

PERMODELAN REGRESI PADA PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN USAHA FURNITURE BERDASARKAN PENGAWASAN, KEDISIPLINAN, DAN LINGKUNGAN KERJA

Dodi Kusuma Hadi Soedjoko¹

Prodi Manajemen, FEB, Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Kediri
dodikusuma@unpkdr.ac.id

Hery Purnomo²

Prodi Manajemen, FEB, Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Kediri
herypurnomo@unpkediri.ac.id

Sigit Wisnu Setya Bhirawa³

Prodi Akuntansi, FEB, Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Kediri
sigitwisnu@unpkediri.ac.id

Amin Tohari⁴

Prodi Akuntansi, FEB, Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Kediri
amin.tohari@unpkediri.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of supervision, discipline and work environment on employee work productivity at VIT Furniture, partially and simultaneously. The results of observations shown that most of the employees often arrive late, often permit during work hours and the work environment is uncomfortable. The research approach used a quantitative descriptive approach, the research sampling technique used a saturated sample, with 40 respondents and analyzed using multiple linear regression. The conclusion of this study is that there is a partial influence between supervision, discipline and work environment on work productivity. And there is a significant effect simultaneously between supervision, discipline, and work environment on work productivity.

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pengawasan, kedisiplinan dan lingkungan kerja secara parsial dan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada VIT Furniture. Hasil observasi yang mendapatkan bahwa terdapat sebagian besar karyawan sering datang terlambat, seringnya ijin dalam jam kerja maupun lingkungan kerja yang kurang nyaman. Pendekatan penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, Teknik sampling penelitian menggunakan sampel jenuh, dengan 40 responden dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Kesimpulan penelitian ini adalah ada pengaruh secara parsial antara pengawasan, kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Dan ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara pengawasan, kedisiplinan, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

Keywords: Pengawasan, Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, Produktivitas Karyawan, Furniture

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan pada dasarnya memiliki harapan agar ke depannya mengalami perkembangan dalam lingkup usahanya, dengan mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan, dengan mengutamakan cara pemanfaatan sumber-sumber dalam produksi barang atau jasa (Hasibuan, 2010). Salah satu usaha untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja adalah dengan melakukan pengawasan kerja, kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja yang kondusif untuk para karyawan. Apabila ada pengawasan yang baik terhadap suatu pekerjaan, maka akan menghasilkan kerja yang optimal.

Pengawasan merupakan kegiatan sistematis dalam menetapkan standart pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan, dan mengambil tindakan perbaikan untuk menjamin agar semua sumber daya perusahaan digunakan secara efektif dan efisien dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan (Handoko, 2012). Pengawasan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Putra, 2017).

Disiplin kerja adalah pegawai patuh dan taat melaksanakan peraturan kerja yang berupa lisan maupun tulisan dari kelompok maupun organisasi (Siagian, 2015). Disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari kesadaran yang muncul secara otomatis dari dalam diri karyawan tanpa ada paksaan untuk mengikuti peraturan yang berlaku dalam suatu perusahaan. Disiplin mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas-tugasnya. Dengan disiplin kerja yang tinggi, akan mampu mencapai produktivitas kerja yang optimal, disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Luffa (2018), lingkungan kerja yang nyaman, tenang dan kondusif akan mendorong seorang karyawan untuk bekerja secara optimal dan mengakibatkan kinerja perusahaan atau organisasi tercapai dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung.

Lingkungan kerja adalah serangkaian sifat kondisi kerja yang dapat diukur berdasarkan persepsi bersama dari para anggota organisasi yang hidup dan bekerja sama dalam suatu organisasi (Hamali, 2016). Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Khasani, 2016). Tujuan penelitian ini untuk mengetahui besaran persentase pengaruh pengawasan, kedisiplinan, lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di VIT Furniture, baik secara parsial dan secara simultan. Menilik dari hasil penelitian Putra, Luffa dan Khasani, bahwa variabel pengawasan, kedisiplinan, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, tetapi penelitian terdahulu belum memperlihatkan indikator-indikator apa sebagai alat ukurnya.

Pembeda penelitian ini dengan penelitian terdahulu pada munculnya indikator-indikator yang diukur, dan yang dikembangkan melalui instrumen penelitian (kuesioner). Adanya indikator dan pengembangannya dalam kuesioner, maka peneliti berharap penelitian ini dapat mempunyai tahapan yang lengkap dan bisa diulang (disempurnakan) oleh peneliti berikutnya.

Persamaan dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu, antara lain:

Penulis (Tahun)	: Abdul Rachman Saleh (2018)
Judul	: Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap pengaruh produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Inko Jawa Semarang
Metode	: Regresi linier berganda
Hasil	: Terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.
Persamaan	: Menggunakan metode analisis yang sama yaitu regresi linier berganda. Menggunakan variabel bebas disiplin kerja dan variabel terikat produktivitas kerja
Perbedaan	: Tempat penelitian. Variabel bebas yang berbeda yaitu Pengawasan dan Lingkungan Kerja. Penggunaan Indikator variabel yang berbeda di variabel disiplin kerja dan variabel terikat produktivitas kerja Ada pengembangan instrumen penelitian sebagai alat ukur dalam penelitian ini.
Penulis (Tahun)	: Arif Rahman Putra (2017)
Judul	: Pengawasan dan koordinasi kerja serta pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan

- Metode : Regresi linier berganda
Hasil : Terdapat pengaruh pengawasan dan koordinasi kerja secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja,
Persamaan : Menggunakan metode analisis yang sama yaitu regresi linier berganda.
Menggunakan variabel bebas pengawasan dan variabel terikat produktivitas kerja
Perbedaan : Tempat penelitian.
Variabel bebas yang berbeda yaitu Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja
Penggunaan indikator variabel yang berbeda di variabel pengawasan dan variabel terikat produktivitas kerja
Ada pengembangan instrumen penelitian sebagai alat ukur dalam penelitian ini.
- Penulis (Tahun) : Juliani Kristi Silalahi (2018)
Judul : Pengaruh Semangat Kerja dan Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PTPN IV unit bah-butong Sidamanik
Metode : Regresi Linier Berganda
Hasil : Terdapat pengaruh variabel Pengawasan secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja.
Persamaan : Menggunakan metode analisis yang sama yaitu regresi linier berganda.
Menggunakan variabel bebas pengawasan dan variabel terikat produktivitas kerja
Perbedaan : Tempat penelitian.
Variabel bebas yang berbeda yaitu Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja.
Penggunaan indikator variabel yang berbeda di variabel pengawasan dan variabel terikat produktivitas kerja
Ada pengembangan instrumen penelitian sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Jawaban sementara (teoritis) disimbolkan oleh huruf H, yang digunakan adalah sebagai berikut: H1, Terdapat pengaruh pengawasan secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. H2, Terdapat pengaruh kedisiplinan secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. H3, Terdapat pengaruh lingkungan kerja secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dan H4 : Terdapat pengaruh pengawasan, kedisiplinan, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan VIT Furniture.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengawasan merupakan kegiatan sistematis dalam menetapkan standart pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan, dan mengambil tindakan perbaikan untuk menjamin agar semua sumber daya perusahaan digunakan secara efektif dan efisien dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan (Handoko, 2012). Disiplin kerja adalah pegawai patuh dan taat melaksanakan peraturan kerja yang berupa lisan maupun tulisan dari kelompok maupun organisasi (Siagian, 2015). Disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari kesadaran yang muncul secara otomatis dari dalam diri karyawan tanpa ada paksaan untuk mengikuti peraturan yang berlaku dalam suatu perusahaan. Disiplin mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas-tugasnya. Dengan disiplin kerja yang tinggi, akan mampu mencapai produktivitas kerja yang optimal, disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Lingkungan kerja adalah serangkaian sifat kondisi kerja yang dapat diukur berdasarkan persepsi bersama dari para anggota organisasi yang hidup dan bekerja sama dalam suatu organisasi (Hamali, 2016). Produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan, dengan mengutamakan cara pemanfaatan sumber-sumber dalam produksi barang atau jasa (Hasibuan, 2010).

METODE PENELITIAN

Identifikasi Variabel. Variabel-variabel yang digunakan diklasifikasikan menjadi variabel terikat dan variabel bebas. Variabel yang dijelaskan atau yang dipengaruhi oleh variabel lain (variabel terikat / Y) dalam

penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan. Variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel lain (Variabel bebas/ X) pengawasan (X1), kedisiplinan (X2), lingkungan kerja (X3). Penjelasan mengenai teori-teori variabel sehingga dapat diukur dengan cara menentukan indikator-indikator yang diperlukan (Operasionalisasi variabel) diperlukan untuk menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang berhubungan dengan penelitian, sehingga pengujian hipotesis menggunakan statistik dapat dilakukan secara benar. Pendekatan deskriptif kuantitatif bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengawasan, kedisiplinan, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan VIT Furniture yang berjumlah 40 karyawan. Sampel menggunakan sampel jenuh sebesar 40 responden. Instrumen menggunakan kuesioner, yaitu merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab oleh responden. Peneliti mengembangkan instrumen penelitian berupa kisi-kisi instrumen dan jumlah pertanyaan/ pernyataan, tampak pada tabel 1.

Jenis instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu angket/kuesioner yang berisi pernyataan yang jawabannya berbentuk 5 (lima) alternatif jawaban mulai sangat tidak setuju hingga sangat setuju, Sehingga responden hanya memilih dan memberi tanda check list pada kolom yang dianggap sesuai. Untuk kebutuhan analisis peneliti, maka jawaban dari responden diskoring menggunakan skala Likert (*Likert's Summated Ratings*) sebagai berikut: Skor 1 = Sangat Setuju (SS), skor 2 = Setuju (S), skor 3 = Netral (N), skor 4 = Tidak Setuju (TS), dan skor 5 = Sangat Tidak Setuju (STS) (Sugiyono, 2016).

Tabel 1.
Pengembangan Instrumen

Variabel	Indikator	Pertanyaan
(Y1) Produktivitas Kerja Karyawan	(Y1.1) Kemampuan	<ul style="list-style-type: none"> Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya. Tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya.
	(Y1.2) Meningkatkan hasil yang dicapai	<ul style="list-style-type: none"> Saya melakukan pekerjaan dengan sungguh -sungguh karena pekerjaan ini penting bagi saya dan instansi terkait Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standar
	(Y1.3) Pengembangan diri	<ul style="list-style-type: none"> Saya selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan. Bila terjadi kesalahan saat saya bekerja, saya berusaha memperbaiki diri dan berbenah diri.
	(Y1.4) Mutu	<ul style="list-style-type: none"> Saya selalu bersedia datang ke tempat kerja tepat pada waktu Saya berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas.
	(Y1.5) Efisiensi	<ul style="list-style-type: none"> Disiplin kerja berkaitan dengan ket aatan dan peraturan sudah dilaksanakan oleh para karyawan. Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan benar sudah dilaksanakan karyawan.
(X1) Pengawasan	(X1.1) Penentuan alat ukur Pelaksanaan	<ul style="list-style-type: none"> Hasil kerja sudah memenuhi standar perusahaan melalui hasil 1 laporan kerja Hasil kerja memenuhi target yang ditetapkan perusahaan
	(X1.2) Mengadakan penilaian	<ul style="list-style-type: none"> Pengawasan yang dilakukan bukan hanya melihat kinerja saya melainkan Sikap Pengawasan yang dilakukan secara objektif.
	(X1.3) Mengadakan pengamatan	<ul style="list-style-type: none"> Adanya pengawasan supaya efektif dalam bekerja Adanya pengawasan agar disiplin dalam bekerja
	(X1.4) Mengadakan Perbaikan	<ul style="list-style-type: none"> Atasan melakukan perbaikan atas penyimpangan kerja yang terjadi Atasan memberikan arahan atas penyimpangan kerja yang terjadi
	(X1.5) Mengadakan perbandingan	<ul style="list-style-type: none"> Atasan harus membandingkan produktivitas karyawan dengan standar yang ditentukan. Atasan membandingkan produktivitas kerja karyawan secara objektif
(X2) Kedisiplinan	(X2.1) Pemberian Kompensasi.	<ul style="list-style-type: none"> Pemberian kompensasi di perusahaan bertujuan agar karyawan lebih disiplin Kompensasi diberikan secara disiplin oleh perusahaan
	(X2.2) Tidak adanya aturan pasti	<ul style="list-style-type: none"> Tidak adanya aturan yang pasti membuat karyawan di tempat saya bekerja kurang disiplin. Aturan yang pasti dibutuhkan untuk membuat karyawan di tempat saya bekerja lebih disiplin
	(X2.3) Ada tidaknya pengawasan pimpinan	<ul style="list-style-type: none"> Ada tidaknya pengawasan pimpinan membuat para karyawan kurang disiplin. Ada tidaknya pengawasan dari pimpinan di perusahaan membuat karyawan lebih disiplin.
Lingkungan Kerja (X3)	(X3.1) Penerangan / Cahaya di Tempat Kerja	<ul style="list-style-type: none"> Penerangan yang ada (Sinar Matahari dan Listrik) di ruang kerja saya sudahsesuai dengan kebutuhan, sehingga dapat memperlancar pekerjaan. Cahaya/Penerangan (Listrik) yang ada di ruang kerja saya memancar dengan tepat/ tidak menyilaukan mata.
	(X3.2) Temperatur/Suhu Udara di Tempat Kerja	<ul style="list-style-type: none"> Temperatur/Suhu di tempat kerja saya diatur dengan tepat, sehingga saya merasa nyaman dalam bekerja. Saya merasa pihak kantor memperhatikan temperatur/suhu di tempat kerja demi kenyamanan karyawannya.
	(X3.3) Kebisingan di Tempat Kerja	<ul style="list-style-type: none"> Suara yang dihasilkan dari alat -alat kerja tidak mengganggu konsentrasi kerja saya. Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara lalu lalang kendaraan.
	(X3.4) Ruang Gerak	<ul style="list-style-type: none"> Ruangan tempat saya bekerja sangat luas sehingga saya leluasa dan nyaman dalam bergerak menjalankan tugas. Saya merasa pihak perusahaan memperhatikan ukuran tempat kerja, agar karyawan bisa bekerja dengan baik sesuai apa yang diharapkan perusahaan.
	(X3.5) Keamanan di Tempat Kerja	<ul style="list-style-type: none"> Adanya CCTV di tempat saya kerja dapat meningkatkan keamanan dalam bekerja. Adanya petugas security di lingkungan kantor membuat saya tenang dalam bekerja

Diolah dari berbagai sumber, 2020

Instrumen akan diuji dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas sebagai alat ukur suatu instrumen. Uji validitas instrumen dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi skor pada setiap butir pertanyaan dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistics*. Hasil r_{tabel} membandingkan dengan hasil r_{hitung} untuk *degree of freedom* (df) =n- 2, dimana n adalah jumlah sampel yang digunakan. Jadi (df) = 40 – 2

= 38, dengan df = 38 pada taraf signifikan α (5%) diperoleh $r_{tabel} = 0,312$. Penghitungan uji validitas menggunakan rumus *Product Moment Correlation* dengan cara mengkorelasikan atau menghubungkan antara masing-masing skor item yang diperoleh. Uji validitas ini telah diuji coba kepada 20 responden non-sampel yang hasilnya valid dan reliabel, kemudian dilanjutkan terhadap 40 responden sampel yang hasilnya pada tabel 3, yang menunjukkan tingkat validitas dari instrumen yang digunakan cukup bagus. Nilai r_{hitung} semua item pernyataan di atas lebih dari r_{tabel} yaitu 0,312. Dengan demikian seluruh item pernyataan pada instrumen penelitian dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel apabila jawaban seorang terhadap pernyataan adalah konsistensi atau stabil dari waktu ke waktu. Hasil perhitungan uji reliabilitas instrumen, secara ringkas disajikan pada tabel 3. menunjukkan hasil uji reliabilitas di atas, diketahui bahwa variabel pengawasan, kedisiplinan, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja dinyatakan reliabel, karena mempunyai nilai lebih besar dari 0,06.

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Variabel	Hasil Uji Validitas				Hasil Uji Reliabilitas		
	Pertanyaan	r_{Hitung}	r_{Tabel}	Keterangan	Cronbach Alpha	Kriteria Nilai	Keterangan
Pengawasan (X1)	X1.1	0,510	0,312	Valid	0,924	0,6	Reliabel
	X1.2	0,532	0,312	Valid			
	X1.3	0,950	0,312	Valid			
	X1.4	0,476	0,312	Valid			
	X1.5	0,912	0,312	Valid			
	X1.6	0,945	0,312	Valid			
	X1.7	0,950	0,312	Valid			
	X1.8	0,476	0,312	Valid			
	X1.9	0,912	0,312	Valid			
	X1.10	0,945	0,312	Valid			
Kedisiplinan (X2)	X2.1	0,863	0,312	Valid	0,918	0,6	Reliabel
	X2.2	0,786	0,312	Valid			
	X2.3	0,801	0,312	Valid			
	X2.4	0,888	0,312	Valid			
	X2.5	0,838	0,312	Valid			
	X2.6	0,885	0,312	Valid			
Lingkungan Kerja (X3)	X1.1	0,566	0,312	Valid	0,929	0,6	Reliabel
	X1.2	0,863	0,312	Valid			
	X1.3	0,750	0,312	Valid			
	X1.4	0,676	0,312	Valid			
	X1.5	0,890	0,312	Valid			
	X1.6	0,881	0,312	Valid			
	X1.7	0,771	0,312	Valid			
	X1.8	0,672	0,312	Valid			
	X1.9	0,890	0,312	Valid			
	X1.10	0,875	0,312	Valid			
Produktivitas Kerja (Y)	Y1.1	0,510	0,312	Valid	0,945	0,6	Reliabel
	Y1.2	0,532	0,312	Valid			
	Y1.3	0,950	0,312	Valid			
	Y1.4	0,476	0,312	Valid			
	Y1.5	0,912	0,312	Valid			
	Y1.6	0,945	0,312	Valid			
	Y1.7	0,950	0,312	Valid			
	Y1.8	0,476	0,312	Valid			
	Y1.9	0,912	0,312	Valid			
	Y1.10	0,945	0,312	Valid			

Data diolah, 2020

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda. Metode ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu pengawasan (X1), kedisiplinan (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap produktivitas kerja (Y). Rumus yang digunakan adalah, $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$. Diterangkan bahwa simbol Y adalah Variabel dependen produktivitas kerja, a adalah Bilangan Konstanta $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ adalah Koefisien Regresi X_1, X_2, X_3 adalah Variabel independen pengawasan (X1), kedisiplinan (X2), dan lingkungan kerja (X3), dan e adalah Kesalahan Prediksi (*standart error*).

Data dibangun dari kuesioner dan akan dilakukan analisa regresi berganda, maka harus memenuhi kriteria uji asumsi klasik terlebih dahulu, untuk memastikan bahwa persamaan regresi berganda yang diperoleh tidak bias. Uji asumsi klasik mencakup uji normalitas, uji Multikolinieritas, uji autokolerasi, dan uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas. untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas memiliki distribusi yang normal atau tidak, sebab model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal

(mendekati normal). Kriteria uji normalitas dapat dilihat pada bentuk distribusi datanya, yaitu pada histogram maupun normal *probability plot*. Pada histogram data dikatakan memiliki distribusi yang normal jika data tersebut berbentuk seperti lonceng. Sedangkan pada normal *probability plot*, data dikatakan normal jika ada penyebaran titik-titik di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal.

Uji Multikolinieritas, untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi di antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinieritas adalah dengan menggunakan nilai *variance inflation factor* (VIF). Kriteria uji multikolinieritas adalah apabila nilai $VIF > 10$, maka terdapat multikolinieritas. Dilihat dari nilai *tolerance*, apabila nilai $tolerance < 0,10$ berarti terdapat multikolinieritas.

Uji Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah, Uji-t (signifikansi parsial), digunakan untuk menunjukkan apakah suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen. Uji-t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel independennya. Dengan tingkat signifikan yang ditetapkan dengan 5%. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, atau variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau tidak ada pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikatnya. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, atau variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat atau ada pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikatnya.

Uji-F (signifikansi simultan), bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang digunakan dalam model secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji F adalah jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, atau variabel bebas dari model regresi linier tidak mampu menjelaskan variabel terikat. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, atau variabel bebas dari model regresi linier mampu menjelaskan variabel terikat.

Uji Koefisiensi Determinasi (*adjusted R²*), untuk mengukur besar kontribusi variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (*adjusted R²*). Nilai koefisien determinasi adalah $0 < R^2 < 1$.

HASIL PENELITIAN

Hasil uji asumsi klasik, telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam model regresi linier berganda, yaitu: Uji normalitas, dalam *probability plots* dapat diketahui bahwa data yang dianalisis telah mempunyai distribusi normal, yang ditunjukkan oleh titik-titik atau data menyebar berhimpit di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga model regresi ini memenuhi asumsi normalitas, hal ini tampak pada gambar 1.

Uji Multikolinieritas adalah nilai VIF masing-masing variabel yaitu variabel pengawasan sebesar 1,015, variabel kedisiplinan sebesar 1,160 dan variabel lingkungan kerja sebesar 1,170 dari tiga nilai variabel mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 10, dengan demikian dalam model regresi ini tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen, hal ini tampak pada tabel 3, pada kolom multikolinieritas coefficients^a.

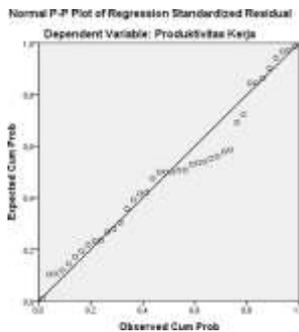
Hasil uji autokorelasi, tampak pada tabel 9, bahwa nilai DW = 2,038 lebih besar dari nilai $du = 1,66$ dan kurang dari $4 - 1,66$ ($4 - du = 2,34$) atau $1,66 < 2,038 < 2,34$ sehingga dapat dinyatakan pada model regresi bebas dari autokorelasi baik positif maupun negatif, hal ini tampak pada tabel 4, pada kolom Durbin Watson.

Uji heteroskedastisitas, dapat diketahui grafik scatterplots terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak menunjukkan pola tertentu, tersebar baik di atas maupun di bawah 0 pada sumbu Y. Sehingga diketahui model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas, hal ini tampak di gambar 2.

Analisis Regresi Linier Berganda, Berdasarkan tabel 3, maka didapat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 12,233 + 0,272X_1 + 0,533X_2 + 0,248X_3 + e$, yang menunjukkan bahwa konstanta sebesar 12,233 Nilai tersebut mengidentifikasi bahwa jika variabel pengawasan (X_1), kedisiplinan (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) bernilai 0, maka nilai produktivitas kerja (Y) adalah 12,233.

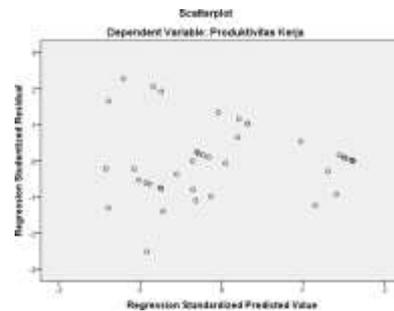
Koefisien $X_1 = 0,272$ Variabel X_1 pengawasan mempunyai pengaruh positif terhadap Y (produktivitas kerja) dengan koefisien regresi sebesar 0,272 satuan artinya jika terjadi peningkatan variabel X_1 (pengawasan) sebesar 1 satuan, maka Y (produktivitas kerja) akan naik sebesar 0,272 satuan dengan asumsi variabel kedisiplinan dan lingkungan kerja tetap atau konstan. Koefisien $X_2 = 0,533$ Variabel X_2 kedisiplinan mempunyai pengaruh positif terhadap Y (produktivitas kerja) dengan koefisien regresi sebesar 0,533 satuan artinya jika

terjadi peningkatan variabel X2 (kedisiplinan) sebesar 1 satuan, maka Y (produktivitas kerja) akan naik sebesar 0,533 dengan asumsi variabel pengawasan dan lingkungan kerja tetap atau konstan.



Data diolah, 2020

Gambar 1. Hasil Uji Normal Probability Plots



Data diolah, 2020

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3.
Hasil Uji Coefficients
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.233	7.248		1.688	.100		
	Pengawasan	.272	.124	.287	2.198	.034	.985	1.015
	Kedisiplinan	.533	.207	.360	2.580	.014	.862	1.160
	Lingkungan Kerja	.248	.096	.360	2.575	.014	.855	1.170

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
Data diolah, 2020

Tabel 4.
Hasil Model Summary
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.630 ^a	.397	.347	3.893	2.038

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
Data diolah, 2020

Koefisien X3 = 0,248 Variabel X3 lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Y (produktivitas kerja) dengan koefisien regresi sebesar 0,248 artinya jika terjadi peningkatan variabel X3 (lingkungan kerja) sebesar 1 satuan, maka Y (Produktivitas kerja) akan naik sebesar 0,248 satuan dengan asumsi variabel pengawasan dan kedisiplinan tetap atau konstan. Variabel yang berpengaruh paling dominan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, dapat disimpulkan bahwa variabel yang berpengaruh paling dominan adalah variabel kedisiplinan yang memiliki nilai koefisien B (beta) paling yaitu sebesar 0,533.

Hasil uji Koefisien Determinasi, pada $adjusted R^2 = 0$ maka variasi variabel bebas yang digunakan dalam metode tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel terikat, tampak pada tabel XX, dapat diketahui nilai $adjusted R^2$ sebesar 0,347. Hal ini menggambarkan bahwa variabel independen pengawasan, kedisiplinan dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel dependen (produktivitas kerja) sebesar 34,7% dan sisanya 65,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini, seperti tampak pada tabel 4.

Pengujian Hipotesis Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini digunakan uji-t dan uji-F sebagai berikut penjelasannya: Uji-t (Uji Parsial). Hasil pengujian uji-t pada tabel 3, kolom t dan sig., menunjukkan nilai signifikan variabel pengawasan sebesar 0,034 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima, artinya berdasarkan hasil pengujian pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap

produktivitas kerja. Nilai signifikan variabel kedisiplinan sebesar 0,014 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya berdasarkan hasil pengujian kedisiplinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Nilai signifikan variabel lingkungan kerja sebesar 0,014 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya berdasarkan hasil pengujian lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hasil Uji-F (Uji Simultan) Nilai hitung akan dibandingkan dengan signifikansi 0,05 dapat dilihat pada tabel 5, diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya berdasarkan hasil pengujian pengawasan, kedisiplinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Tabel 5.
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	359.879	3	119.960	7.913	.000 ^b
	Residual	545.721	36	15.159		
	Total	905.600	39			

a. Dependent Variable: ProduktivitasKerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pengawasan, Kedisiplinan
Data diolah, 2020

PEMBAHASAN

Pengaruh Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja didapat nilai probabilitas variabel pengawasan lebih kecil dari taraf signifikan yaitu $0,034 < 0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Berarti bahwa, semakin baik pengawasan yang dilakukan maka semakin meningkat pula produktivitas kerja karyawan VIT Furniture. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Putra (2017) tentang pengawasan dan koordinasi kerja serta pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pengawasan terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Kedisiplinan terhadap Produktivitas kerja didapat nilai probabilitas variabel kedisiplinan lebih kecil dari taraf signifikan yaitu $0,014 < 0,05$. Sehingga, dapat dikatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Berarti bahwa semakin baik kedisiplinan karyawan VIT Furniture maka semakin meningkat pula produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan yang dilakukan oleh pihak perusahaan dapat meningkatkan produktivitas karyawan, Secara statistik hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Saleh (2018).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja, didapat nilai probabilitas variabel lingkungan kerja lebih kecil dari taraf signifikan yaitu $0,014 < 0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Berarti bahwa semakin nyaman karyawan dengan lingkungan kerja yang ada, hal ini sesuai sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Silalahi (2018) yang berjudul pengaruh semangat kerja dan pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Pengawasan, Kedisiplinan dan Lingkungan kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dari hasil uji-F, didapat nilai probabilitas variabel pengawasan, kedisiplinan dan lingkungan kerja lebih kecil dari taraf signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Dengan nilai koefisien determinasi *Adjusted R²* sebesar 34,7% artinya produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen dan sisanya 65,3% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Pengaruh variabel sejalan dengan penelitian terdahulu, tetapi dalam penelitian sebelumnya tidak ditemukan instrumen dan pengembangan instrumen penelitian sebagai alat ukurnya, sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini melengkapi dari temuan penelitian sebelumnya, terutama pada instrumen dan pengembangan instrumennya.

SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pengawasan, kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Kesimpulan yang didapatkan adalah Ada pengaruh secara parsial pengawasan, kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja, dan ada pengaruh secara simultan, antara pengawasan, kedisiplinan, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja VIT Furniture.

Penelitian yang sekarang mendukung temuan penelitian sebelumnya, bahwa pengawasan secara parsial dan simultan berpengaruh pada produktivitas kerja salah satunya di pengaruhi oleh pengawasan (Putra, 2017), ada pengaruh parsial dan simultan antara kedisiplinan terhadap produktivitas kerja (Saleh, 2018), ada pengaruh parsial dan simultan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja (Silalahi, 2018).

Hal ini sarankan karena telah terbukti bahwa variabel pengawasan, kedisiplinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh 35% terhadap produktivitas kerja, dan masih tersisa 65% yang masih dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Dan diperlukan kesamaan alat ukur (instrumen) dalam penelitian berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Hamali, Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Caps (Center Of Academy Publishing Service).
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE UGM.
- Hasibuan, M.S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Khasani, M. N. (2016). *Pengaruh Stres Kerja, Kondisi Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Efektif Terhadap Kinerja Karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kota Kediri 2016*. Artikel Skripsi Universitas Nusantara Pgrri Kediri. [Simki.unpkediri.ac.id](http://simki.unpkediri.ac.id).
- Luffa, S. D. (2018). *Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Perkebunan Kelapa Sawit Gatipura Mulya Sei. Sako - Kuansing*. Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Mangkunegara, A. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Putra, A. R. (2017). *Pengawasan Dan Koordinasi Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. *Akuntabilitas: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Ekonomi*, Vol 10 No 2. <https://doi.org/10.35457/akuntabilitas.v10i2.305>.
- Saleh, Abdul Rachman. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang*. *Among Makarti* Vol.11 No.21, Juli 2019.
- Silalahi, J. K. (2018). *Pengaruh Semangat Kerja Dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Lapangan Pada PTPN IV Emplasmen Bahbutong Sidamanik*. Skripsi, Universitas Medan Area.
- Siagian, Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Alfabeta.