

**ANALISIS PENGAWASAN, KEDISIPLINAN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. BENING BIG
TREE FARMS SUKOHARJO**

NASKAH PUBLIKASI



Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Kelulusan
Pada Jenjang Strata Satu (S1) Program Studi
Manajemen

RADITRIONO
NIM: C.0119036

Pembimbing 1 : Dra. Mrihrahayu R, M.M
Pembimbing 2 : Drs. Suharyoko, M.Si

FAKULTAS EKONOMI BISNIS
UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN
SURAKARTA
2021



UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PERNYATAAN PENULISAN

Judul : Analisis Pengawasan, Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bening Big Tree Farms Sukoharjo

Nama : Raditriono

NIM : C.0119036

1. Saya menyatakan dan bertanggung jawab sebenarnya bahwa penelitian ini adalah hasil karya sendiri. Jika suatu saat ada pihak yang mengklaim bahwa penelitian ini sebagai karyanya yang disertai bukti yang cukup, maka saya bersedia membatalkan gelar saya beserta hak dan kewajiban yang melekat pada gelar tersebut.
2. Saya menyatakan bahwa hasil penelitian ini diperbolehkan untuk disebarluaskan dan dipublikasikan secara umum oleh Universitas Tuna Pembangunan Surakarta bersama dengan dosen pembimbing.

Surakarta, 28 Januari 2021

Raditriono



**UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

LEMBAR PERSETUJUAN NASKAH PUBLIKASI

Judul : Analisis Pengawasan, Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja
Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bening Big Tree Farms
Sukoharjo

Nama : RADITRIONO

NIM : C 0119036

Naskah publikasi ini telah memenuhi syarat sebagai artikel ilmiah dan dapat diajukan dalam jurnal ilmiah, berdasarkan atas hasil karya/ ilmiah/penelitian Yang telah peneliti lakukan

Surakarta, 10 Januari 2021

Disetujui dan diterima baik
untuk dipertahankan

Pembimbing II

(Drs. Suharyoko, M.Si)
NIDN : 0625125701

Pembimbing I

(Dra. Mrihrahayu R, M.M)
NIDN : 0602025901



**UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA FAKULTAS
EKONOMI DAN BISNIS**

LEMBAR PENGESAHAN NASKAH PUBLIKASI

Judul : Analisis Pengawasan, Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap
Prestasi Kerja Karyawan PT. Bening Big Tree Farms Sukoharjo
Nama : Raditriono
NIM : C.0119036

Naskah publikasi ini telah diujikan di depan Dewan Penguji pada
tanggal : 28 Januari 2021

1. Drs. Agus Purwanto, M.Si (Ketua)
2. Drs. Muhammad Nurhadi Sulistyono (Sekertaris)
3. Dra. Mrihrahayu Rumaningsih, M.M (Anggota)


:

:

:

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


(Drs. Trio Handoko, M.M)

Ketua Program Studi Manajemen



(Drs. Muh Nurhadi Sulistyono, M.M)

**ANALISIS PENGAWASAN, KEDISIPLINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. BENING BIG TREE FARMS
SUKOHARJO**

Raditriono, Mrihrahayu R, Suharyoko
Program Studi Manajemen, Universitas Tunas Pembangunan Surakarta
Jl. Walanda Maramis No. 31 Surakarta
e-mail: raditriono@gmail.com

ABSTRAKSI: Tujuan penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui pengaruh baik secara parsial maupun secara simultan variabel pengawasan, kedisiplinan, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bening Big Tree Farms Sukoharjo. (2) Untuk mengetahui variabel yang paling dominan dan berpengaruh diantara variabel pengawasan, variabel kedisiplinan dan variabel lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bening Big Tree Farms Sukoharjo.

Penelitian dilakukan di PT. Bening Big Tree Farms Sukoharjo. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang ada yaitu 10 pegawai. Kemudian sebagai sampel 30%nya. Jadi jumlah sampel ada 50 pegawai. Adapun teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda,

Hasil penelitian ditemukan bahwa baik secara parsial maupun simultan pengawasan, kedisiplinan, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bening Big Tree Farms Sukoharjo. Variabel lingkungan kerja paling dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bening Big Tree.

Prestasi kerja karyawan PT. Bening Big Tree Farms Sukoharjo dapat dijelaskan oleh variabel pengawasan, kedisiplinan, dan lingkungan kerja sebesar 69,50% dan sisanya sebesar 30,50% menggambarkan adanya variabel bebas lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Kata kunci: faktor prestasi kerja, regresi linier berganda.

Abstract: The objectives of this study were (1) To determine the effect both partially and simultaneously variables of supervision, discipline, and work environment on the work performance of employees of PT. Bening Big Tree Farms Sukoharjo. (2) To determine the most dominant and influential variables among the supervisory variables, the discipline variables and work environment variables on the work performance of employees of PT. Bening Big Tree Farms Sukoharjo.

Research was carried out at PT. Bening Big Tree Farms Sukoharjo. The population in this study were all existing employees, namely 10 employees. Then as a sample of 30%. So the sample size is 50 employees. The DTA analysis technique uses multiple linear regression.

The results of the study found that both partially and simultaneously supervision, discipline, and work environment on the work performance of employees of PT. Bening Big Tree Farms Sukoharjo. Work environment variables have the most dominant influence on the work performance of employees of PT. Clear Big Tree.

Employee performance of PT. Bening Big Tree Farms Sukoharjo can be explained by the variables of supervision, discipline, and work environment of 69.50% and the

remaining 30.50% illustrates the existence of other independent variables that are not included in this study.

Keywords: work performance factors, multiple linear regression.

PENDAHULUAN

Tercapainya tujuan suatu lembaga atau organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu pada lingkungan instansi, karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai prestasi kerja yang tinggi yang dibutuhkan oleh instansi untuk mencapai tujuan dan hasil produksi yang tinggi.

Tingginya hasil kerja karyawan adalah prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan itu pada tingkat tertentu. Prestasi kerja karyawan bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pengawasan dan disiplin yang ditegakkan. Prestasi kerja akan dapat dicapai apabila didahului dengan perbuatan yakni melaksanakan tugas yang dibebankan. Karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong karyawan bekerja dengan tekun, serta disiplin yang diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan Instansi di bawah arahan dan kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja lembaga tersebut. Di samping itu prestasi kerja yang tinggi juga dapat dipengaruhi oleh adanya pengawasan, karena dengan adanya pengawasan maka potensi yang dimiliki oleh seorang karyawan akan dikeluarkan dengan semaksimalnya, sehingga tercapainya tingkat prestasi kerja yang tinggi. Setiap karyawan belum tentu bersedia mengerahkan prestasi kerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja. Daya dorong tersebut lazim disebut motivasi yang salah satunya dilakukan melalui pengawasan terhadap karyawan dalam bekerja. Sehingga pengawasan akan mendorong

seseorang karyawan melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuannya. Di sisi lain pengawasan terhadap karyawan dapat dijadikan sebagai pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh kemampuannya untuk bekerja. Seorang karyawan akan mengerahkan segenap kemampuan-nya untuk melaksanakan pekerjaan, bilamana dengan melaksanakan pekerjaan tersebut karyawan dapat mendorong untuk melaksanakan tugas yang dibebankan.

Karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong karyawan bekerja dengan tekun, serta disiplin yang diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan Instansi di bawah arahan dan ke-pemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja lembaga tersebut. Di samping itu prestasi kerja yang tinggi juga dapat dipengaruhi oleh adanya pengawasan, karena dengan adanya pengawasan maka potensi yang dimiliki oleh seorang karyawan akan dikeluarkan dengan semaksimalnya, sehingga tercapainya tingkat prestasi kerja yang tinggi.

Pengawasan saja belum cukup menjamin bahwa seorang karyawan dapat mencapai tingkat prestasi kerja secara optimal. Masih diperlukan tingkat kedisiplinan pada diri karyawan dan lingkungan kerja yang kondusif.

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui secara parsial maupun simultan pengaruh variabel pengawasan, kedisiplinan, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bening Big Tree Farms Sukoharjo.
2. Untuk mengetahui variabel yang paling dominan perpengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bening Big Tree Farms Sukoharjo.

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Pustaka

1. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah sebagai “kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan”. Dari batasan tersebut jelas bahwa yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Menurut Mangkunegara (2013: 9), pengertian prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan *performance*. Pada prinsipnya, ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada “prestasi” dalam bahasa Inggris yaitu kata “*achievement*”. Tetapi karena kata tersebut berasal dari kata “*to achieve*” yang berarti “mencapai”, maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi “pencapaian” atau “apa yang dicapai”. Berdasarkan pengertian di atas, maka istilah prestasi kerja disamakan dengan kinerja.

Pemahaman tentang prestasi kerja tidak bisa dilepaskan dari pemahaman yang bersifat multi-dimensional. Kemauan dan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan dapat terlihat dari prestasi kerjanya, dalam usaha penerapan konsep, gagasan, ide dengan efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Tetapi kemampuan ini bukan hanya pada kemampuan mengelola, tetapi memimpin dan mengaplikasikan semua kemampuan yang ada dalam dirinya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama dalam suatu unit perusahaan.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan selama periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Pentingnya Prestasi Kerja

Menurut Siagian (2013 : 223), pentingnya prestasi kerja bagi pegawai

berperan sebagai umpan balik tentang hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karier pegawai. Bagi organisasi, hasil penelitian prestasi kerja para pegawai sangat penting artinya dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, recruitment, seleksi, program pengenalan penempatan, sistem im-balan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.

c. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Suatu sistem penilaian prestasi kerja yang sangat baik bermanfaat untuk berbagai kepentingan, seperti :

1) Mendorong peningkatan prestasi kerja
Dengan mengetahui hasil prestasi kerja, dapat mengambil berbagai langkah yang diperlukan agar prestasi kerja para pegawai lebih meningkat lagi dimasa- masa yang akan datang.

2) Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan
Imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada para anggotanya tidak hanya terbatas pada upah dan atau gaji yang merupakan penghasilan tetap bagi para anggota yang bersangkutan, akan tetapi juga berbagai imbalan lainnya seperti bonus pada akhir tahun, hadiah pada hari- hari besar tertentu. Keputusan tentang siapa yang berhak menerima berbagai imbalan tersebut dapat didasarkan antara lain pada hasil penilaian atas prestasi kerja pegawai yang bersangkutan.

3) Untuk kepentingan mutasi pegawai.
Prestasi kerja seseorang di masa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan mutasi tersebut seperti promosi, alih tugas, alih wilayah.

4) Untuk menyusun program pendidikan dan pelatihan.
Untuk mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan maupun untuk mengembangkan potensi pegawai yang ternyata belum sepenuhnya digali dan yang terungkap melalui penilaian prestasi kerja.

5) Membantu para pegawai menentukan rencana kariernya. Dengan bantuan bagian kepegawaian menyusun program pengembangan karier yang paling tepat, dalam arti sesuai dengan kebutuhan para pegawai dan dengan kepentingan organisasi.

Disadari atau tidak, sesungguhnya prestasi kerja pegawai merupakan pencerminan prosedur pengadaan pegawai yang ditempu oleh bagian kepegawaian. Jika sistem rekrutmen, seleksi, pengenalan dan penempatan pegawai sudah baik, sangat besar kemungkinan prestasi pegawai akan memuaskan. Sebaliknya, jika sistem itu kurang baik, tidak mustahil prestasi kerja pegawai tidak setinggi yang diharapkan, bukan karena kekurangan kemampuan pegawai yang bersangkutan saja.

Hal lain yang bisa terungkap melalui penilaian prestasi kerja ialah ketidaktepatan informasi tentang informasi berbagai aspek manajemen sumber daya manusia seperti dalam hal informasi tentang perencanaan tenaga kerja, analisis pekerjaan, uraian pekerjaan dan sebagainya yang dapat berakibat pada pilihan yang tidak tepat dalam seleksi pegawai, pelatihan atau konseling.

d. Indikator Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja dapat diukur menggunakan indikator sebagai berikut:

1) Kualitas kerja

Dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai selalu berpedoman denganketentuan mutu yang telah ditentukan oleh instansi, kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan serta sering tidaknya terjadi kesalahan dalam menyelesaikan tugas.

2) Kuantitas kerja

Dalam menyelesaikan pekerjaan apakah diselesaikan tepat waktu, dapat tidaknya menyelesaikan tugas yang sifatnya mendesak.

3) Ketangguhan

Mudah tidaknya memahami dan menguasai tugas dengan baik, serta apakah pegawai mengambil tindakan inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan.

4) Sikap

Apakah pegawai merasa senang dengan tugas yang diberikan dan adakah keluhan-keluhan mengenai pekerjaan dari pegawai.

3. Kedisiplinan

a. Pengertian Disiplin

Disiplin berasal dari bahasa latin *Discere* yang berarti belajar. Dari kata ini timbul kata *Disciplina* yang berarti pengajaran atau pelatihan. Sekarang kata disiplin mengalami perkembangan makna dalam beberapa pengertian. Seperti yang dikemukakan oleh Siagian (2010: 295) mengemukakan bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggotanya memenuhi tuntutan berbagai ketentuan dari perusahaan.

Menurut Simanjutak (2011: 13) disiplin merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena, semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Disiplin dapat berarti sebagai kepatuhan dan ketaatan yang ada dalam diri seseorang maupun kelompok, dimana orang tersebut memiliki kehendak untuk memahami dan mentaati segala aturan yang telah ditetapkan sebelumnya baik oleh pemerintah maupun organisasi tempat orang tersebut melakukan kegiatan.

Dalam menegakkan disiplin bukanlah ancaman atau kekerasan yang diutamakan, yang diperlukan adalah ketegasan. Ketegasan dan keteguhan di dalam melaksanakan peraturan merupakan modal utama untuk mewujudkan disiplin kerja. Pada dasarnya disiplin kerja bertujuan untuk menciptakan suatu kondisi yang teratur, tertib dan pelaksanaan pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana sebelumnya.

b. Jenis-jenis Disiplin

Menurut penelitian Yuliyanti *et al.*, ada beberapa tipe kegiatan kedisiplinan, yaitu sebagai berikut:

1) Disiplin Preventif

Yaitu sebuah usaha untuk mendorong karyawan agar mau mencontoh dan menaati tata tertib atau ketentuan yang

berlaku di perusahaan.

- 2) **Disiplin Korektif**
Yaitu sebuah usaha untuk mendorong karyawan agar mengatasi kesalahan yang dilakukannya, kemudian bersikap hari-hati dan menghindari pelanggaran dikemudian hari.
- 3) **Disiplin Progresif**
Disiplin progresif adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dengan menambahkan sanksi atau denda kepada yang melakukan pelanggaran yang sudah dilanggar berkali-kali.

c. **Tujuan Disiplin**

Menurut Simamora (2014:243) tujuan utama kegiatan pendisiplina kerja, antara lain:

- 1) Memastikan bahwa perilaku karyawan konsisten dengan aturan standar yang ditetapkan perusahaan.
- 2) Menciptakan rasa hormat dan saling percaya antara atasan dan bawahan.
- 3) Membantu karyawan agar menjadi lebih produktif sehingga dapat menguntungkan dalam waktu yang lama.
- 4) Mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja yang pada akhirnya akan menghasilkan pencapaian individu.

d. **Indikator Disiplin**

Disiplin kerja karyawan menurut Rahayu (2010) dapat dikatakan baik apabila memenuhi syarat sebagai berikut:

- 1) Para karyawan datang tepat waktu, tertib dan teratur
- 2) Berpakaian rapi
- 3) Mampu memanfaatkan dan menggunakan mesin secara baik
- 4) Menghasilkan pekerjaan yang kualitas bagus
- 5) Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan
- 6) Memiliki tanggung jawab yang tinggi

5. Lingkungan Kerja

a. **Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja menurut Afandi

(2018:66) adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Sedarmayanthi (2009) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas seriap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana ia bekerja, metode kerjanya baik perorangan maupun kelompok.

Lingkungan kerja menurut Sutrisno (2009) dalam Suwondo dan Sutanto (2015) merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang sedang mempengaruhi pelaksanaan pekerja-an. Sedangkan menurut Wursanto (2009), lingkungan kerja terdiri atas dua jenis. Pertama, lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dalam lingkungan kerja. Kedua, lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera. (Suwondo dan Sutanto, 2015).

b. **Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Wibowo (2007:65) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang bisa memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dapat dibedakan menjadi 2, yaitu :

1) Lingkungan Internal

Lingkungan internal adalah komponen-komponen yang ada dalam lingkup organisasi atau perusahaan.

2) Lingkungan Eksternal

Lingkungan eksternal adalah komponen-komponen yang ada di luar organisasi atau perusahaan. Bagaimanapun juga, lingkungan eksternal pada saat sekarang ini sangat bergejolak, perubahan-perubahan yang terjadindi dalamnya sangat dinamis dan kadang-kadang pengaruhnya tidak dapat diperkirakan terlebih dahulu. Karenanya manajemen dituntut untuk selalu bersikap tanggap dan adaptif, selalu mengikuti dan menyesuaikan diri dengan lingkungan yang selalu berubah.

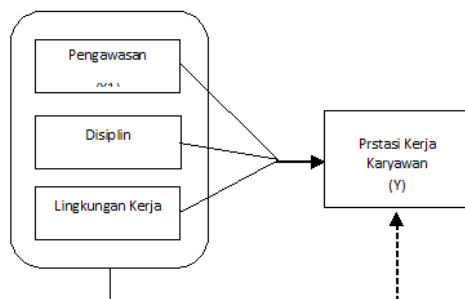
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018) untuk emnciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu :

- 1) Bangunan tempat kerja
- 2) Ruang kerja yang lapang
- 3) Pentilasi udara yang baik
- 4) Tersedianya tempat ibadah
- 5) Tersedianya sarana angkutan karyawan.

B. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian di atas, maka secara skematis kerangka berpikir digambarkan seperti berikut:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Keterangan:

Variabel independn (X) dalam penelitian ini adalah; pengawasan, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Variabel dependn (Y) dalam penelitian ini adalah; prestasi kerja karyawan.

C. Hipotesis

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka pemikiran di atas, maka dapat dirumuskan beberapa hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan pengawasan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan PT. Bening Big Tree Farms Sukoharjo.
2. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan kedisiplinan terhadap peningkatan prestasi kerja kerja karyawan PT. Bening Big Tree Farms Sukoharjo.
3. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap peningkatan prestasi kerja kerja karyawan PT. Bening Big Tree Farms Sukoharjo.
4. Diduga terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan pengawasan, kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja kerja karyawan PT. Bening Big Tree Farms Sukoharjo.
5. Variabel Lingkungan Kerja paling dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja kerja karyawan PT. Bening Big Tree Farms Sukoharjo.

METODE PENELITIAN

1. Ruang lingkup Peneliltian

Yang menjadi objek untuk penelitian ini adalah semua karyawan perusahaan sebanyak 150 orang. . Lokasi penelitian di PT. Bening Big Tree Farms Sukoharjo yang berlokasi di Jl. Turen-Trajukuning Rt.01 Rw.04 Desa Pandeyan, Kecamatan Grogol, Kabupaten Sukoharjo.

2. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT. Bening Big Tree Farms Sukoharjo yang terdiri dari kurang lebih 150 orang. Jumlah responden yang dipilih sebagai sampel adalah 60 responde.

3, Teknik Analisis Data

a. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui karakteristik responden dan deskripsi jawaban responden terhadap indikator-indikator setiap variabel penelitian.

b. Uji Prasyarat Analisis (asumsi klasik)

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun model yang digunakan yaitu:

$$Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

HASIL ANALISIS DATA

1. Uji Instrumen Penelitian

Berdasarkan pada uji instrumen penelitian yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas diketahui bahwa tiap item pertanyaan valid dan reliabel memenuhi syarat untuk pengumpulan data

2. Uji Prasyarat Analisis/ Uji asumsi klasik

Telah lolos uji prasyarat analisis oleh karena itu layak untuk memprediksi analisis berikutnya.

c. Uji Regresi Linier Berganda

Hasil uji regresi diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0.571 + 0.283 X_1 + 0.346 X_2 + 0.308 X_3 + e$$

d. Uji Hipotesis

1) Uji t (parsial)

Pengujian koefisien regresi secara parsial (uji t) digunakan untuk menunjukkan peran pengaruh setiap variabel yaitu pengawasan, kedisiplinan, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bening Big Tree Farms Sukoharjo.. Pada uji t ini akan diketahui apakah benar suatu variabel bebas mempengaruhi variabel terikatnya.

Tabel 1
Hasil Analisis Uji t (t Test)

Variabel	Keterangan			
	SCB	t hitung	Sig	Keterangan
Pengawasan	0,301	2,711	0,009**	H ₀ ditolak
Kedisiplinan	0,291	2,634	0,012*	H ₀ ditolak
Lingkungan Kerja	0,401	4,076	0,000**	H ₀ ditolak

Sumber : Olahan SPSS

Keterangan : *p < 0,05, **p < 0,01

Dari Tabel 1 dapat diketahui variabel pengawasan, dan lingkungan kerja memiliki nilai sig. < 1%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan, kedisiplinan, dan lingkungan Kerja secara parsial (individual) dan signifikan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja di PT. Bening Big Tree Farms Sukoharjo. Kemudian apabila dilihat dari Standardized Coefficients Beta (SCB) X3 yaitu lingkungan kerja 0,401 lebih besar dari SCB X1, dan X2, maka dapat simpulkan bahwa lingkungan kerja paling dominan (kuat) pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja karyawan di PT. Bening Big Tree Farms Sukoharjo.

2) Uji F

Dari Tabel 2 dapat diketahui bahwa variabel pengawasan, kedisiplinan, dan lingkungan kerja menyatakan Ho ditolak dimana nilai sig 0,000 < α (1%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan, kedisiplinan, dan lingkungan kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan di PT. Bening Big Tree Farms Sukoharjo. Untuk lebih jelaskan lihat tabel 2 berikut ini.

Tabel 2
Hasil Analisis Uji F (F Test)

Fhitung	Ftabel	Signifikansi	Kesimpulan
38,275	3,70	0,000	H ₀ ditolak

Sumber: Data primer diolah,

3) Koefisien Determinasi

Dilihat dari besarnya koefisien determinasi (adjusted R square) yang memiliki nilai positif sebesar 0.695 yang menunjukkan bahwa Prestasi Kerja karyawan di PT. Bening Big Tree Farms Sukoharjo dapat dijelaskan/ dipengaruhi oleh variabel pengawas-an, kedisiplinan,

dan lingkungan kerja sebesar 69,50% dan sisanya sebesar 30,50% menggambarkan adanya variabel bebas (independen variable) lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

HASIL PENELITIAN

1. Secara empiris variabel pengawasan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bening Big Tree Farms Sukoharjo. Hal ini dapat ditunjukkan dari besarnya koefisien regresi yang bertanda positif artinya apabila persepsi responden tentang pengawasan dinaikan maka akan mengakibatkan meningkatnya prestasi kerja karyawan PT. Bening Big Tree Farms Sukoharjo.

2. Secara empiris variabel kedisiplinan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bening Big Tree Farms Sukoharjo. Hal ini dapat ditunjukkan dari besarnya koefisien regresi yang bertanda positif artinya apabila persepsi responden tentang kedisiplinan dinaikan maka akan mengakibatkan meningkatnya prestasi kerja karyawan PT. Bening Big Tree Farms Sukoharjo.

3. Secara empiris variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bening Big Tree Farms Sukoharjo. Hal ini dapat ditunjukkan dari besarnya koefisien regresi yang bertanda positif artinya apabila persepsi responden tentang lingkungan kerja dinaikan maka akan mengakibatkan meningkatnya prestasi kerja karyawan PT. Bening Big Tree Farms Sukoharjo.

4. Secara simultan variabel pengawasan, kedisiplinan dan lingkungan kerja menyatakan H_0 ditolak dimana nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai $sig\ 0,000 < \alpha$ (1%). Artinya apabila pengawasan, kedisiplinan dan lingkungan kerja ditingkatkan secara bersama-sama maka secara positif dan signifikan dapat meningkatkan prestasi kerja kerja

karyawan PT. Bening Big Tree Farms Sukoharjo.

5. Variabel lingkungan kerja adalah variabel paling kuat pengaruhnya terhadap prestasi kerja kerja karyawan PT. Bening Big Tree Farms Sukoharjo. Artinya apabila variabel pengawasan, kedisiplinan dan lingkungan kerja ditingkatkan secara bersama, maka sumber lingkungan kerja yang paling kuat pengaruhnya terhadap prestasi kerja kerja karyawan PT. Bening Big Tree Farms Sukoharjo.

6. prestasi kerja kerja karyawan PT. Bening Big Tree Farms Sukoharjo dapat dijelaskan/dipengaruhi oleh variabel pengawasan, kedisiplinan, dan lingkungan kerja sebesar 69,50% dan sisanya sebesar 30,50% menggambarkan adanya variabel bebas lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini, misalnya; kompensasi, insentif, budaya kerja, komitmen dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aniek & Salman. 2010. *Teknik Pengolahan Data*. Surakarta: UPT UNS.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktis, edisi revisi 2010*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Faruq Ubaid Al, Kuneifi Amin dan Suherman Herry. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Caraka Pilar Mandiri*. Diakses 01 Desember 2020. Pukul 19:20 WIB dari <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/Pekobis/article/view/665>
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS edisi 7*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Gumilang, Gilang. 2013. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Karyawan*

- Produksi PT. Meubelindo Semarang.* Diakses 02 Desember 2020. Pukul 20:10 WIB dari <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/1630>
- Gundari. 2013. *Analisis Sistem Pengawasan Terhadap Pelaporan SPT Masa PPh pasal 21 di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Yogyakarta Tahun 2011-2012.* Universitas Negri Yogyakarta. Tugas Akhir Fakultas Ekonomi. Diakses 03 Desember 2020. Pukul 21:25 WIB dari [https://eprints.uny.ac.id/17899/1/TU GAS%20AKHIR%20GUNDARI-10409131033.pdf](https://eprints.uny.ac.id/17899/1/TU%20GAS%20AKHIR%20GUNDARI-10409131033.pdf).
- Handoko T. Hani. 2013. *Manajemen Edisi 2.* Yogyakarta: BPF.
- Harahap Sofyan. 2011. *Sistem Pengawasan Manajemen.* Jakarta: Quantum.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manu-sia.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Ideranesti. 2016. *Pengaruh Pengawas an Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Anugrah Niaga Sawindo Sei Jernih Kabupaten Rokan Hulu.* Diakses 02 Desember 2020 pukul 20.30 WIB dari <http://media.neliti.com/media/publication/24430>
- Istiatin. 2018. *Modul Metodologi Penelitian.* Surakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik (UNIBA).
- Karami Amin, Rezaei Hossein. 2013. *Analyzing the Effectiveness of Reward Management System on Employee Motivation Case Study: Isfahan Regional Electric Company.* Diakses 02 Desember 2020. Pukul 18:50 WIB dari [http://hrmars.com/hrmars_papers/Analyzing the Effectiveness of Reward Management System on Employee ..pdf](http://hrmars.com/hrmars_papers/Analyzing_the_Effectiveness_of_Reward_Management_System_on_Employee..pdf)
- Kurniasih D. 2013. *Kebijakan Sistem dan Prosedur Pengawasan Di Lingkungan Inspektorat Kabupaten Bandung Barat.* Diakses 03 Desember 2020. Pukul 20:30 WIB dari <http://repository.unikom.ac.id/30657/1/bu-dewi-kurniasih.pdf>.
- Mulyadi, Deddy. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan.* Bandung: Alfabeta.
- Nursyasin Ilham, Musadieg Mochammad Al dan Ruhana Ika. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kota Malang.* Diakses 01 Desember 2020. Pukul 19:20 WIB dari <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1628>
- Priyanto Dwi. 2010. *Cara Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian.* Yogyakarta: Gava Media.
- Rahayu Eti D. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang.* Diakses 02 Desember 2020. Pukul 19.23 WIB dari <https://fahtudin.weebly.com/uploads/1396/>
- Riadi Edi. 2016. *Statistika Penelitian (Analisis Manual dan IBM SPSS).* Yogyakarta: CV. Andi Offset.

Riduwan dan Sunarto. 2010. *Pengantar Statistika (Untuk Penelitian: Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi dan Bisnis)* Bandung: Alfabeta.

Robbins, S.P dan Judge Timothy A. 2015. *Perilaku Organisasi, Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.

Rondonuwu Levianti. 2016. *Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja pada Tenaga Harian Lepas di Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup*. Diakses 02 Desember 2020. Pukul 20:03 WIB dari <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/pharmacon/article/view/1230>