

Pengaruh Pengawasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Penjaringan Jakarta Utara

Fadil Syafii^{1*}, Rudi Kristanto²

^{1,2}Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta, Indonesia

¹fadilsyafii33@gmail.com; ²rudi.kristanto@stiami.ac.id

*Corresponding Author

ARTICLE INFO

Article history :

Received : Maret 19, 2025

Revised : Mei 20, 2025

Accepted : Juni 12, 2025

Keywords:

work supervision;

work discipline;

work environment;



Copyright (c) 2026

Jurnal Reformasi Administrasi:

Jurnal Ilmiah untuk Mewujudkan

Masyarakat Madani

ABSTRACT

Every organization tries to achieve its goals by using all the human resources it has. Therefore, the goals of each human resource in the organization must be maintained in line with the goals of the organization. In addition, human resources in the organization are expected to have the competence, abilities, and skills needed to carry out their duties. The organization also needs human resources who have achievement motivation and work ethic and no less important is a strong commitment to the organization. Thus, it is expected that the organization's human resources can provide the best contribution to the organization. The concept of performance management is one of the important developments in the scope of management. Performance management began to take shape in the late 1980s, developing from the awareness of the need for a more focused and sustainable approach to managing and rewarding performance. Often, a performance appraisal system and salary/wage determination linked to performance are developed in an unsystematic manner and implemented incorrectly so that they do not provide the expected results. This study uses quantitative descriptive, with a population of 41 employees of the Penjaringan District office and uses saturated samples because the population is below 100. The sampling technique uses a negative 5-interval Likert scale. The results of this study produce t -test, that work supervision, work discipline and work environment each have a positive effect on employee performance, while the f -test, shows the results that work supervision, work discipline and work environment together affect employee performance by 91.3% and the coefficient of determination in this study is 8.7%.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan dasar-dasar yang menginginkan tujuan tertentu agar tercapai. Jika sumber daya manusia tidak ada, maka setiap aktivitas organisasi tidak akan dapat berjalan dengan semestinya. Manusia harus bisa seefektif mungkin melakukan setiap kegiatan yang ada didalam perusahaan agar terwujudnya tujuan dari perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia juga harus aktif di dalam rencana-rencana organisasi, baik itu pelaksanaan, pengawasan dan pengendalian organisasi. Perencanaan merupakan suatu yang harus dipenuhi oleh para petinggi perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Tujuan pengawasan yaitu agar dapat mengawasi penyimpangan-penyimpangan yang terjadi baik itu didalam perusahaan maupun diluar organisasi.

Manajemen kinerja membantu mengintegrasikan sasaran organisasi, kelompok dan individu, terutama dalam mengomunikasikan sasaran dan mendepankan nilai-nilai organisasi. Manajemen kinerja memiliki kompetensi untuk menjadi alat bagi pencapaian perubahan budaya dan perilaku serta merupakan suatu cara untuk memberdayakan karyawan dengan memberikan kendali yang lebih besar atas pekerjaan mereka dan pengembangan diri pribadi mereka sendiri. Manajemen kinerja, juga dapat dijadikan dasar bagi penentuan upah/gaji yang terkait dengan kinerja.

Menurut Hasibuan (2019:16), menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil dari kerja seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya berdasarkan kompetensi, pengalaman, keseriusan serta waktu sehingga dapat menyelesaikan tugas tersebut dengan baik. Adapun kinerja

terdiri atas kinerja individu dan kinerja organisasi (Wildan, 2022). Kinerja individu adalah hasil kerja dari seorang pegawai dengan standar operasional sebagai tolak ukur yang ditentukan oleh organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari setiap kinerja individu yang ada dalam organisasi dan melakukan kerja sama dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik. (Alqudah et.al. 2022).

Sebagai salah satu fungsi sumber daya manusia lainnya adalah pengawasan terhadap kinerja para pegawai, pengawasan adalah proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Pentingnya pengawasan diharapkan dapat memotivasi kinerja pegawai agar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik, selain itu pengawasan juga dapat dilakukan untuk membimbing pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga terhindar dari kesalahan-kesalahan yang tidak diharapkan dan dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri (Toding, 2016).

Menurut Handoko (2019:84), Pengawasan tidak hanya melihat sesuatu dengan seksama dan melaporkan hasil kegiatan mengawasi, tetapi juga mengandung arti memperbaiki dan meluruskannya sehingga mencapai tujuan yang sesuai dengan apa yang di rencanakan. Pengawasan merupakan fungsi manajerial yang keempat setelah bidang perencanaan maka kegiatan berikutnya adalah pengorganisasian, dan pengarahan. Sebagai salah satu fungsi manajemen, mekanisme pengawasan di dalam suatu organisasi memang mutlak diperlukan.

Pengawasan sebagai bagian dari siklus kegiatan manajerial merupakan bagian awal sebelum segala sesuatu kegiatan dalam organisasi berlangsung, karena perencanaan merupakan bagian yang akan menuntun perusahaan kearah yang akan dituju. Dalam melakukan perencanaan maka pihak manajemen akan melakukannya dengan penuh pertimbangan. Salah satu hal yang harus dipertimbangkan adalah perlunya melakukan perencanaan dengan baik. Salah satu perencanaan yang baik adalah perencanaan yang realistik.

Aspek lain yang perlu dilakukan dengan baik oleh pihak manajemen terhadap upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah kemampuan atasan untuk membuat pegawai tersebut disiplin (Mathis dan Jackson, 2020:27). Disiplin adalah sikap moral dan etis yang menempatkan ego pribadi dibawah ego perusahaan, artinya bahwa meskipun kadang kadang tidak sejalan dengan keinginan diri pribadi namun tuntutan untuk tunduk kepada aturan perusahaan perlu dilakukan demi pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

Karyawan yang disiplin kerja yang tinggi cenderung dapat memberi sumbangan nilai kepada organisasi dengan lebih baik dalam hal pencapaian kinerja perusahaan. Oleh karena itu, disiplin pegawai perlu diperhatikan oleh suatu organisasi. Seorang pegawai perlu diawasi dan diarahkan serta dimotivasi agar memiliki dan dapat menjaga disiplin kerjanya dapat lebih baik. Aspek disiplin ini dapat dilihat dari hal yang sifatnya fisik maupun nonfisik. Aspek fisik misalnya kedatangan kantor tepat waktu, mengembalikan peralatan kerja ke tempat semula, datang tepat waktu atau lebih terlambat, serta segera selalu dapat menyelesaikan perkerjaan dengan tepat waktu dan sasaran (Mesiono, 2019:65).

Lingkungan kerja sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan juga harus diperhatikan oleh perusahaan. Hal ini dikarenakan kondisi lingkungan kerja yang baik akan memberikan motivasi kerja bagi para pegawai dalam menyelesaikan beban tugasnya. Dengan lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan berarti perusahaan telah menunjukkan kepada karyawan bahwa mereka dihargai dan membuat pekerjaan yang mereka lakukan lebih menyenangkan.

Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan membuat karyawan memiliki kinerja yang menurun dan waktu pencapaian tugas yang telah diberikan dapat berjalan tidak sesuai dengan target yang diberikan sehingga hasil kerja yang diterapkan menjadi tidak efektif dan efisien, sebaliknya lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan dampak yang baik terhadap diri sendiri dan perusahaan sehingga pegawai memperoleh kepuasan dalam pencapaian kerjanya dan organisasi juga memperoleh tujuan yang ingin dicapainya.

Menurut Mangkunegara (2017:24), lingkungan kerja merupakan keseluruhan perkakas dan bahan yang digunakan pada lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok. Hal senada diungkapkan oleh Sastrohadiwiryono (2020:22), yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai sesuatu yang menyangkut segi fisik maupun psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Adapun kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau memadai apabila pegawai mampu melakukan pekerjaan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Sama halnya dengan Sedamaryanti (2020:18), yang mengatakan lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar pegawai yang mampu mempengaruhi pelaksanaan pekerjaannya. Sedangkan menurut Siagian (2020:32), lingkungan kerja adalah keseluruhan komponen baik di dalam maupun di luar instansi, baik yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas pegawai untuk mencapai tujuan kerja suatu instansi.

Lingkungan kerja yang baik secara fisik maupun non fisik menandakan telah terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat melahirkan perasaan senang dan puas bagi para karyawan. Adanya kepuasan karyawan atas pekerjaan yang didukung dengan terciptanya kondusivitas lingkungan kerja menunjukkan telah terpenuhinya harapan dan kebutuhan berhubungan dengan pelaksanaan pekerjaan. Dengan terpenuhinya kebutuhannya maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih giat dan dengan sendirinya muncul keinginan untuk bekerja maksimal sehingga mencapai kinerja terbaiknya sesuai harapan organisasi.

KAJIAN LITERATUR

1. Pengawasan

Menurut Handoko (2019:84), pengawasan adalah usaha sistematis untuk menentukan standar pelaksanaan dan tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan–penyimpangan serta mengambil tindakan–tindakan yang diperlukan untuk koreksi guna menjamin bahwa sumber daya organisasi dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan–tujuan organisasi atau organisasi.

Menurut Moekijat (2018:8), pengawasan adalah hal yang dilakukan, artinya hasil pekerjaan, menilai hasil pekerjaan tersebut dan apabila perlu mengadakan tindakan–tindakan perbaikan sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana. Pengawasan merupakan proses atau langkah pencegahan dari tindakan–tindakan penyimpangan fatal dan tindakan koreksi apabila terjadi penyimpangan–penyimpangan kecil yang dilakukan oleh pegawai dalam pelaksanaan kegiatan organisasi serta menjamin tujuan–tujuan organisasi dapat tercapai sesuai yang telah direncanakan sebelumnya.

Menurut Terry (2018:21), mengartikan pengawasan sebagai mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan, maksudnya mengavaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan–tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan yang telah diterapkan. Pengawasan yang berlebihan akan menimbulkan birokrasi, mematikan kreatifitas dan akan merugikan organisasi sendiri. Terlalu diawasi dalam melakukan pekerjaan juga berdampak buruk untuk hasil dari pekerjaan tersebut, dikarenakan setiap gerak–gerak selalu dilihat dan dipantau sehingga ruang lingkup kebebasan pribadi yang sudah sempit menjadi tambah sempit dan hasil terburuknya yaitu grogi dan berujung melakukan kesalahan yang seharusnya tidak dilakukan.

2. Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019:89), disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu organisasi dalam rangka meningkatkan keteguhan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2019:193), mengemukakan bahwa Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Menurut Edy Sutrisno (2019:87), mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang

berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

3. Lingkungan Kerja

Menurut Ferawati (2017), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan berdampak pada pelaksanaan tugas yang diberikan. Semakin baik lingkungan kerja seseorang, maka kinerja pekerjaannya akan semakin baik. Menurut Sedarmayanti (2020:6), lingkungan kerja merupakan suatu keadaan dimana terdapat sejumlah kelompok yang didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan organisasi yang sesuai dengan visi misi organisasi. Menurut Mangkunegara (2017:23), lingkungan kerja adalah seluruh alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya naik sebagai perorangan maupun kelompok. Sedangkan menurut Rahmawati et al., (2021), lingkungan kerja merupakan suatu kehidupan sosial, psikologi dan fisik yang terdapat di dalam organisasi berpengaruh kepada pegawai dalam menjalankan tugasnya

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Karena dengan adanya lingkungan yang bersih akan berpengaruh terhadap pegawai di dalam menyelesaikan pekerjaannya dan akan meningkatkan kinerja organisasi (Nurjaya, 2021). Sedangkan menurut Afandi (2021:4), lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berada di sekeliling pegawai dan dapat berpengaruh dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya misalnya seperti penerangan yang cukup dan adanya *air conditioner* (AC).

4. Kinerja Pegawai

Menurut Sedarmayanti (2020:3), kinerja bukan merupakan karakteristik seseorang, seperti bakat atau kemampuan, tetapi merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja dalam kaitannya dengan jabatan diartikan sebagai hasil yang dicapai yang berkaitan dengan fungsi jabatan dalam periode waktu tertentu.

Menurut Hasibuan (2019:22), kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Menurut Fahmi (2017:188), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Torang (2016:74), kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Menurut Mangkunegara (2017:45), bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang dilakukan penulis adalah deskriptif kuantitatif, Menurut Sugiyono (2022:12), metode penelitian deskriptif yakni suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari metode deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Menurut Sugiyono (2022:8), definisi metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme, yang 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. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Kecamatan Penjarangan yang berjumlah 41 orang dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan skala likert dengan kusioner interval 5 negatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini pegawai Kantor Kecamatan Penjaringan dengan karakteristik dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Deskripsi Responden

| Descriptive Statistics | | | | | |
|------------------------|----|---------|---------|-------|----------------|
| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| Pengawasan Kerja | 41 | 47 | 70 | 64.15 | 5.175 |
| Disiplin Kerja | 41 | 40 | 60 | 54.90 | 4.294 |
| Lingkungan Kerja | 41 | 41 | 60 | 56.41 | 4.147 |
| Kinerja Pegawai | 41 | 33 | 50 | 46.63 | 4.011 |
| Valid N (listwise) | 41 | | | | |

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jumlah responden sebanyak 41 responden, dengan hasil analisis sebagai berikut: variable Pengawasan Kerja (X1) mempunyai rata-rata sebesar 64.15 dengan standar deviasi sebesar 5.175, adapun variable Disiplin Kerja (X2) dengan rata-rata sebesar 54.90 dengan standar deviasi sebesar 4.294, sedangkan untuk variabel Lingkungan Kerja (X3) rata-rata sebesar 56.41 dengan standar deviasi sebesar 4.147 dan variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) mempunyai rata-rata sebesar 46.63 dengan standar deviasi sebesar 4.011.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Pengawasan Kerja

| No Item | r Hitung & Nilai Sigifikan | r Tabel & Sigifikan 0.05 | Ket. |
|---------|----------------------------|--------------------------|-------|
| X1.1 | .527 | 0.30 | Valid |
| | .000 | 0.05 | |
| X1.2 | .355 | 0.30 | Valid |
| | .000 | 0.05 | |
| X1.3 | .460 | 0.30 | Valid |
| | .000 | 0.05 | |
| X1.4 | .483 | 0.30 | Valid |
| | .000 | 0.05 | |
| X1.5 | .563 | 0.30 | Valid |
| | .000 | 0.05 | |
| X1.6 | .750 | 0.30 | Valid |
| | .000 | 0.05 | |
| X1.7 | .704 | 0.30 | Valid |
| | .000 | 0.05 | |
| X1.8 | .349 | 0.30 | Valid |
| | .000 | 0.05 | |
| X1.9 | .783 | 0.30 | Valid |
| | .000 | 0.05 | |
| X1.10 | .522 | 0.30 | Valid |
| | .000 | 0.05 | |
| X1.11 | .539 | 0.30 | Valid |
| | .000 | 0.05 | |
| X1.12 | .725 | 0.30 | Valid |
| | .000 | 0.05 | |
| X1.13 | .521 | 0.30 | Valid |
| | .000 | 0.05 | |

| No Item | r Hitung & Nilai Sigifikan | r Tabel & Sigifikan 0.05 | Ket. |
|---------|----------------------------|--------------------------|-------|
| X1.14 | .768 | 0.30 | Valid |
| | .000 | 0.05 | |

Sumber : Olahan penulis berdasarkan output SPSS

Berdasarkan tabel diatas tentang uji validitas variabel pengawasan kerja (X1) di atas dengan jumlah responden atau sampel sebanyak 41, sejumlah 14 butir pernyataan pada tabel di atas menunjukkan hasil r hitung pada variabel pengawasan kerja memiliki nilai yang lebih besar dari r tabel yaitu 0.30 dan jika dilihat dari signifikansinya bahwa nilai sigfnifikasi masing-masing item pernyataan < 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil validitas test dalam penelitian dari variabel pengawasan kerja ini dinyatakan valid dan dapat dikatakan bahwa responden dalam mengisi pernyataan kuesioner variabel pengawasan kerja (X1) dinyatakan layak dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

| No Item | r Hitung & Nilai Sigifikan | r Tabel & Sigifikan 0.05 | Ket. |
|---------|----------------------------|--------------------------|-------|
| X2.1 | .693 | 0.30 | Valid |
| | .000 | 0.05 | |
| X2.2 | .647 | 0.30 | Valid |
| | .000 | 0.05 | |
| X2.3 | .413 | 0.30 | Valid |
| | .000 | 0.05 | |
| X2.4 | .802 | 0.30 | Valid |
| | .000 | 0.05 | |
| X2.5 | .351 | 0.30 | Valid |
| | .000 | 0.05 | |
| X2.6 | .511 | 0.30 | Valid |
| | .000 | 0.05 | |
| X2.7 | .705 | 0.30 | Valid |
| | .000 | 0.05 | |
| X2.8 | .696 | 0.30 | Valid |
| | .000 | 0.05 | |
| X2.9 | .451 | 0.30 | Valid |
| | .000 | 0.05 | |
| X2.10 | .631 | 0.30 | Valid |
| | .000 | 0.05 | |
| X2.11 | .835 | 0.30 | Valid |
| | .000 | 0.05 | |
| X2.12 | .351 | 0.30 | Valid |
| | .000 | 0.05 | |

Sumber : Olahan penulis berdasarkan output SPSS

Berdasarkan tabel diatas mengenai uji validitas variabel disiplin kerja (X2) di atas dengan jumlah responden atau sampel sebanyak 41 responden, serta berisi sebanyak 12 butir pernyataan, hasil pada tabel di atas menunjukkan hasil r hitung pada variabel disiplin kerja memiliki nilai yang lebih besar dari r tabel yaitu 0.30, jika dilihat dari signifikansinya bahwa nilai sigfnifikasi masing-masing item pernyataan < 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil validitas test dari variabel disiplin kerja dalam penelitian ini dinyatakan valid dan dapat dikatakan bahwa responden dalam mengisi pernyataan kuesioner variabel disiplin kerja (X2) dinyatakan layak dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4. Uji Valisitas Variabel Lingkungan Kerja

| No Item | r Hitung & Nilai Sigifikan | r Tabel & Sigifikan 0.05 | Ket. |
|---------|----------------------------|--------------------------|-------|
| X3.1 | .597 | 0.30 | Valid |
| | .000 | 0.05 | |
| X3.2 | .410 | 0.30 | Valid |
| | .000 | 0.05 | |
| X3.3 | .673 | 0.30 | Valid |
| | .000 | 0.05 | |
| X3.4 | .656 | 0.30 | Valid |
| | .000 | 0.05 | |
| X3.5 | .636 | 0.30 | Valid |
| | .000 | 0.05 | |
| X3.6 | .656 | 0.30 | Valid |
| | .000 | 0.05 | |
| X3.7 | .636 | 0.30 | Valid |
| | .000 | 0.05 | |
| X3.8 | .692 | 0.30 | Valid |
| | .000 | 0.05 | |
| X3.9 | .565 | 0.30 | Valid |
| | .000 | 0.05 | |
| X3.10 | .728 | 0.30 | Valid |
| | .000 | 0.05 | |
| X3.11 | .389 | 0.30 | Valid |
| | .000 | 0.05 | |
| X3.12 | .765 | 0.30 | Valid |
| | .000 | 0.05 | |

Sumber : Olahan penulis berdasarkan output SPSS

Berdasarkan tabel diatas mengenai uji validitas variabel lingkungan kerja (X3) di atas dengan jumlah responden atau sampel sebanyak 41 responden, serta berisi sebanyak 12 butir pernyataan, hasil pada tabel di atas menunjukkan hasil r hitung pada variabel lingkungan kerja memiliki nilai yang lebih besar dari r tabel yaitu 0.30 dan jika dilihat dari signifikansinya bahwa nilai sigfnifikasi masing-masing item pernyataan < 0.05 , sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil validitas test dari variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini dinyatakan valid dan dapat dikatakan bahwa responden dalam mengisi pernyataan kuesioner variabel lingkungan kerja (X3) dinyatakan layak dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

| No Item | r Hitung & Nilai Sigifikan | r Tabel & Sigifikan 0.05 | Ket. |
|---------|----------------------------|--------------------------|-------|
| Y1 | .904 | 0.30 | Valid |
| | .000 | 0.05 | |
| Y2 | .693 | 0.30 | Valid |
| | .000 | 0.05 | |
| Y3 | .516 | 0.30 | Valid |
| | .000 | 0.05 | |
| Y4 | .866 | 0.30 | Valid |
| | .000 | 0.05 | |
| Y5 | .653 | 0.30 | Valid |
| | .000 | 0.05 | |
| Y6 | .629 | 0.30 | Valid |
| | .000 | 0.05 | |

| No Item | r Hitung & Nilai Sigifikan | r Tabel & Sigifikan 0.05 | Ket. |
|---------|----------------------------|--------------------------|-------|
| Y7 | .739 | 0.30 | Valid |
| | .000 | 0.05 | |
| Y8 | .736 | 0.30 | Valid |
| | .000 | 0.05 | |
| Y9 | .598 | 0.30 | Valid |
| | .000 | 0.05 | |
| Y10 | .618 | 0.30 | Valid |
| | .000 | 0.05 | |

Sumber : Olahan penulis berdasarkan output SPSS

Berdasarkan tabel diatas mengenai uji validitas variabel kinerja pegawai (Y) di atas dengan jumlah responden atau sampel sebanyak 41 responden, serta berisi sebanyak 10 butir pernyataan, hasil pada tabel di atas menunjukkan hasil r hitung pada variabel kinerja pegawai memiliki nilai yang lebih besar dari r tabel yaitu 0.30 dan jika dilihat dari signifikansinya bahwa nilai sigfnifikan masing-masing item pernyataan < 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil validitas test dari variabel kinerja pegawai dalam penelitian ini dinyatakan valid dan dapat dikatakan bahwa responden dalam mengisi pernyataan kuesioner variabel kinerja pegawai (Y) dinyatakan layak dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

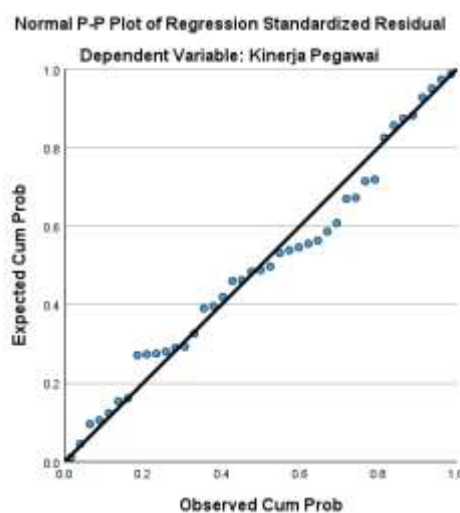
Tabel 6. Uji Reliabilitas

| No | Variabel | Cronbach Alpha | α | Keterangan |
|----|-----------------------|----------------|----------|------------|
| 1 | Pengawasan Kerja (X1) | 0.845 | 0.70 | Reliabel |
| 2 | Disiplin Kerja (X2) | 0.825 | 0.70 | Reliabel |
| 3 | Lingkungan Kerja (X3) | 0.869 | 0.70 | Reliabel |
| 4 | Kinerja Pegawai (Y) | 0.877 | 0.70 | Reliabel |

Sumber : Output SPSS

Pada tabel di atas, data yang diperoleh dari penelitian menunjukkan bahwa hasil dari uji reliabilitas yang dilakukan kepada 41 sampel atau responden, variabel Pengawasan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Kinerja Pegawai (Y) didapatkan nilai koefisien Cronbach's Alpha di atas 0.70, sehingga terbukti bahwa instrument penelitian tersebut adalah reliabel.

Grafik 1. Diagram P-Plot



Sumber : Output SPSS

Data yang normal akan memberikan nilai ekstrim rendah dan ekstrim tinggi yang sedikit dan kebanyakan mengumpul di tengah, berdasarkan gambar 4.3 grafik P-P Plot di atas dapat dilihat bahwa plot atau titik-titik membentuk garis lurus diagonal dan titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonalnya tersebar mengikuti garis diagonal, hal ini berarti bahwa data terdistribusi normal.

Tabel 7. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual | |
|------------------------------------------|-------------------------|-------------------------|------|
| N | | 41 | |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 | |
| | Std. Deviation | 1.17973778 | |
| Most Extreme Differences | Absolute | .096 | |
| | Positive | .096 | |
| | Negative | -.092 | |
| Test Statistic | | .096 | |
| Asymp. Sig. (2-tailed) ^c | | .200 ^d | |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e | Sig. | .441 | |
| | 99% Confidence Interval | Lower Bound | .429 |
| | | Upper Bound | .454 |

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 303130861.

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan tabel di atas, diketahui hasil dari uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test*, variabel Pengawasan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai signifikan $0.200 > 0.05$. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal, sehingga dapat dilakukan analisis pada uji-uji selanjutnya dalam penelitian ini.

Tabel 8. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | -6.361 | 2.752 | | -2.312 | .026 | | |
| | Pengawasan Kerja | .328 | .079 | .423 | 4.136 | <.001 | .223 | 4.475 |
| | Disiplin Kerja | .270 | .092 | .289 | 2.934 | .006 | .241 | 4.145 |
| | Lingkungan Kerja | .304 | .077 | .314 | 3.973 | <.001 | .373 | 2.678 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS

Uji multikolinearitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah pada suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Dasar pengambilan keputusan uji multikolonieritas adalah jika nilai Tolerance > 0.10 dan nilai VIF < 10.00 , maka tidak terjadi adanya indikasi multikolonieritas. Berdasarkan tabel 4.10 di atas dapat dilihat bahwa Pengawasan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) dengan nilai Tolerance > 0.10 dan nilai VIF < 10.00 . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel independen Pengawasan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) tidak terdapat multikolinieritas.

Tabel 9. Uji Heterokedastisitas

| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 1.845 | 1.730 | | 1.067 | .293 |
| | Pengawasan Kerja | -.084 | .050 | -.563 | -1.685 | .100 |
| | Disiplin Kerja | .059 | .058 | .331 | 1.028 | .311 |
| | Lingkungan Kerja | .021 | .048 | .111 | .428 | .671 |

a. Dependent Variable: ABSRES

Sumber : Output SPSS

Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau yang tidak terjadi heteroskedastitas. Uji heterokedasitas dilakukan dengan meregresikan nilai absolut residual dengan variabel independennya. Ada tidaknya heterokedasitas dapat diketahui dengan melihat tingkat signifikansinya terhadap 0.05. Pada tabel 4.12 di atas menunjukkan hasil uji heterokedasitas pada variabel Pengawasan Kerja (X1) dengan tingkat signifikan 0.100 > 0.05, variable Disiplin Kerja (X2) dengan tingkat signifikan 0.311 > 0.05 dan variable Lingkungan Kerja (X3) dengan tingkat signifikan 0.671 > 0.05. Maka, kesimpulan dari hasil tersebut bahwa tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.

Tabel 10. Regresi Linier Berganda

| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| Model | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | -6.361 | 2.752 | | -2.312 | .026 |
| | Pengawasan Kerja | .328 | .079 | .423 | 4.136 | <.001 |
| | Disiplin Kerja | .270 | .092 | .289 | 2.934 | .006 |
| | Lingkungan Kerja | .304 | .077 | .314 | 3.973 | <.001 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS

Dari tabel di atas dapat dijelaskan dalam rumus persamaan regresi linear berganda berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = -6.361 + 0.328 X_1 + 0.270 X_2 + 0.304 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X1= Pengawasan Kerja

X2= Disiplin Kerja

X3= Lingkungan Kerja

β = Koefisien Regresi

e = Residual error

**Tabel 11. Uji t
Coefficients^a**

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|--------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | -6.361 | 2.752 | | -2.312 | .026 |
| | Pengawasan Kerja | .328 | .079 | .423 | 4.136 | <.001 |
| | Disiplin Kerja | .270 | .092 | .289 | 2.934 | .006 |
| | Lingkungan Kerja | .304 | .077 | .314 | 3.973 | <.001 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan hasil uji signifikansi parsial di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai signifikansi variable Pengawasan Kerja (X1) sebesar $0.001 < \alpha = 0.05$, maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya secara parsial ada pengaruh antara Pengawasan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).
2. Nilai signifikansi variable Disiplin Kerja (X2) sebesar $0.006 < \alpha = 0.05$, maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya secara parsial ada pengaruh antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).
3. Nilai signifikansi variable Lingkungan Kerja (X3) sebesar $0.001 < \alpha = 0.05$, maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya secara parsial ada pengaruh antara Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

**Tabel 12. Uji f
ANOVA^a**

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|--------------------|
| 1 | Regression | 587.841 | 3 | 195.947 | 130.229 | <.001 ^b |
| | Residual | 55.671 | 37 | 1.505 | | |
| | Total | 643.512 | 40 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja

Sumber : Output SPSS

Dalam penelitian ini pengujian Simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen atau bebas yang terdiri dari variable Pengawasan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Pada tabel Anova di atas, terlihat bahwa nilai $F = 130.229$ dengan nilai signifikan $F = 0.01$, dan setelah dilakukan perhitungan didapatkan nilai F Tabel sebesar 0.116. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, karena nilai F Hitung (130.229) > nilai F Tabel (0.116), dan nilai signifikan F sebesar $0.01 < 0.05$, maka artinya masing-masing variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel independen. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Pengawasan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y), artinya H_4 diterima dan H_0 ditolak.

Tabel 13. Koefisien Determinasi

| Model Summary^b | | | | |
|----------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .956 ^a | .913 | .906 | 1.227 |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi berganda (R-square) adalah 0.913 atau 91.3%. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu Pengawasan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) secara simultan mempengaruhi variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) sebesar 91.3% dan sisanya 8.7% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain di luar penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Pengawasan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai t hitung variable Pengawasan Kerja (X1) sebesar 4.136 > t table -1.687 dan nilai signifikansi variable Pengawasan Kerja (X1) < $\alpha = 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini berarti ada pengaruh antara Pengawasan Kerja dengan Kinerja Pegawai. Kemudian, berdasarkan hasil uji F bahwa secara simultan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai t hitung variable Disiplin Kerja (X2) sebesar 2.934 > t table -1.687 dan nilai signifikansi variable Disiplin Kerja (X2) < $\alpha = 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini berarti ada pengaruh antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai. Kemudian, berdasarkan hasil uji F bahwa secara simultan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai t hitung variable Lingkungan Kerja (X3) sebesar 3.973 > t table -1.687 dan nilai signifikansi variable Lingkungan Kerja (X3) < $\alpha = 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini berarti ada pengaruh antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai. Kemudian, berdasarkan hasil uji F bahwa secara simultan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.

4. Pengaruh Pengawasan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan analisis regresi linier berganda Uji F, Pengawasan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan indikator bahwa nilai F = 130.229 dengan nilai signifikan F = 0.01. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan F < 0.05 yang artinya masing-masing variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel independen. Maka dengan kata lain ada pengaruh Pengawasan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 91.3%, artinya H_4 diterima dan H_0 ditolak.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dijabarkan dan dijustifikasikan atas rumusan masalah dan hipotesis yang dipaparkan peneliti dan telah diuji menggunakan analisis regresi linear berganda pada penelitian dengan judul Pengaruh Pengawasan Kerja, Disiplin Kerja dan

Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Penjaringan Jakarta Utara, maka kesimpulan yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Hasil pengujian H_1 memberikan bukti empiris secara parsial bahwa Pengawasan Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y), hal ini berarti bahwa semakin baik pengawasan kerja dari para pimpinan di Kecamatan Penjaringan, maka akan semakin baik pula kinerja dari pegawainya.
2. Hasil pengujian H_2 memberikan bukti empiris bahwa secara parsial Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y), hal ini berarti bahwa disiplin kerja para pegawai di Kecamatan Penjaringan akan memberikan kontribusi yang linier terhadap pencapaian kinerja pegawai itu sendiri, semakin tinggi tingkat disiplin pegawai, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkannya.
3. Hasil pengujian H_3 memberikan bukti empiris secara parsial bahwa Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y), hal ini berarti bahwa lingkungan kerja yang kondusif, aman dan nyaman akan menciptakan dan dapat meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Penjaringan secara signifikan.
4. Hasil pengujian H_4 memberikan bukti empiris bahwa Pengawasan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan sebesar 91.3% terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Penjaringan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Agustini, Fauzia. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Akbar, Wildan Taufiq. (2022). Kesenjangan Antara Kinerja Individu dan Kinerja Organisasi. *Jurnal Indonesia Sosial Sains* Vol.3, No.10, Oktober 2022 E-ISSN:2723 –6595. P-ISSN:2723 –669.
- Alqudah, I. H. A., Carballo-penela, A., & Ruza-sanmartín, E. (2022). *High-performance human resource management practices and readiness for change: An integrative model including affective commitment, employees' performance, and the moderating role of hierarchy culture. European Research on Management and Business Economics*, 28(1), 100177. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2021.100177>.
- Anastasya Yuyun Toding. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pipit Mutiara Indah di Desa Sekatak Buji Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan. *Administrasi Bisnis*, Volume 4, Nomor 2., Hal 386-399.
- Apfia Ferawati. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Agora*, 5(1).
- Edy, Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-10. Jakarta: Prenamedia Group.
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung : CV. Alfabeta.
- G. R. Terry. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPEE.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Kosda Karya.
- Mathis, R. L., and Jackson, J. H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mesiono. (2019). *Manajemen dan Organisasi*. Medan: CV. Perdana Mulya Sarana

- Moekijat. (2018). Manajemen Personalia. Jogjakarta; BFFE.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. Jurnal Ilmiah Nasional, III(1), 60-74.
- Rahmawati. (2021). Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Umkm Arumanis Haji 66 Ardi Berbah). Jurnal Manajemen, 1(3), 433–439.
- Sastrohadiwiryo, B. S. (2020). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2020). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta; Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: CV Alfabeta.
- Torang, Syamsir. (2016). Organisasi dan Manajemen. Bandung: CV Alfabeta.