliki *pearson correlation* atau r hitung pada masing-masing instrumen pengukuran yang lebih besar dari r tabel ( $R \text{ hitung} > R \text{ tabel}$ ) serta signifikansi di bawah 0,05 sehingga data tersebut dikatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

### 1) Uji reliabilitas variabel lingkungan kerja fisik

Berdasarkan data yang telah diperoleh dari 36 responden, maka bisa dilihat hasil uji reliabilitas untuk variable lingkungan kerja fisik adalah:

Tabel 4.5  
Hasil Uji Reliabilitas Variable Lingkungan Kerja Fisik

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Pernyataan	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik	0,724	8	Reliabel

Sumber: Data primer diolah 2023 pada lampiran

Berdasarkan table tersebut, bisa dilihat bahwasanya hasil uji reliabilitas variable lingkungan kerja fisik mempunyai nilai *Cronbach Alpha* sejumlah 0,724 yang mana lebih besar dari 0,70 sehingga data tersebut disimpulkan reliabel.

### 2) Uji reliabilitas variabel pengawasan

Menurut data yang sudah didapat dari 36 responden, maka dapat diketahui hasil uji reliabilitas untuk variabel pengawasan yakni:

Tabel 4.6  
Hasil Uji Reliabilitas Variable Pengawasan

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Pernyataan	Keterangan
Pengawasan	0,894	6	Reliabel

Sumber: Data diolah 2023 pada lampiran

Dari table tersebut, bisa diamati bahwa hasil uji reliabilitas variable pengawasan mempunyai nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,894 yang mana lebih besar dari 0,70 sehingga data tersebut dinyatakan reliabel.

### 3) Uji reliabilitas variabel disiplin kerja

Menurut data yang telah diperoleh dari 36 responden, maka bisa diketahui hasil uji reliabilitas untuk variable disiplin kerja yakni:

Tabel 4.7  
Hasil Uji Reliabilitas Variable Disiplin Kerja

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Pernyataan	Keterangan
Disiplin Kerja	0,900	6	Reliabel

Sumber: Data primer diolah 2023 pada lampiran

Berdasarkan table tersebut, bisa diamati bahwa hasil uji reliabilitas variable disiplin kerja mempunyai nilai *Cronbach Alpha* sejumlah 0,900 yang mana lebih besar dari 0,70 sehingga data tersebut dinyatakan reliabel.

### 4) Uji reliabilitas variabel kinerja

Menurut data yang sudah didapat dari 36 responden, maka dapat diketahui hasil uji reliabilitas untuk variable kinerja adalah:

Tabel 4.8  
Hasil Uji Reliabilitas Variable Kinerja

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Pernyataan	Keterangan
Kinerja	0,946	6	Reliabel

Sumber: Data primer diolah 2023 pada lampiran

Menurut table tersebut, bisa diamati bahwa hasil uji reliabilitas variable kinerja mempunyai nilai *Cronbach Alpha* senilai 0,946 yang mana lebih besar dari 0,70 sehingga data tersebut dinyatakan reliabel.

## 3. Uji Normalitas

Berikut ini tabel uji normalitas yang dilakukan oleh peneliti, yakni:

Tabel 4.9  
Uji Normalitas

Variabel	Asymp. Sig	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik	0,200	Terdistribusi normal
Pengawasan	0,200	Terdistribusi normal
Disiplin Kerja	0,200	Terdistribusi normal
Kinerja	0,200	Terdistribusi normal

Sumber : Data primer diolah 2023 pada lampiran

Dapat disimpulkan dari tabel tersebut bahwasanya uji normalitas pada penelitian ini memperlihatkan bahwa setiap variable mempunyai nilai *Asymp.sig* senilai 0,200, yang lebih besar dari nilai signifikansi 0,05. Oleh karena itu, ditarik kesimpulan bahwasanya data tersebut memiliki distribusi normal.

## 4. Uji Multikolinieritas

Tabel berikut memperlihatkan hasil dari uji multikolinieritas yang dijalankan dalam peneliti selama penelitian yang dilakukan.

Tabel 4.10  
Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik	0,330	3.027	Non Multikolinearitas
Pengawasan	0,114	8.791	Non Multikolinearitas
Disiplin Kerja	0,132	7.560	Non Multikolinearitas

Sumber : Data diolah 2023 pada lampiran

Dilihat dari hasil analisis pada table tersebut, uji multikolinearitas menunjukkan bahwa setiap variable independent memiliki nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,10. Maka dari itu, didapat kesimpulan bahwasanya tidak ada adanya multikolinearitas pada variable lingkungan kerja fisik, pengawasan, dan disiplin kerja. Data tersebut dapat dianggap valid untuk digunakan sebagai alat pengukur dalam menguji variabel kinerja.

### 5. Uji Heterokedastisitas

Tabel dibawah ini memperlihatkan hasil dari uji heterokedastisitas yang dijalankan pada penelitian ini, yakni:

Tabel 4.11  
Uji Heteroskedastisitas

Variabel	F	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik	0,931	0,05	Non Heteroskedastisitas
Pengawasan	0,161	0,05	Non Heteroskedastisitas
Disiplin Kerja	0,122	0,05	Non Heteroskedastisitas

Sumber : Data primer diolah 2023 pada lampiran

Menurut table tersebut, hasil uji heterokedastisitas memperlihatkan bahwasanya nilai F yang ditemukan sejumlah masing-masing variable independent lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, mampu dikatakan masing-masing variable bebas tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

### 6. Uji Regresi Linier Berganda

Berikut table regresi linier berganda yang sudah diolah dengan *SPSS 25 for windows*.

Tabel 4.12  
Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Regresi (B)	t hitung	Sig-t	Keterangan
X1 (Lingkungan Kerja Fisik)	0,202	1,881	0,069	Ha1 Ditolak
X2 (Pengawasan)	0,211	1,064	0,295	Ha2 Diterima
X3 (Disiplin Kerja)	0,451	2,529	0,017	Ha3 Ditolak
Konstanta (a)			4,128	
Nilai Korelasi (R)		0,914		
Nilai Koefisien Determinan (R <sup>2</sup> )		0,835		
F hitung		54,103		
Signifikansi F		0,000		Ha4 Diterima
Y		Kinerja		

Sumber : Data primer diolah 2023 pada lampiran

Menurut table tersebut, dari hasil uji analisis linier berganda, mampu didapatkan persamaan regresi seperti di bawah ini:

$$Y = 4,128 + 0,202X_1 + 0,211X_2 + 0,451X_3$$

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa :

- 1) Nilai konstanta sejumlah 4,128 maknanya perpotongan garis regresi pada sumbu Y terletak pada nilai 4,128, nilai ini bersifat tetap yang berarti tetap dan tidak terikat pada variable independent ataupun pada variable dependent.
- 2) Koefisien regresi lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) senilai 0,202, hal itu diartikan bila variable lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) naik sejumlah satu satuan maka variable kinerja karyawan ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan 0,202 satuan dengan asumsi variable yang lain tetap.
- 3) Koefisien regresi pengawasan ( $X_2$ ) sejumlah 0,211, hal ini bermakna bila variable pengawasan ( $X_2$ ) naik sejumlah satu satuan maka variable kinerja karyawan ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan 0,211 satuan dengan asumsi variable yang lain konstan.
- 4) Koefisien regresi disiplin kerja ( $X_3$ ) sejumlah 0,451, hal ini diartikan bila variable disiplin kerja ( $X_3$ ) naik sejumlah masing-masing maka variable kinerja karyawan ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan 0,451 satuan dengan asumsi variable yang lain tetap.

## **7. Uji Parsial (t)**

Berdasarkan data tabel 4.12 diatas bisa dipaparkan pengaruh secara parsial yakni:

- (1) Uji t variable Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ )

Hasil perhitungan tersebut memperlihatkan nilai Sig. 0,069 > 0,05 serta nilai thitung < ttabel (1,881 < 2,032) yang bermakna lingkungan kerja fisik tidak mempunyai pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- (2) Uji t variable Pengawasan ( $X_2$ )

Hasil perhitungan tersebut memperlihatkan nilai Sig. 0,295 > 0,05 serta nilai thitung < ttabel (1,064 < 2,032) yang artinya pengawasan tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- (3) Uji t variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ )

Hasil perhitungan tersebut menunjukkan nilai Sig. 0,017 < 0,05 serta nilai thitung < ttabel (2,529 > 2,032) yang artinya disiplin kerja mempunyai pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **8. Uji Simultan (F)**

Uji F dilakukan sebagai uji hipotesis secara simultan atau bersama-sama dalam pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam uji F ini, hipotesis penelitian dinyatakan

diterima apabila signifikansi  $< 0,05$ . Sedangkan, jika signifikansi  $> 0,05$  maka hipotesis penelitian ditolak.

Dari data tabel 4.12 di atas ditarik kesimpulan bahwa Sig.F adalah 0,000 yang lebih besar dari 0,05. Dari sini bisa didapat kesimpulan bahwa variable lingkungan kerja fisik, pengawasan serta disiplin kerja secara bersamaan mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja.

### 9. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi dimanfaatkan guna mengetahui kontribusi variable independent terhadap variable dependent pada penelitian ini. Di bawah ini hasil koefisien determinasi pada penelitian yang telah dilakukan.

Tabel 4.13  
Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjust R Square
0,914	0,835	0,820

Menurut table tersebut, menunjukkan bahwa nilai R Square sejumlah 0,835 atau senilai 83,5%. Hal itu menunjukkan bahwasanya variable lingkungan kerja fisik (X1), pengawasan (X2), dan disiplin kerja (X3) berkontribusi terhadap kinerja karyawan senilai 83,5%. Sementara, sisanya sejumlah 16,5% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Secara Parsial Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Nawa Kartika

Menurut penelitian yang dijalankan, didapat hasil uji t yang memperlihatkan nilai signifikansi pada variable lingkungan kerja fisik senilai  $0,069 > 0,05$ , sehingga bisa disebut bahwasanya lingkungan kerja fisik tidak ada pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Persada Nawa Kartika.

Meskipun berdasarkan distribusi frekuensi jawaban variable lingkungan kerja fisik memiliki rata-rata skor 2,68 yang dapat digolongkan pada kategori yang baik, namun faktor seperti di PT. Persada Nawa Kartika dengan penerangan, ketenangan, suhu ruangan, sirkulasi udara yang cukup, dan fasilitas lengkap di tempat kerja belum mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan PT. Persada Nawa Kartika.

Oleh sebab itu, lingkungan kerja fisik bukan termasuk pada faktor dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik tidak menunjang peningkatan kinerja karyawan karena PT. Persada Nawa Kartika merupakan perusahaan yang bergerak dibidang distribusi produk air mineral yang mana perusahaan hanya berfokus pada bagaimana

kemampuan karyawannya dalam memenuhi kebutuhan konsumen dan ketersediaan produk AMDK dengan pelayanan yang memuaskan. Sehingga beberapa aspek pendukung misalnya lingkungan kerja fisik tidak dipergunakan secara optimal guna meningkatkan kinerja karyawan. Maka dari itu, lingkungan kerja fisik tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Persada Nawa Kartika.

Meskipun studi literatur yang dijalankan oleh Rahman Hasibuan (2021) menyebutkan bahwasanya lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian saat ini sependapat dengan penelitian yang dijalankan oleh Pangestuti (2020) yang memperlihatkan bahwasanya secara parsial lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetap Pabrik Suka Rasa Bakery dikarenakan perusahaan hanya berfokus pada kemampuan pekerja tanpa memperhatikan lingkungan kerja fisik guna meningkatkan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Secara Parsial Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Nawa Kartika**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, didapat hasil uji t yang memperlihatkan nilai signifikansi pada variable pengawasan senilai  $0,295 > 0,05$  sehingga mampu dikatakan pengawasan tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Persada Nawa Kartika. Berdasarkan struktur organisasi PT. Persada Nawa Kartika tergolong pada struktur organisasi fungsional yang dalam setiap bagian diisi orang-orang yang memiliki keterampilan serta tugas yang sama dengan adanya setiap manager bagian untuk bertugas sebagai supervisor maupun penanggung jawab masing-masing bagian. Dengan struktur organisasi fungsional koordinasi dan pengawasan kepada karyawan setiap bagian lebih mudah untuk dilakukan. Namun, adanya pengawasan dari atasan tidak serta merta mendorong adanya peningkatan kinerja karyawan PT. Persada Nawa Kartika.

Hal tersebut dikarenakan pengawasan merupakan faktor yang lebih condong berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Mangkunegara, 2017 : hal. 120), Apabila pengawasan telah dilakukan sejalan dengan standard yang ditentukan perseroan, maka pekerja akan merasa puas. Lebih lanjut, meninjau dari kondisi pengawasan yang ada di PT. Persada Nawa Kartika, pengawasan yang dilakukan oleh atas dianggap belum maksimal yang tercermin dari adanya berbagai situasi kerja yang tidak kondusif. Dengan demikian, hal itu memperlihatkan bahwasanya pengawasan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan dengan kinerja karyawan.

Penelitian ini memiliki pandangan yang berbeda dengan hasil penelitian Zulkifli Gani dan Supriyadi (2018) yang menyebutkan bahwa pengawasan memiliki pengaruh yang

signifikan secara parsial terhadap kinerja. Namun, penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dijalankan oleh (Margaret,2017) yang menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara pengawasan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam At-Taqwa Gumawang Kecamatan Belitang Madang Raya Kabupaten OKU Timur.

### **Pengaruh Secara Parsial Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Nawa Kartika**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapat hasil uji t yang memperlihatkan nilai signifikansi pada variable disiplin kerja senilai  $0,017 < 0,05$  sehingga mampu dinyatakan disiplin kerja mempunyai pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pekerja PT.Persada Nawa Kartika. Hasil temuan ini sejalan dengan rata-rata distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel disiplin kerja yang dapat diklasifikasikan bahwa karyawan PT.Persada Nawa Kartika memiliki kedisiplinan kerja yang baik dalam hal ketepatan masuk kerja, izin apabila tidak masuk kerja, menaati tata tertib perusahaan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab, dan memakai APD lengkap. Dengan demikian, dapat dimaknai bahwa disiplin kerja karyawan PT.Persada Nawa Kartika tergolong baik.

Disiplin kerja ialah fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang penting sebab semakin tinggi tingkat disiplin pegawai maka semakin tinggi efisiensi kerjanya. Adapun, apabila prestasi kerja meningkat maka secara proposional akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perseroan mampu tercapai. Hal itu memperlihatkan bahwasanya disiplin kerja terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan dengan kinerja karyawan.

Adapun penelitian relevan dengan hasil studi literatur yang dijalankan Amanda (2019), Erika, Yunior, homeiny Devita, Felia Tamara, Ivana Herryanto, Chelsea (2021) yang menyebutkan bahwa disiplin terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan PT.Persada Nawa Kartika**

Berdasarkan penelitian yang telah dijalankan, diperoleh hasil uji F yang memperlihatkan nilai Sig. F sejumlah 54,103 yang dimana  $> 0,05$  ( $54,103 > 0,05$ ), jadi dapat dimaknai bahwa variable lingkungan kerja fisik, pengawasan, serta disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Capaian tujuan suatu perseroan sangat berpegang teguh pada potensi sumber daya manusia yang didalamnya, sehingga perusahaan semaksimal mungkin harus menciptakan SDM yang berkualitas dengan adanya tindakan pengawasan secara berkelanjutan serta meningkatkan disiplin kerja karyawan. Apabila pengawasan serta disiplin kerja berjalan dengan efektif dan efisien maka secara langsung akan

mengembangkan kinerja karyawan. Selain adanya pengawasan serta disiplin kerja, perlu bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja fisik yang memadai.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **KESIMPULAN**

Menurut analisis data serta pembahasan yang dijalankan pada penelitian, dibatasi pada pengaruh lingkungan kerja fisik, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pekerja PT. Persada Nawa Kartika, maka bisa didapat berbagai kesimpulan yakni:

1. Lingkungan kerja fisik tidak mempengaruhi kinerja karyawan PT. Nawa Kartika Hasil analisis yang didapat dari uji-t memiliki nilai signifikansi sejumlah 0,069 yang berada di atas nilai batas titik kritis sebesar 0,05.
2. Pengawasan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Nawa Kartika Persia. Dengan output analisis yang didapat dari uji t dengan nilai signifikansi 0,295 lebih besar dari batas titik kritis 0,05.
3. Disiplin kerja terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Persada Nawa Kartika. Dengan hasil analisis yang didapat dari uji t dengan nilai signifikansi 0,017 yang lebih kecil dari batas titik kritis 0,05.
4. Lingkungan fisik kerja, pengawasan serta disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Persada Nawa Kartika. Dengan hasil analisis yang didapat dari uji F dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari batas titik kritis 0,05.
5. Dari ketiga variabel tersebut, variable disiplin kerja memperlihatkan variable yang paling dominan mempengaruhi kinerja pekerja PT. Persada Nawa Kartika. Dengan nilai sig 0,017 yang berarti lebih kecil dari batas kritis 0,05. Yang menunjukkan bahwa indikator misalnya kehadiran, ketaatan peraturan dan ketaatan standar kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Persada Nawa Kartika.

### **SARAN**

Dapat melakukan modifikasi pada model penelitian ini, seperti menambah, mengurangi, atau mengubah variabel dengan tujuan untuk dapat memperluas dan memperdalam-pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

Penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan karakteristik objek yang berbeda, seperti jenis organisasi atau instansi, jumlah sampel, dan hal lain yang berkenaan dengan objek dalam penelitian mendatang supaya dapat memperluas dan memperdalam pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Ucapan terima kasih kami sampaikan kepada seluruh kontributor yang telah berkontribusi dalam penyusunan panduan ini. Tidak lupa kami ucapkan terima kasih kepada Asosiasi Dosen Fakultas Ekonomi dan Program Studi Manajemen Universitas Islam Kadiri (UNISKA) yang telah mengizinkan penerbitan jurnal ini.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori, konsep, dan Indikator, edisi pertama Pekanbaru. Zanafra
- Fahmi, Irham. (2014). Analisis Kinerja Keuangan. Bandung : Alfabeta
- Hamali, A. Y. (2018). pemahaman sumber dayamanusia. In pemahaman Manajemen sumberdaya manusia. Hamid, M. S. F. (2009)
- Handoko, T. H. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kedua). Yogyakarta: BPF
- Hasibuan, M. 2013, Manajemen Sumer Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksar
- Latainer. (2019). Budaya Organisasi. In Sutrisno. Jakarta: Prenada Media Group
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2009. Manajemen Kinerja. Bandung: PT Refika Aditama
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Nuraini, T. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru
- Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Penerbit Gaya Media
- Sedarmayanti. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan, Manajemen Pegawai Negeri Sipil cetakan kelima. Bandung: penerbit Refika Aditam
- Sinambela, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sugiyono . 2014. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Alfabeta CV. Bandung
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (Cetakan ke-25). Bandung: Alfabeta
- Wibowo. (2015). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: Rajawali Pers (Divisi Buku Perguruan Tinggi)