ARTIKEL

PENGARUH SUPERVISI, GAJI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN GUDANG PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA X (PERSERO) PABRIK GULA NGADIREJO KEDIRI

Oleh:

MOH. BASTOMI

12.1.02.02.0152

Dibimbing oleh :

1. **Ema Nurzainul Hakimah, S.E., M.M.**
2. **Restin Meilina, S.E., M.M.**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

2017

ARTIKEL SKRIPSI TAHUN2017

Yang bertanda tangandibawahini:

Nama Lengkap	: Moh. Bastomi
NPM	: 12.1.02.02.0152
Telepun/HP	: 0812 3252 3905
Alamat Surel (Email)	: bastomi085@gmail.com
Judul Artikel	: Pengaruh Supervisi, Gaji, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Gudang pada PT Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Ngadirejo Kediri.
Fakultas – Program Studi	: Ekonomi - Manajemen
NamaPerguruan Tinggi	: Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat PerguruanTinggi	: JL. K.H. Achmad Dahlan No. 76 Kediri

Dengan ini menyatakan bahwa:

a. artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarisme;
b. artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila dikemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggung jawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri, 10 Agustus 2017
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis,
Ema Nurzainul Hakimah, S.E., M.M	Restin Meilina, S.E., M.M.	Moh. Bastomi
NIDN. 0727127801	NIDN. 0721058605	NPM.12.1.02.02.0152

PENGARUH SUPERVISI, GAJI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN GUDANG

PENGARUH SUPERVISI, GAJI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN GUDANG PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA X (PERSERO) PABRIK GULA NGADIREJO KEDIRI

Moh. Bastomi
12.1.02.02.0152
Fakultas Ekonomi - Manajemen
bastomi85@gmail.com
Ema Nurzainul Hakimah,S.E, M.M dan Restin Meilina,S.E., M.M.
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh supervisi, gaji, dan lingkungan kerja yang dijalankan belum maksimal untuk meningkatkan kinerja karyawan bagian gudang pada PTPN X (Persero) Pabrik Gula Ngadirejo Kediri, sehingga dibutuhkan pengkajian yang lebih lanjut. Untuk mencapai tujuan penelitian ini, dirumuskan masalah sebagai berikut (1) apakah supervisi, gaji, dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian gudang pada PT Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Ngadirejo Kediri? (2) apakah supervisi, gaji, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian gudang pada PT Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Ngadirejo Kediri?

Dalam penelitian ini pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *sampling* jenuh, populasi penelitian berjumlah 33 karyawan bagian gudang dan seluruhnya dijadikan sampel. Metode penelitian ini menggunakan pendekatann kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda dan analisis hipotesis (uji t dan uji F) dengan *software SPSS for windows versi 20.*

Kesimpulan hasil penelitian ini adalah (1) supervisi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian gudang pada PT Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Ngadirejo Kediri. (2) gaji secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian gudang pada PT Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Ngadirejo Kediri. (3) lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian gudang pada PT Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Ngadirejo Kediri. (4) supervisi, gaji, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian gudang pada PT Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Ngadirejo Kediri

Kata Kunci: Supervisi, gaji, lingkungan kerja, kinerja karyawan.

LATAR BELAKANG

Semakin tinggi ilmu pengetahuan dan teknologi berimbas pada semakin keras kompetisi bisnis yang dihadapi setiap perusahaan. Bagaimanapun, besar suatu perusahaan jika tidak didukung oleh adanya Sumber Daya Manusia yang berkinerja tinggi, maka jenjang perusahaan kedepannya tidak akan bertahan lama. Menurut Wibowo (2014:321), kinerja organisasi diwujudkan oleh kumpulan kinerja dari semua pekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu faktor yang menyebabkan perusahaan kurang berjalan dengan maksimal adalah kurang berperannya karyawan dalam suatu perusahaan.

Perusahaan industri atau pabrik sangat bergantung kepada proses produksi dan pengadaan barang, secara tidak langsung proses pengadaan barang bertujuan untuk mendapatkan keuntungan bagi perusahaan.

Bagian gudang merupakan salah satu bagian terpenting dari perusahaan industri, karena bagian gudang yang bertanggung jawab memenuhi kebutuhan pengadaan barang untuk memperlancar proses produksi dan sebagai tempat penyimpanan hasil produksi. Masalah yang terjadi pada bagian gudang PT Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Ngadirejo Kediri adalah pelaksanaan supervisi yang masih belum maksimal yang dilakukan oleh atasan bagian gudang barang terhadap pekerjaan bawahan, penilaian kinerja yang dilakukan dalam kurun waktu yang cukup lama dan tidak diberlakukan adanya *reward* dan *punishment*. Kondisi lingkungan kerja yang masih kurang baik, tempat penyimpanan berantakan, dokumen penting tidak ditata sehingga rawan hilang.

Dengan memperhatikan permasalahan diatas dan mengingat betapa pentingnya supervisi, gaji, dan lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan dengan baik terhadap karyawannya dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, agar tercapai tujuan perusahaan yang maksimum. Maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul **"Pengaruh Supervisi, Gaji, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Gudang pada PT Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Ngadirejo Kediri."**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan sebelumnya, maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Supervisi, Gaji, dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Bagian Gudang pada PT Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Ngadirejo Kediri?

2. Apakah Supervisi, Gaji, dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Gudang pada PT Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Ngadirejo Kediri?

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh parsial variabel Supervisi, Gaji, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Gudang pada PT Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Ngadirejo Kediri.
2. Untuk mengetahui pengaruh simultan variabel Supervisi, Gaji, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Gudang pada PT Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Ngadirejo Kediri.

A. Kajian Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2014:7), kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

b. Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Sulistiyani (2009:285), adalah *Quantity of work, Quality of the work, Job knowledge, Cooperation, Initiative, Personal qualities.*

2. Supervisi (X_1)

Supervisi dalam suatu pekerjaan merupakan pemberian pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan (Sutrisno, 2009:119).

Menurut Suarli (dalam Ahmad, 2013:27), supervisi dapat diukur melalui indikator - indikator berikut ini: Tujuan, Edukatif, Berkala, Pelaksanaan, Sesuai Kebutuhan, Mengikuti perkembangan.

3. Gaji (X_2)

Gaji adalah apa yang seorang karyawan terima secara finansial sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya (Kadarisman, 2012:1).

Menurut Mathis (2011:447), penentuan gaji yang dilakukan oleh perusahaan didasarkan pada: Kinerja, Senioritas, Kedewasaan, Penyesuaian Biaya Hidup

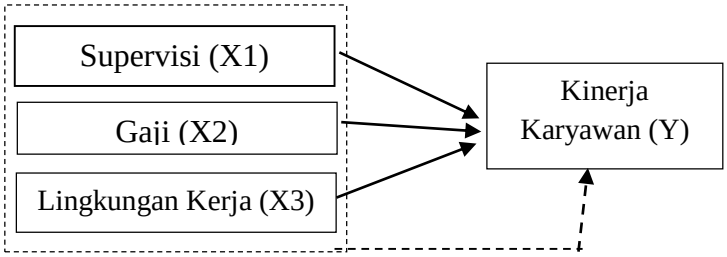
4. Lingkungan Kerja (X_3)

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi

pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno, 2009:118).

Menurut Sutrisno (2009:118), menyatakan indikator lingkungan kerja yaitu: Fasilitas dan alat bantu pekerjaan, Kebersihan, Pencahayaan, Ketenangan dan Hubungan Kerja.

B. Kerangka Berfikir



Keterangan:

——— : Pengaruh secara parsial

------- : Pengaruh secara simultan

C. Hipotesis

H1 : Supervisi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian gudang pada PT Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Ngadirejo Kediri.

H2 : Gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian gudang pada PT Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Ngadirejo Kediri.

H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian gudang pada PT Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Ngadirejo Kediri.

H4 : Supervisi, gaji, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian gudang pada PT Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Ngadirejo Kediri.

METODE

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

1. Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:37), penelitian assosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih.

Dalam penelitian ini mencoba memaparkan pengaruh antara variabel independen/yang mempengaruhi (supervisi, gaji, dan lingkungan kerja) dan variabel dependen/yang dipengaruhi (kinerja karyawan).

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang datanya dinyatakan dalam bentuk jumlah atau angka yang dapat dihitung secara sistematik dan di dalam penelitian dilakukan menggunakan rumus statistik (Arikunto, 2010:147). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan

pendekatan kuantitatif bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh supervisi, gaji, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan bagian gudang pada PTPN X (Persero) Pabrik Gula Ngadirejo Kediri. Jumlah populasi adalah sebanyak 33 karyawan.

2. Sampel

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis total sampling yaitu jumlah sampel adalah sama dengan jumlah populasi hal tersebut dikarenakan menurut Sekaran (dalam Rasno, 2012) jumlah populasi yang kurang dari seratus maka dilakukan total sampling. Sehingga dalam penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 33 karyawan.

C. Instrumen Penelitian

Variasi jenis instrumen penelitian adalah berupa angket, check list (√) atau daftar centang, wawancara dan pengamatan (Arikunto, 2010: 265). Dalam penelitian ini yang digunakan peneliti adalah berupa angket atau kuesioner yang bersifat tertutup dengan bentuk check list (√) dalam bentuk skala likert, dengan beberapa pertanyaan yang jawabannya berbentuk skala deskriptif. Dalam penelitian ini instrumen penelitian diuji dengan menggunakan validitas (digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner) dan reliabilitas (mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel) sebagai alat ukur suatu instrumen.

Uji validitas instrumen dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi skor pada setiap butir pernyataan dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistics 20*. Hasil r_{hitung} dibandingkan dengan hasil r_{tabel} untuk *degree or freedom* (df) = n – 2, dimana (n) jumlah sampel penelitian. Jadi (df) = 33 – 2 = 31, dengan df = 31 pada taraf signifikansi α (5%) diperoleh r tabel 0,344.

Berdasarkan hasil uji validitas 42 item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan dapat ditunjukkan dengan nilai dari masing-masing item pernyataan memiliki nilai *Pearson Correlation* positif dan lebih besar dari pada nilai r tabel.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha* yang dihitung dengan bantuan program *IBM SPSS Statistics 20*. Kriteria pengujian adalah jika nilai *alpha cronbanch's* lebih dari 0,6 ($\alpha > 0,6$), maka menunjukkan bahwa ukuran yang dipakai sudah *reliable* (Ghozali, 2011:48).

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel supervisi, gaji, lingkungan

kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel, karena mempunyai nilai lebih dari 0,60.

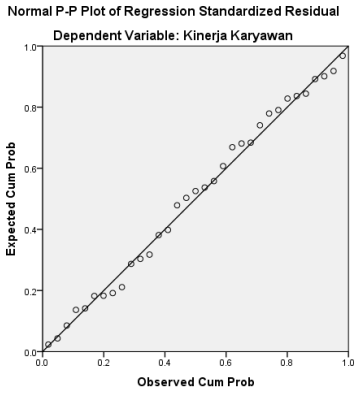
D. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda lebih lanjut dalam penelitian ini, ada beberapa persyaratan yang harus dipenuhi adalah lolos dari uji asumsi klasik, yaitu :

a. Uji Normalitas

Hasil *output* perhitungan menggunakan program *IBM SPSS Statistics 20* untuk uji normalitas ditunjukkan pada gambar 4.1 sebagai berikut :



Gambar 4.1

Grafik *P-P Plot*

Berdasarkan gambar 4.1 di atas, dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, hal ini menunjuukan bahwa pola distribusi normal. Jadi dapat disimpulkan bahwa berdasarkan grafik *P-P Plot* model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut ini :

Tabel 4.11

Hasil Uji Multikoliniearitas

Coefficients[a]

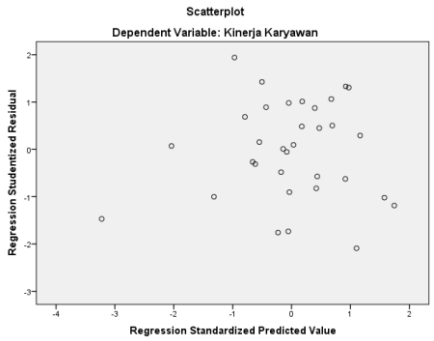
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Supervisi	.811	1.233
	Gaji	.815	1.227
	Ling. Kerja	.972	1.028

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Melihat hasil pada tabel 4.10 hasil perhitungan nilai *Tolerance* tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *Tolerance* kurang dari 0,10. Sementara itu hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal serupa yaitu tidak adanya nilai VIF dari variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Merujuk hasil perhitungan nilai *Tolerance* dan VIF dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji hesteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan melalui metode *scatterplot*.



Gambar 4.2

Grafik *Scatterplot*

Berdasarkan gambar 4.2 di atas terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Autokorelasi

Uji ini bertujuan untuk menguji sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (periode sebelumnya). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Uji Autokorelasi dalam penelitian ini menggunkan *Durbin Watson* (DW) *Test*/

Hasil *output SPSS versi 20* untuk uji normalitas ditunjukkan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.11
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.718[a]	.516	.466	3.872	1.923

a. Predictors: (Constant), Supervisi, Gaji, Ling. Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,923, pembanding menggunakan nilai signifikansi 5%, jumlah sampel (n) 33, dan jumlah variabel independen 3 (k=3), maka pada tabel *Durbin-Watson* didapat nilai du sebesar 1,651. Dengan demikian nilai du < dw < 4-du 1,651 < 1,923 < 2,349, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi dalam penelitian ini.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Dari hasil perhitungan tersebut dapat ditulis persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = 2{,}166 + 0{,}368X_1 + 0{,}434X_2 + 0{,}368X_3}$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan beberapa hal berikut :

1) a = 2,166, menyatakan jika supervisi, gaji, dan lingkungan

kerja tetap atau tidak mengalami perubahan, maka kinerja karyawan nilainya adalah sebesar 2,166.

2) b_1 = 0,368, besarnya koefisien supervisi adalah 0,368 artinya jika nilai gaji dan lingkungan kerja tetap sedangkan supervisi bertambah 1 poin, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,368. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara supervisi dengan kinerja karyawan, semakin baik supervisi maka semakin meningkat kinerja karyawan.
3) b_2 = 0,434, menyatakan bahwa jika nilai supervisi dan lingkungan kerja, nilainya tetap sedangkan gaji bertambah 1 poin, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,434. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara gaji dengan kinerja karyawan, semakin naik gaji maka semakin meningkat kinerja karyawan
4) b_3 = 0,368, menyatakan bahwa jika nilai supervisi dan gaji nilainya tetap sedangkan lingkungan kerja bertambah 1 poin, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,368. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, semakin naik lingkungan kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan.

3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

berikut ini :

Tabel 4.13
Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.718[a]	.516	.466	3.872	1.923

a. Predictors: (Constant), Ling. Kerja, Gaji, Supervisi
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Data primer yang diolah, 2017.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistics 20* dengan melihat nilai R Square dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,516. Hal ini berarti 51,6% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel supervisi, gaji, dan lingkungan kerja sedangkan sisanya yaitu 48,4% kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

HASIL DAN KESIMPULAN

A. Hasil

1. Pengaruh Supervisi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan uji t, variabel supervisi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,008 < 0,05 yang menunjukkan supervisi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terjadi karena supervisi di PTPN X (Persero) Pabrik Gula Ngadirejo sudah berjalan dengan baik yang dapat diperkuat dengan hasil pengisian kuesioner responden menyatakan atasan selalu melakukan pengamatan terhadap kinerja karyawan, pihak manajemen mengadakan evaluasi kinerja secara teratur, maka hipotesis pertama diterima.

2. Pengaruh Gaji terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan uji t menunjukkan bahwa variabel gaji memiliki nilai signifikansi sebesar 0,007 < 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terjadi karena pihak manajemen perusahaan memberikan gaji sudah sesuai dengan kinerja yang dilakukan karyawan bagian gudang, hal ini dapat ditunjukkan dari jawaban responden yang menyatakan bahwa gaji yang diterima sudah sesuai dengan kinerja yang dilakukan. Sehingga hipotesis kedua diterima.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan uji t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,016 < 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka H_a diterima. Lingkungan kerja yang ada disana sudah dapat dikategorikan baik, hal ini didukung oleh hasil jawaban dari kuesioner yang menyatakan fasilitas dan alat bantu pekerjaan telah terawat dengan baik dan mendukung karyawan dalam bekerja. Karyawan lebih bersemangat kerja pada lingkungan kerja yang bersih, tertata rapi dan pencahayaan yang baik membuat karyawan nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya.

4. Pengaruh Supervisi, Gaji, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan uji F memperlihatkan bahwa pengaruh secara simultan (bersama-sama) dari supervisi, gaji, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian gudang pada PTPN X (Persero) Pabrik Gula Ngadirejo Kediri menunjukkan

hasil yang signifikan. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai F sebesar 10,303 dengan tingkat signifikansi 0,000 (kurang dari 0,05). Dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,516 yang berarti 51,6% mengenai kinerja karyawan bagian gudang pada PTPN X (Persero) Pabrik Gula Ngadirejo Kediri dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen.

B. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Supervisi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian gudang pada PTPN X (Persero) Pabrik Gula Ngadirejo Kediri, karena nilai signifikansi kurang dari dari 0,05 yaitu 0,008.
2. Gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian gudang pada PTPN X (Persero) Pabrik Gula Ngadirejo Kediri, karena nilai signifikansi kurang dari 0,05 yaitu 0,007.
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian gudang pada PTPN X (Persero) Pabrik Gula Ngadirejo Kediri, dengan melihat nilai signifikansi 0,016 < 0,05.
4. Supervisi, gaji, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian gudang pada PTPN X (Persero) Pabrik Gula Ngadirejo Kediri, dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 yaitu 0,000.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, Zanuar. 2013. *Pengaruh Motivasi Eksternal terhadap Prestasi Karyawan Hotel Mitra INN Kota Kediri*. Kediri: Skripsi Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.

Diah, Dilian. 2014. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Klaten*. Surakarta: Skripsi Universitas Muhammadiyah Surakarta (online), tersedia: http://eprints.ums.ac.id/30342/11/NASKAH_PUBLIKASI.pdf, diunduh 21 Februari 2017.

Donni, J.P. 2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM.* Bandung: Alfabeta.

Erawati, Foury. 2014. *Pengaruh Supervisi, Lingkungan Kerja Dan Insentive Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Terhadap Account Representative (AR) Pada KPP Madya DKI Jakarta)*. Jakarta: Jurnal Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka (online), tersedia: http://pasca.ut.ac.id/journal/index.php/JBME/article/viewFile/25/25, diunduh 20 Februari 2017.

Fahmi, Irham. 2014. *Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi*. Bandung: Alfabeta.

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen*. Yogyakarta: BFE.

Hariandja. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.

Kadarisman, M. 2012. M*anajemen Kompensasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Kurniah, Nuning. 2013. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Charoen Pokphand di Kota Pare-pare*. Makasar: Skripsi Universitas Hasanuddin (online), tersedia: http://repository.unhas.ac.id?4002/6125, diunduh 22 Februari 2017.

Mangkunegara AP. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.

Mathis, Robert. 2011. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.

Muhammad, Sri. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado*. Manado: Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Samratulangi Manado (online), tersedia: *http://e**journal**.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/11558/11115*, diunduh 21 Februari 2017.

Notoatmojo, S. 2010. *Metodelogi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Panggaben, MS. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.

Priyatno, Dwi. 2009. *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta: Buku Kita.

Rasno, Ratry. 2012. *Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Karywan Pada Biro Manajemen Sumber Data Manusia PT Jasa Marga (Persero) Tbk*. Depok: Skripsi Universitas Indonesia (online), tersedia: http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/20321148-S-Ratry%20Rasno%20Putri.pdf, diunduh 25 Februari 2017.

Rokhilah. 2014. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Lapangan PLKB di Kabupaten Malang*. Semarang: Jurnal Fakultas Ekonomi Untag Semarang (online), tersedia: http://download.portalgaruda.org/article.php?article=403662&val=6013, diunduh 25 Februari 2017.

Sanusi, Anwar. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.

Setyaningrum, Windhar. 2013. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Gaji, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Semarang).* Surakarta: Naskah Publikasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta (online), tersedia: http://eprints.ums.ac.id/23879/9/02._NASKAH_PUBLIKASI.pdf, diunduh 21 Februari 2017.

Setyosari, Punaji. 2012. *Metode Penelitian dan Pengembangan*. Jakarta: Kencana.

Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sulistiyani, Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Tahir, Muh. 2011. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Makasar: Universitas Muhammadyah Makasar.

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat Jakarta: RajaGrafindo Persada.