ARTIKEL

ANALISIS KINERJA KARYAWAN PADA PABRIK ROKOK DUA DEWI TULUNGAGUNG DITINJAU DARI SUPERVISI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA

Oleh:

RITA MARIYANA

14.1.02.02.0211

Dibimbing oleh :

1. **Dhiyan Septa Wihara, M.M**
2. **Restin Meilina, S.E., M.M**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

2018

SURAT PERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2018

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap	: Rita Mariyana
NPM	: 14.1.02.02.0211
Telepun/HP	: 081231506695
Alamat Surel (Email)	: ritayushovi@gmail.com
Judul Artikel	: Analisis Kinerja Karyawan pada Pabrik Rokok Dua Dewi Tulungagung ditinjau dari Supervisi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja
Fakultas – Program Studi	: Ekonomi - Manajemen
Nama Perguruan Tinggi	: Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat Perguruan Tinggi	: Jl. K.H. Ahcmad Dahlan No. 76 Mojoroto, Kota 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 di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggungjawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri, 30 Juli 2018
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis,
Dhiyan Septa Wihara, M.M NIDN. 0730098401	Restin Meilina, S.E., M.M. NIDN. 0721058605	Rita Mariyana NPM. 14.1.02.02.0211

ANALISIS KINERJA KARYAWAN PADA PABRIK ROKOK DUA DEWI TULUNGAGUNG DITINJAU DARI SUPERVISI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA

Rita Mariyana
14.1.02.02.0211
Fakultas Ekonomi – Prodi Manajemen
ritayushovi@gmail.com
Dhiyan Septa Wihara, M.M[1] dan Restin Meilina, S.E., M.M[2]

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi masalah kinerja karyawan pada pabrik Rokok Dua Dewi Tulungagung. Pengawasan yang kurang dari mandor menyebabkan kinerja karyawan menurun, disiplin kerja yang belum terbentuk dalam diri karyawan, dan lingkungan kerja karyawan yang masih kurang nyaman.Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis : (1) Pengaruh supervisi terhadap kinerja karyawan, (2) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, (3) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, (4) Pengaruh supervisi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian kausalitas. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi 40 responden dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan *software SPSS for windows versi 23.*

Kesimpulan hasil penelitian ini adalah (1) Secara parsial, variabel supervisi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,611 dan nilai signifikansi sebesar 0,013 (2) Secara parsial, variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,659 dan nilai signifikansi sebesar 0,012 (3) secara parsial, variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,049 dan nilai signifikansi sebesar 0,048 (4) secara simultan, variabel supervisi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F_{hitung} sebesar 76,551 dan nilai signifikansi sebesar 0,000.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Supervisi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan perlu memberikan arahan serta mengakolasi setiap kerja karyawan. Aktifitas pengelolaan yang dilakukan oleh karyawan hendaknya perlu dilakukan secara terus menerus. Salah satu sifat yang rutin dilakukan adalah supervisi, kegiatan ini memiliki tujuan untuk memantau setiap kinerja karyawan agar sesuai dengan tujuan perusahaan. Menurut Handoko (2010:135) kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang

diberikan perusahaan. Menurut Sutrisno (2009:119) Supervisi dalam suatu pekerjaan merupakan pemberian pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Menurut Hasibuan (2012:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Nitisemito (2013:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan, misalnya kebersihan, musik dan lain-lain. Pabrik Rokok Dua Dewi yang berlokasi di Dsn. Tempel RT : 06, RW : 02, Ds. Tanggulkundung Besuki merupakan pabrik rokok yang cukup besar di wilayah administrasi desa. Perusahaan tersebut berdiri sejak tahun 2004 tepatnya pada tanggal 21 April. Perusahaan ini berdiri atas parakarsa seorang pengusaha yaitu Bapak H.Muhaimin dengan jumlah karyawan bagian produksi 200 tenaga kerja terutama pekerja wanita. Keberadaan Pabrik Rokok Dua Dewi yang tidak terlepas dari lingkungan persaingan dan sampai sekarang pabrik rokok dua dewi masih bisa produksi dan aktifitas berjalan dengan lancar. Menurut pengamatan peneliti dalam Pabrik Rokok Dua Dewi Tulungagung banyak karyawan yang keluar pada saat jam kerja, beberapa karyawan yang datang terlambat, dan kondisi lingkungan yang kurang nyaman pada area produksi. Dalam studi awal tersebut peneliti mendapatkan informasi tentang masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan yakni tentang kurangnya target produksi rokok yang menyebabkan produktivitas perusahaan menurun, masalah yang lain terkait dengan pengawasan dan disiplin kerja yang kurang dan lingkungan yang sempit.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Analisis Kinerja Karyawan pada Pabrik Rokok Dua Dewi Tulungagung ditinjau dari Supervisi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja".**

2. Identifikasi Masalah

a. Kinerja karyawan dalam hal ini di nilai masih rendah, sehingga menyebabkan tidak terpenuhinya target produksi.
b. Pengawasan yang kurang dari mandor menyebabkan karyawan sering keluar masuk saat jam kerja. Dalam hal ini perusahaan harus meningkatkan pengawasan guna untuk mencapai tujuan perusahaan.
c. Beberapa karyawan datang terlambat untuk bekerja, hal ini menunjukan kurangnya disiplin kerja karyawan.
d. Lingkungan yang sempit pada area produksi mengakibatkan ketidak nyamanan para karyawan di pabrik Rokok Dua Dewi yang berakibat menurunnya kinerja karyawan.

3. Pembatasan Masalah

Upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui supervise, disiplin kerja, dan lingkungan kerja

Adapun subjek dan penelitian ini adalah karyawan pabrik Rokok Dua Dewi bagian produksi.

4. Rumusan Masalah

a. Apakah ada pengaruh yang signifikan supervisi terhadap kinerja karyawan pada pabrik Rokok Dua Dewi Tulungagung?
b. Apakah ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pabrik Rokok Dua Dewi Tulungagung?
c. Apakah ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pabrik Rokok Dua Dewi Tulungagung?
d. Apakah ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama supervisi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pabrik Rokok Dua Dewi Tulungagung?

5. Tujuan Penelitian

a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh supervisi terhadap kinerja karyawan pada pabrik Rokok Dua Dewi Tulungagung.
b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pabrik Rokok Dua Dewi Tulungagung.
c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pabrik Rokok Dua Dewi Tulungagung.
d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara bersama-sama dari supervisi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja

terhadap kinerja karyawan pada pabrik Rokok Dua Dewi Tulungagung.

6. Kegunaan Penelitian

a. Kegunaan Teoritis

1) Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan sekaligus mengkonfirmasikan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai hubungan supervisi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pabrik Rokok Dua Dewi Tulungagung.

2) Menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang mengambil judul serupa.

b. Kegunaan Praktis

1) Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan dan tambahan ilmu pengetahuan bagi perusahaan terutama pada bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai hubungan supervisi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2) Untuk memberikan gambaran serta informasi dan tambahan wawasan terkait dengan pengaruh supervisi, disiplin kerja, dan lingkunagan kerja terhadap kinerja karyawan pada pabrik Rokok Dua Dewi Tulungagung.

3) Memberikan tambahan ilmu serta wawasan tentang supervisi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja sehingga kinerja karyawan semakin baik.

B. METODE PENELITIAN

1. Pendekatan dan Teknik Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015:8) mengatakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini menggunakan teknik penelitian kausalitas. Menurut Sugiyono (2015:56) penelitian metode kausalitas digunakan untuk mengetahui kemungkinan hubungan sebab akibat yang ada dan mencari kembali fakta yang mungkin menjadi penyebab melalui data tertentu. Dalam penelitian ini mencoba memaparkan data-data tentang supervisi (X_1), disiplin kerja (X_2),

dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan bagian produksi yang ada pada pabrik Rokok Dua Dewi Tulungagung yang berjumlah 200 orang.

sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 40 karyawan pada pabrik Rokok Dua Dewi Tulungagung, diambil dari teori Roscoe (dalam Sugiyono 2015:74), karena bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan korelasi atau analisis regresi ganda, maka jumlah anggotasampel 10 x variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini terdapat empat variabel (3 variabel bebas dan 1 variabel terikat). Maka jumlah sampel 10 x 40 = 40 responden..

Teknik sampling yang digunakan adalah *insidental sampling* yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/*insidental* bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data.

3. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, karena mengukur fenomena sosial, dalam hal ini persepsi atau pendapat para karyawan pabrik Rokok Dua Dewi Tulungagung terhadap supervisi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

4. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2010:211) uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukan tingkat kevalidan atau keabsahan suatu instrumen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan progam *SPSS* versi 23 dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka butir pertanyaan indikator dinyatakan valid, apabila r hitung kurang dari r tabel maka butir pertanyaan indikator dinyatakan tidak valid. Hasil perhitungan r hitung kemudian dikonsultasikan dengan r tabel dengan taraf signifikan 0,05.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2010:221) reliabilitas adalah suatu instrumen yang dapat dipercaya untuk

digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.

Uji reliabilitas penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha* yang dihitung menggunakan progam *SPSS* versi 23. Dengan kriteria pengujian, jika nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60 berarti peryataan reliabel. Sedangkan nilai *cronbach alpha* lebih kecil dari 0,60 berarti peryataan tidak reliabel.

5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini jenis datanya adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari lokasi penelitian, yaitu dengan penyebaran kuesioner dan wawancara kepada karyawan dan pimpinan pada pabrik Rokok Dua Dewi Tulungagung.

6. Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner, selanjutnya diolah dan dianalisis dengan cara sebagai berikut :

a. Uji Asumsi Klasik

Sebelum menganalisis data menggunakan analisis regresi linier dan uji hipotesis, terlebih dahulu peneliti melakukan uji asumsi klasik yaitu:

1) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011:116) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak.

2) Uji Multikoliniearitas

Menurut Ghozali (2011:106) uji multikolinearitas bertujuan menguji apakah dalam regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel-variabel independennya.

3) Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2011:110) uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier terdapat hubungan yang kuat baik positif maupun negative antar data yang ada pada variabel-variabel penelitian.

4) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2011:39) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang

baik adalah yang terjadi homokedastisitas.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menentukan pengaruh yang ditimbulkan oleh indikator variabel bebas terhadap variabel terikat dengan formulasi sebagai berikut:

$$Y = a+\beta 1.X_1 + \beta 2.X_2 + \beta 3.X_3 + e$$

c. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Karena variabel independen pada penelitian ini lebih dari 2, maka koefisien determinasi yang digunakan adalah *Adjusted R Square*. Dalam penelitian ini, uji koefisien determinasi digunakan untuk menunjukan besarnya variabel dari variabel supervisi (X_1), disiplin kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan (Y).

d. Uji Hipotesis

1) Uji t

Menurut Ghozali (2011:98) uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas (*independent*) secara parsial memiliki pengaruh signifikan atau tidak dengan variabel terikat (*dependen*). Untuk melakukan Uji t pada penelitian ini menggunakan alat bantu berupa aplikasi software SPSS versi 23, dengan ketentuan sebagai berikut:

a) Signifikansi $t \leq 0,05$ dan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Hal ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

b) Signifikansi $t \leq 0,05$ dan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif ditolak. Hal ini berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

2) Uji F

Uji F dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menggunakan aplikasi software SPSS versi 23 dan untuk menarik kesimpulan ada tidaknya pengaruh signifikan variabel bebas (X) secara serempak terhadap variabel terikat (Y) dilakukan dengan cara membandingkan nilai F_{hitung}

dengan F_{tabel}, dengan ketentuan sebagai berikut:

a) Signifikansi F < 0,05 dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Hal ini berarti secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

b) Signifikansi F > 0,05 dan $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan hipotesis alternatif ditolak. Hal ini berarti secara simultan tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

C. HASIL DAN PEBAHASAN

1. Hasil Analisis Data

a. Uji Normalitas

Coefficientsa[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Supervisi	.204	4.892
	Disiplin kerja	.168	5.961
	Lingkungan kerja	.303	3.298

G

amb ar 1 G rafik *nor mal probability plot*

Berdasarkan gambar 1 menunjukkan bahwa titik data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian data berdistribusi normal atau asumsi normalitas telah terpenuhi.

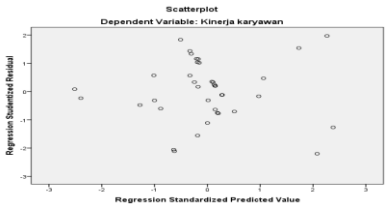
b. Uji Multikolinieritas

Tabel 1
Hasil Uji Multikolinearitas

Sumber : Data primer diolah, 2018

Pada model regresi yang baik seharusnya antar variabel independen tidak terjadi korelasi. Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa variabel supervisi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memiliki nilai Tolerance sebesar 0,204 ; 0,168 ; 0,303 yang lebih besar dari 0,10 dan VIF sebesar 4,892 ; 5,961 ; 3,298 yang lebih kecil dari 10. dengan demikian tidak terjadi hubungan antar variabel bebas atau asumsi multikolinieritas telah terpenuhi.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1.971	1.956	
	Supervisi	.344	.132	.354
	Dsiplin kerja	.383	.144	.398
	Lingkungan kerja	.216	.105	.228

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Grafik *Scaterplots*

Berdasarkan gambar 2 yang ditunjukkan oleh grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dan ini menunjukkan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Tabel 2

Hasil Uji Autokorelasi

Sumber : Data primer diolah, 2018

Nilai DW hitung lebih besar dari (du) = 1,6589 dan kurang dari 4-1,6589 (4-du) = 2,3411 atau dapat dilihat pada yang menunjukkan du < d < 4 – du atau 1,6589 < 2.151 < 2,3411, dapat disimpulkan nilai durbin Watson (DW) terletak antara du s/d 4-DU sehingga asumsi autokorelasi telah terpenuhi.

e. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3

Analisis Regresi Linear Berganda

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa persamaan regresi linear berganda yang diperoleh dari hasil uji analisis yaitu Y = 1,971 + 0,344 X_1 + 0,383 X_2 + 0,216 X_3 + e persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut :

1) Konstanta = 1,971

   Jika variabel supervisi (X_1), disiplin kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3) = 0, maka kinerja karyawan(Y) akan menjadi 1,971 .

2) Koefisien X_1 = 0,344

   Setiap kenaikan 1 satuan supervisi (X_1) sementara disiplin kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) tetap atau tidak berubah, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,344.

3) Koefisien X_2 = 0,383

   Setiap kenaikan 1 satuan disiplin kerja (X_2) dengan supervisi (X_1) dan lingkungan kerja (X_3) tetap atau tidak berubah, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,383.

4) Koefisien X_3 = 0,216

   Setiap kenaikan 1 satuan lingkungan kerja (X_3) dengan supervisi (X_1), disiplin kerja (X_2), tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,216.

f. Koefisien Deterinasi (R^2)

Tabel 4
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.930[a]	.854	.853

Sumber : Data diolah, 2018

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4 diperoleh nilai *Adjusted* R^2 sebesar 0,853 atau 0,853 x 100% = 85,3%. dengan demikian menunjukkan bahwa supervisi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja, dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 85,3% dan sisanya yaitu 14,7% dijelaskan variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

g. Uji t (parsial)

Tabel 5
Hasil Uji t (parsial)

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1.008	.320
	Supervisi	2.611	.013
	Dsiplin kerja	2.659	.012
	Lingkungan kerja	2.049	.048

Sumber : Data primer diolah 2018

1) Pengujian hipotesis 1

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS *for windows* versi 23 dalam tabel 5 diperoleh nilai sig. Variabel supervisi adalah 0,013 < 0,05 dan nilai t hitung (2,611) > t tabel (2,028) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa supervisi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2) Pengujian hipotesis 2

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS *for windows* versi 23 dalam tabel 5 diperoleh nilai sig. variabel disiplin kerja adalah 0,012 < 0,05 dan nilai t hitung (2,659) > t tabel (2,028) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3) Pengujian hipotesis 3

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS *for windows* versi 23 dalam tabel 5 diperoleh nilai sig. variabel lingkungan kerja adalah 0,048 < 0,05 dan nilai t hitung (2,049) > t tabel (2,028) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

h. Uji F (simultan)

Tabel 6

Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA[b]

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Supervisi, Disiplin kerja

Sumber : Output SPSS 23, 2018

Dalam tabel 6 diperoleh nilai sig. adalah 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji F variabel supervise, disiplin kerja, dan lingkungan kerja, < 0,05 dan nilai F hitung (76,551) > F tabel (2,87) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti secara bersama-sama supervisi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

D. PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab IV, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Supervisi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada pabrik Rokok Dua Dewi Tulungagung.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada pabrik Rokok Dua Dewi Tulungagung.
3. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada pabrik Rokok Dua Dewi Tulungagung.

Model	Sum of Squares	Df	Mean Squas	F	Sig.
1	Regression	3	113.183	76.551	.000[a]
	Residual	36	1.479		
	Total	39			

4. Supervisi, disiplin kerja, danlingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada pabrik Rokok Dua Dewi Tulungagung.

2. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi Pengusaha

Diharapkan pengusaha / pimpinan lebih memperhatikan lagi supervise, disiplin kerja, dan lingkungan kerja yang pada akhirnya dapat digunakan sebagai upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian tentang kinerja karyawan dengan menambah jumlah variable penelitian dan memasukan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang belum ada dalam penelitian ini agar hasil penelitian dapat lebih maksimal.

E. DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik, (Edisi Revisi)*. Jakarta : Rineka Cipta.

Barnawi dan Arifin, M. 2012. *Etika dan Profesi Kependidiksn.* Jogyakarta : Ar-Ruzz Media.

Bernadin, H.Jhon and Russel. 2010. *Human Resource Management.* New York : Mc. Graw-Hill.

Erawati, Foury. 2014. *Pengaruh Supervisi, Lingkungan Kerja, dan Insentive Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Terhadap Account Representive (AR) pada KPP Madya DKI Jakarta)*. Tersedia http://pasca.ut.ac.id/journal/index.php/JBME/article/view/25. Diakses 11 mei 2018

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Progam IMB SPSS 19.* Semarang : BP Universitas Diponegoro.

Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta-BPFE.

Hasibuan, H. Malayu, S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia cetakan keenam belas.* Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, H. Malayu, S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Bumi Aksara.

Hidayat, Zainul dan Taufiq Muchamad. 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. Tersedia* https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://repository.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/63912/Arief%2520Hermawan.pdf%3Fsequence%3D1&ved=2ahUKEwiciaWwn6vbAhWMro8KHRDnDmEQFjAAegQICRAB&usg=AOvVaw2KZbbhkDH07I4F3dG43Dht. Diakses 11 April.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya

Muparidi. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Air Minum Tirta Musi Kota Palembang. Tersedia,* https://scholar.google.co.id/scholar?q=Pengaruh+kepemimpinan,++motivasi,++pelatihan+dan+lingkungan+kerja+terhadap+kinerja+karyawan+pada+perusahaan+daerah+air+minum+tirta+musi+kota+palembang&hl=id&as_sdt=0,5 Diakses 5 Desember 2017

Nitisemito, alex S. 2013. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia

Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat

Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama

Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja. Bandung : CV Mandar Maju*

Setiawan, H. 2008. *Tata Letak Pabrik.* Yogyakarta : Andi Yogyakarta

Suarli, S & Bachtiar. 2009. *Manajemen Keperawatan dengan Pendekatan Praktik*. Jakarta : Erlangga

Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta : CAPS (Center for Academic Publishing Service)

Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana Perdana Media

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta*

Umam, K. 2010. *Perilaku Organisasi.* Bandung : Pustaka Setia

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja, Edisi keempat*. Jakarta : Rajawali Pers

Veitzal, Rivai. 2010. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi.* Cetakan Ke-7. Jakarta : Penerbit PT. Raja Grafindo Persada