



## **PENGARUH PENGAWASAN, LINGKUNGAN KERJA , DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JNE EXPRESS CABANG UTAMA MEDAN**

**Rizkia Sabrina Luthfi, Yohny Anwar, Soulthan Saladin Batubara**

Universitas Pembangunan Pancabudi

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengawasan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. JNE Express Cabang Utama Medan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pengambilan data melalui kuesioner kepada 55 responden. Variabel yang diteliti meliputi pengawasan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja sebagai variabel independen serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari ketiga faktor tersebut, lingkungan kerja memberikan pengaruh terbesar, diikuti oleh disiplin kerja dan pengawasan. uji F nya sebesar  $60,856 > 3,159$  dengan ketentuan bahwa  $F$  hitung  $> F$  tabel , Uji determinasi menunjukkan bahwa 76,9% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Dengan demikian, perusahaan perlu meningkatkan pengawasan yang efektif, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta memperkuat disiplin kerja guna meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

**Kata Kunci:** Pengawasan, Lingkungan, Disiplin , Kinerja Karyawan.

### **PENDAHULUAN**

Persaingan adalah untuk tetap bersaing di pasar yang semakin kompetitif, bisnis harus terus meningkatkan kualitas dan produktivitas karena perkembangan dunia bisnis saat ini. Karena keberhasilan bisnis tidak hanya bergantung pada teknologi atau

modal, tetapi juga pada kualitas kinerja karyawan, peran sumber daya manusia menjadi sangat penting dalam hal ini. Perusahaan harus memastikan bahwa karyawannya bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja karyawan sangat penting untuk keberhasilan sebuah perusahaan.

\*Correspondence Address : rizkisabrina29@gmail.com  
DOI : 10.31604/jips.v12i4.2025.1675-1684  
© 2025UM-Tapsel Press

Kinerja, menurut Mangkunegara (2013), didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Perusahaan harus memastikan kinerja karyawannya terus meningkat dalam dunia usaha yang semakin kompetitif agar mereka dapat bertahan dan berkembang di tengah tantangan global.

Salah satu perusahaan logistik terbesar di Indonesia, PT JNE Express Cabang Utama Medan, menghadapi masalah serupa. Kinerja karyawan dalam industri logistik adalah kunci keunggulan kompetitif perusahaan. Pengawasan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja adalah beberapa komponen penting yang harus diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

## TINJAUAN PUSTAKA

Salah satu indikator yang menjelaskan kemampuan karyawan dalam bekerja yaitu dapat dilihat dari kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian target perusahaan. Kasmir (2019) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Kasmir (2019) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu :Kualitas (Mutu) Kualitas didefinisikan sebagai tingkat di mana proses atau hasil dari suatu tugas semakin sempurna. Jika produk lebih sempurna, kinerjanya lebih baik, dan sebaliknya, jika kualitas pekerjaan yang dibuat kurang, kinerjanya juga kurang.

### 1. Kuantitas (Jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

### 2. Waktu (Jangka Waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

### 3. Penekanan Biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.

### 4. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya. Pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan agar tidak meleset dari yang sudah ditetapkan.

### 5. Hubungan Antar Karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan yang lain.

Kinerja karyawan yang optimal dapat dicapai dengan memperhatikan faktor-faktor di atas. Organisasi yang menerapkan sistem manajemen kinerja dengan baik akan mampu meningkatkan produktivitas serta kesejahteraan karyawannya.

Pengawasan dalam manajemen adalah upaya memastikan bahwa pekerjaan berjalan sesuai standar yang telah ditetapkan. Robbins dan Coulter (2016) menyatakan bahwa pengawasan merupakan proses monitoring aktivitas organisasi untuk memastikan pencapaian tujuan yang telah ditentukan.

Indikator pengawasan (Robbins & Coulter, 2016):

- 1) **Standar kerja:** Penetapan target atau hasil yang diinginkan.
- 2) **Pengukuran kinerja:** Proses evaluasi terhadap kinerja yang dicapai.
- 3) **Perbandingan hasil:** Membandingkan hasil aktual dengan standar yang telah ditetapkan.
- 4) **Tindakan korektif:** Perbaikan atau penyesuaian yang diperlukan jika terjadi penyimpangan.

Pengawasan yang baik membantu dalam mengidentifikasi dan mengatasi masalah sebelum berkembang menjadi lebih besar. Dengan demikian, efektivitas organisasi dapat terus meningkat.

Lingkungan kerja mencakup aspek fisik dan nonfisik yang memengaruhi kinerja karyawan (Sedarmayanti, 2019). Lingkungan kerja fisik meliputi pencahayaan, suhu, ventilasi, kebisingan, dan tata letak ruang kerja. Sementara itu, lingkungan kerja nonfisik berkaitan dengan hubungan antarpegawai, budaya organisasi, serta kepemimpinan.

Indikator lingkungan kerja (Sedarmayanti, 2019):

- 1) **Penerangan:** Cahaya yang cukup untuk kenyamanan kerja.
- 2) **Suhu udara:** Suhu yang nyaman bagi karyawan.

3) **Kebisingan:** Tingkat kebisingan yang tidak mengganggu kinerja.

4) **Ketersediaan fasilitas:** Kelengkapan sarana dan prasarana pendukung kerja.

5) **Hubungan antarpegawai:** Interaksi dan komunikasi yang baik di lingkungan kerja.

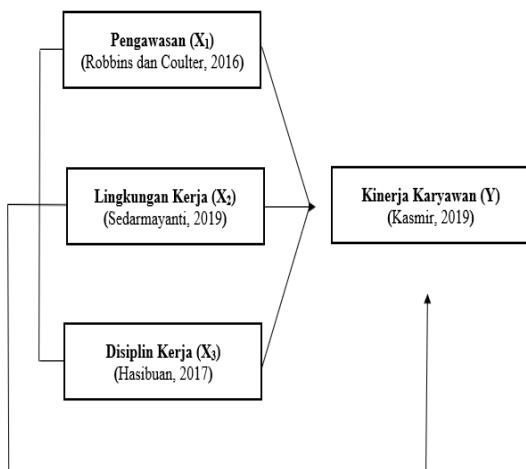
Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan produktivitas karyawan serta mengurangi tingkat stress dalam bekerja.

Disiplin kerja adalah kesadaran individu dalam menaati peraturan dan norma kerja (Hasibuan, 2017). Moekijat (2010) menekankan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri yang menunjukkan kepatuhan terhadap aturan perusahaan.

Indikator disiplin kerja (Hasibuan, 2017):

- a) **Kehadiran kerja:** Karyawan datang tepat waktu dan mengikuti jam kerja.
- b) **Ketaatan terhadap peraturan:** Kepatuhan terhadap SOP dan kebijakan perusahaan.
- c) **Tanggung jawab:** Keseriusan dalam menjalankan tugas yang diberikan.
- d) **Etika kerja:** Perilaku kerja yang profesional dan menghormati aturan yang berlaku.

Disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan efektivitas kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih profesional serta harmonis.



### Kerangka Konseptual Penelitian

H1 : Pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT JNE Express Cabang Utama Medan.

H2 : Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT JNE Express Cabang Utama Medan.

H3 Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT JNE Express Cabang Utama Medan.

H4 : Pengawasan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT JNE Express Cabang Utama Medan

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan data yang dipakai adalah data primer dan data sekunder, penelitian ini menggunakan sampel dan populasi sebanyak 55 responden, penelitian ini menggunakan 3 variable bebas dan 1 variable terikat. Penelitian ini menjelaskan tentang ruang lingkup perusahaan PT. JNE Express cabang utama medan yang beralokasi di Jalan Sisingamangaraja KM 10,5 Kompleks Amplas Trade Canter Blok F No. 10, Timbang Deli, Medan Amplas, Sumatera

Utara . Penelitian ini menggunakan wawancara, dan pembagian kuesiner yang menyangkut kepada penelitian ini.

### 1. Uji Reliabilitas

#### a. Uji Validitas

Menurut uji validitas angket harus di validasikan. Semua data dinyatakan valid apabila nilai *corrected item total correlation* yang harus lebih besar dari 0,30 maka data dinyatakan valid atau sah. Manullang dan Pakpahan (2014) menyatakan bahwa untuk menilai kelayakan butir pertanyaan dalam angket, perlu dilakukan uji validitas. Jika  $r$  hitung lebih dari 0,30 ( $r$  kritis), maka pertanyaan tersebut valid. Sebaliknya, jika  $r$  hitung kurang dari 0,30, maka pertanyaan dianggap tidak valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014), reliabilitas adalah alat untuk mengukur konsistensi kuesioner sebagai indikator suatu variabel. Kuesioner dianggap reliabel jika jawaban responden tetap stabil dan tidak berubah secara acak. Jika nilai dari *Cronbach's Alpha if Item Deleted* lebih besar dari 0,60 maka data tersebut dinyatakan reliabel dan dapat di handalkan.

#### .Uji Reliabilitas

##### a. Uji Validitas

Menurut uji validitas angket harus di validasikan. Semua data dinyatakan valid apabila nilai dari *corrected item total correlation* yang disesuaikan lebih dari 0,30 . Manullang dan Pakpahan (2014) menyatakan bahwa untuk menilai kelayakan butir pertanyaan dalam angket, perlu dilakukan uji validitas. Jika  $r$  hitung lebih dari 0,30 ( $r$  kritis), maka pertanyaan tersebut valid. Sebaliknya, jika  $r$  hitung kurang dari 0,30, maka pertanyaan dianggap tidak valid.

### b. Uji Reliabilitas

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014), reliabilitas adalah alat untuk mengukur konsistensi kuesioner sebagai indikator suatu variabel. Kuesioner dianggap reliabel jika jawaban responden tetap stabil dan tidak berubah secara acak. Jika jawaban berubah secara acak, maka kuesioner tidak reliabel. Suatu konstruk dinilai memiliki reliabilitas yang baik jika nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60.

	Scale Mean if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pengawasan	152.65	.680	.498	.933
Lingkungan kerja	129.67	.881	.790	.849
Disiplin kerja	145.58	.862	.748	.849
Kinerja Karyawan	137.51	.866	.782	.847

Sumber data diolah tahun 2025

Dari hasil olah data yang terdapat pada tabel di atas bahwa nilai dari uji *Cronbach's Alpha if Item Deleted* dinaytakan sah atau valid karena untuk nilai dari *Cronbach's Alpha if Item Deleted* > dari 0,60 maka data tersebut dinyatakan handal dan dapat dilakukan dengan uji yang berikutnya.

### 2. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

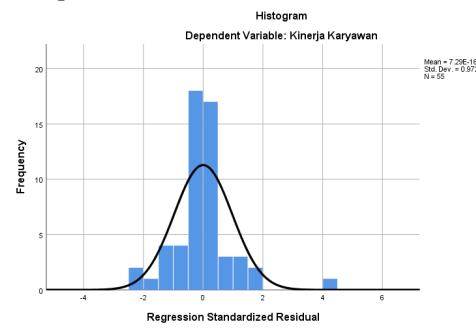
Uji normalitas adalah analisis untuk mengetahui apakah data penelitian terdistribusi normal atau tidak. Dalam statistika parametrik, distribusi data yang normal adalah suatu keharusan yang mutlak harus terpenuhi

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Predicted Value
N	55
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	
Mean	50.9636364
Std. Deviation	6.73739073

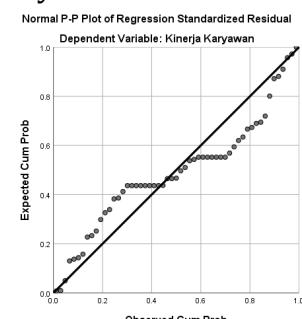
Most Extreme Differences	Absolute	.116
	Positive	.099
	Negative	-.116
Test Statistic	.116	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.161	
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dilakukan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal. Pada uji normalitas dengan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test untuk 55 sampel, diperoleh nilai dari Asymp. Sig. (2-tailed) 161 dan > dari 0,05 maka dinyatakan terpenuhi dan terbebas dari uji normalitas dan nilai dari standard menenuhi dari ketentuan yang ditetapkan adalah 0,05.



**Gambar Histogram**

Hasil pada gambar histogram yang di berikan berdistribusi normal karena pada gambar tersebut terlihat pada balok yang menjurus ke atas dan membentuk seperti gambar lonceng dan tidak miring baik kekiri atau kekanan hal ini menunjukkan bahwa gambar tersebut sangat baik dan dapat dilanjutkan pada uji berikutnya.



Gambar di atas menunjukkan Normal P-P Plot residual terstandarisasi untuk variabel dependen "Kinerja Karyawan." Sebagian besar titik berada dekat dengan garis diagonal, yang mengindikasikan bahwa residual terdistribusi mendekati normal. Meskipun terdapat sedikit penyimpangan di beberapa titik, terutama pada bagian ujung, penyimpangan ini tidak signifikan dan tidak mengganggu normalitas secara keseluruhan. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi normalitas residual, sehingga hasil analisis dapat diandalkan untuk pengambilan keputusan.

#### b. Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pengawasan	.504	1.986
	Lingkungan kerja	.325	3.076
	Disiplin kerja	.291	3.434

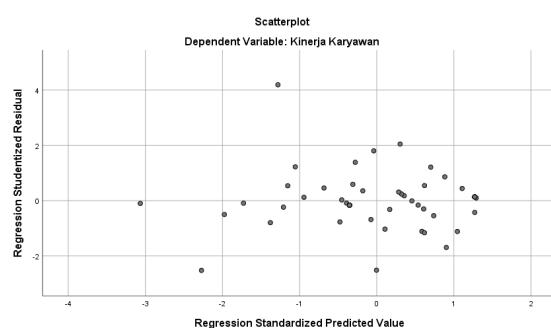
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Data diolah tahun 2025

Dari hasil analisis multikolinieritas, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas yang signifikan dalam model regresi ini. Meskipun variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja menunjukkan tingkat kolinieritas yang lebih tinggi dibandingkan dengan Pengawasan, nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk ketiga variabel tersebut tetap berada dalam batas yang dapat diterima ( $VIF < 5$ ). Dengan demikian, model regresi ini dianggap stabil dan tidak terpengaruh oleh multikolinieritas, sehingga hasilnya dapat diandalkan untuk interpretasi lebih lanjut.  $Tolerance > 10$  dan nilai dari  $VIF < 10$ .

#### c. Uji Heterokedastisitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mendeteksi adanya korelasi yang kuat antara variabel independen dalam model regresi. Hasil dari uji heteroskedastisitas untuk menentukan indeks. Jika titik awal dan akhir terdistribusi dengan atribut 0 dan tidak ada kelembutan (bergelombang, megambang, mengerut), tidak ada distribusi yang tidak merata.



Scatterplot ini menunjukkan hubungan antara residual standar regresi dan nilai prediksi standar untuk variabel "Kinerja Karyawan." Titik-titik yang tersebar secara acak tanpa pola jelas mengindikasikan bahwa asumsi homoskedastisitas terpenuhi. Sebagian besar residual berada dalam rentang  $\pm 2$ , dengan beberapa outlier yang tidak signifikan. Pola ini menunjukkan bahwa model regresi cukup sesuai dengan data dan asumsi dasar regresi telah terpenuhi.

#### 3. Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa model regresi valid dan dapat digunakan. Tidak ada masalah dalam data, sehingga analisis bisa dilanjutkan. Jika hasil uji menunjukkan nilai signifikan, berarti kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Jika tidak, maka pengaruhnya kurang kuat.

### Uji F Simultan

Data di olah tahun 2025

Hasil uji ANOVA menunjukkan bahwa nilai F sebesar **60,856** dengan signifikansi **0.000**. data tersebut dinyatakan signifikan bila nilai dari signifikansinya di bawah 0,005. Nilai dari uji F nya sebesar  $60,856 > 3,159$  dengan ketentuan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  , bahwa hasil olah data pada 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat memberikan nilai yang sangat baik dan mampu di lanjutkan dengan uji yang lain.dan berdistri busi normal Nilai  $F = 60.856$  yang sangat tinggi menunjukkan bahwa perbandingan antara variabel yang dapat dijelaskan dan yang tidak dapat dijelaskan oleh model sangat besar, yang mengindikasikan model ini signifikan. Dengan nilai  $Sig. = 0.000$ , yang lebih kecil dari 0.05, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini signifikan secara statistik, menunjukkan bahwa setidaknya ada satu variabel independen yang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### Uji T (Parsial)

Hasil analisis menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah serius dalam hubungan antarvariabel dalam model. Nilai yang diperoleh mengindikasikan bahwa setiap variabel masih dalam batas yang dapat diterima untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut. Dengan demikian, model ini dapat diandalkan untuk menggambarkan hubungan yang sedang diuji.

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	1.022	.312
	Pengawasan	1.861	.008
	Lingkungan kerja	5.293	.000
	Disiplin kerja	2.812	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Data di olah tahun 2025

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2451.191	3	817.064	60.856	.000 <sup>b</sup>
Residual	684.736	51	13.426		
Total	3135.927	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Uji t adalah metode statistik yang digunakan untuk menguji perbedaan rata-rata antara dua kelompok. Uji ini penting dalam penelitian untuk menentukan apakah ada perbedaan yang signifikan antara dua populasi berdasarkan sampel yang diambil. Berikut adalah penjelasan tentang uji t, termasuk jenis, prosedur, dan interpretasinya.

H1 : Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengawasan memiliki nilai koefisien sebesar 1.861 dengan nilai signifikansi 0.008, yang lebih besar dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis 1 diterima, yang menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki nilai koefisien sebesar 5.293 dengan nilai signifikansi 0.000, yang lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis 2 diterima, yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. JNE Express Cabang Utama Medan. Di antara ketiga faktor tersebut, lingkungan kerja memberikan pengaruh yang paling besar terhadap kinerja karyawan, diikuti oleh disiplin kerja dan pengawasan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan, PT. JNE perlu terus memperbaiki dan memperkuat ketiga faktor tersebut, dengan fokus khusus pada menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan memperkuat kedisiplinan di antara karyawan.

### Saran

Penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. JNE Express Cabang Utama Medan. Di antara ketiga faktor tersebut, lingkungan kerja memberikan pengaruh yang paling besar terhadap kinerja karyawan, diikuti oleh disiplin kerja dan pengawasan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan, PT. JNE perlu terus memperbaiki dan memperkuat ketiga faktor tersebut, dengan fokus khusus pada menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan memperkuat kedisiplinan di antara karyawan.

Kinerja karyawan hal yang sangat baik di saat karyawan bekerja dengan hati dan suka rela tertuang dalam penelitian ini kinerja didasari dari atas pemahaman atau penguasaan dan lingkungan yang nyaman serta disiplin maka terciptalah kinerja yang maksimal. Di perusahaan PT JNE Express Cabang Utama Medan masukan bagi karyawan sebaiknya sesuaikan dengan jam waktu yang sudah di tentukan dan bekerjalah sesuai dengan SOP perusahaan dan

H3 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja memiliki nilai koefisien sebesar 2.812 dengan nilai signifikansi 0.007, yang juga lebih kecil dari 0.05. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis 3 diterima, yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.884 <sup>a</sup>	.782	.769	3.664

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Pengawasan, Lingkungan kerja  
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Data diolah tahun 2025

Hasil olah data yang di sajikan dalam penelitian ini terutama pada uji determinasi menunjukkan bahwa dari ketiga variabel memberikan nilai sebesar  $R = 0.884$  atau 88,4% artinya ketiga variabel bebas yaitu disiplin kerja, pengawasan dan lingkungan kerja memberikan sumbangsih terhadap variabel terikat kinerja karyawan dengan nilai 88,4% dan sisa dari penelitian ini berkisar 11,6% yang mana nantinya akan di teliti di luar variabel yang di sajikan tersebut. menandakan hubungan yang kuat antara variabel prediktor dan kinerja karyawan, sementara  $R^2 = 0.782$  menunjukkan bahwa 78,2% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh model ini. Adjusted  $R^2 = 0.769$  mengonfirmasi bahwa model tetap efektif meski mempertimbangkan jumlah variabel yang digunakan. Nilai Standard Error of the Estimate sebesar 3.664 menunjukkan bahwa model memiliki akurasi prediksi yang baik.

jadikan ruang lingkup kerja harmonis maka kinerja karyawan akan menjadi lebih baik.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Anwar, Y. (2020). *Good Corporate Governance Mechanism for Profit Management of Automotive Indonesia Company*. Universitas Pembangunan Panca Budi.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi.
- Handoko, H. (2017). *Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Coulter (2016) "Manajemen" Jilid : E13. Jakarta. Erlangga.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Management* (13th ed.). Pearson Education, Inc.
- Robbins, Coulter. (2018). *Management* 14th Edition. Canada: Pearson
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2019). *Lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap produktivitas*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan RND. Alfa Beta.
- Jurnal :**
- Akob, M., Akob, R. A., & Tanga, I. B. (2021). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *YUME: Journal of Management*, 4(1).
- Amelia, R., Mantikei, B., & Syamsudin, A. (2022). Pengaruh disiplin kerja, pengawasan pimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Rektorat Universitas Palangka Raya. *Journal of Environment and Management*, 3(2), 169-176.
- Anwar, Y. (2016). Pengaruh kepemimpinan transformasional, kompetensi, kompensasi dan komitmen terhadap budaya organisasi serta implikasinya pada kinerja dosen. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 104-115.
- Anwar, Y. (2023). *The Influence of Work Discipline and Compensation on Work Effectiveness with Job Satisfaction as An Intervening Variable in Field Employees Authority Office Medan Region II Airport Authority*. Karya Ilmiah Dosen. Universitas Pembangunan Panca Budi.
- Batubara, S. S., & Matondang, E. S. (2023, April). FAKTOR KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI DALAM PENGUKURAN LOYALITAS PEGAWAI. In Scenario (Seminar of Social Sciences Engineering and Humaniora) (pp. 357-364).
- Batubara, S. S., Wulandari, N., & Satria, B. (2023). STUDI EMPIRIS PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DAN FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHINYA. NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial, 10(1), 474-478.
- Chandra, R. A., & Anwar, Y. (2023). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja an Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Hutama Karya Infrastruktur di Padang Pariaman. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(6), 3739-3749.
- Harianto, H., Putri, P., & Sari, R. (2020). *Pengaruh pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Centric Powerindo di Kota Batam* (Skripsi, Universitas Putera Batam, Fakultas Sosial dan Humaniora).
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019, December). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional USM* (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147).
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Malini, C. P., Firmansyah, F., & Robain, W. (2024, March). PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT WAHANA GRAHA MAKMUR. In *International Conference on*

*Humanity Education and Society (ICHES) (Vol. 3, No. 1).*

Putri, R., Machasin, M., & Amsal, C. (2015). *Pengaruh pengawasan, lingkungan kerja dan disiplin terhadap keselamatan kesehatan kerja PT. Indah Kiat Pulp and Paper kecamatan Tualang kabupaten Siak* (Doctoral dissertation, Riau University).

Rulianti, E., Nurpribadi, G., & Amirudin, R. (2021). Peran Motivasi dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 963-973.

Ramdani, M. S., Samrin, S., & Wahyono, T. (2023). *PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT. PLN PERSERO*. *Bisnis-Net Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 6(2), 662-666.

Samura, I. S., Nuryanti, N., & Rama, R. (2017). *Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu* (Doctoral dissertation, Riau University).

Sedarmayanti, M. (2017). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja* (Edisi revisi). Penerbit Refika Aditama.

Winanda, R., & Anwar, Y. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Commodities, Journal of Economic and Business*, 5(2), 071-085.