

PENGARUH PENGAWASAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN REWARD TERHADAP TINGKAT DISIPLIN KERJA PADA PT WONOJATI WIJOYO

Fransiscus Adi Setyawan¹, Suhardi²

^{1,2}) Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. K.H. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
fransiscus.adi24@gmail.com

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 29/06/2023

Tanggal Revisi : 07/07/2023

Tanggal Diterima : 17/07/2023

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of supervision, work environment, and reward at work discipline of employees of PT Wonojati Wijoyo. The method that used in this study is a causal quantitative method with research subjects in the form of employees of PT Wonojati Wijoyo. Based on the results of multiple linear regression analysis, it shows that the variables of supervision, work environment, and rewards have a positive effect on the level of employee discipline. In addition, the results of hypothesis testing show that the three variables partially and simultaneously influence the level of employee discipline

Keywords : Supervision, Work Enviroment, Reward, Discipline

Abstrak

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana pengaruh dari pengawasan, lingkungan kerja, dan pemberian *reward* terhadap tingkat disiplin kerja karyawan PT Wonojati Wijoyo. Pada penelitian ini digunakan pendekatan kuantitatif kausalitas dengan subyek penelitian berupa karyawan pada PT Wonojati Wijoyo. Berdasarkan pada hasil analisis data yaitu regresi linier berganda didapatkan bahwa pada variabel pengawasan, lingkungan kerja, serta *reward* memiliki pengaruh yang positif atas tingkat disiplin kerja karyawan. Di samping itu, pada pengujian hipotesis mengindikasikan bahwa ketiga-tiganya variabel parsial sekaligus simultan memiliki pengaruh tingkat disiplin kerja karyawan.

Kata Kunci : Pengawasan, Lingkungan Kerja, Reward, Disiplin

PENDAHULUAN

Kinerja industri kayu di Indonesia terus meningkat dari waktu-waktu. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya data yang dirilis terlihat di mana peningkatan usaha di industri manufaktur berbahan dasar kayu rata-rata meningkat sebanyak 5,23% setiap tahun [1]. Kinerja industri kayu justru semakin meningkat sejak adanya pandemi Covid-19. Hal tersebut mengindikasikan bahwa industri kayu menjadi salah satu industri yang memiliki daya tahan di pasaran dengan dibuktikan adanya gelombang pandemi kemarin. Peningkatan industri manufaktur berbahan dasar kayu membawa dampak baik tidak hanya ditinjau dari aspek ekonomi keuangan tetapi juga pada aspek sumber daya manusia khususnya penyerapan tenaga kerja [2].

Karyawan sebagai SDM merupakan salah satu roda penggerak dalam kegiatan operasional memiliki andil besar dalam mewujudkan cita-cita perusahaan [3]. Meski demikian, tidak menutup kemungkinan muncul adanya berbagai permasalahan terkait sumber daya manusia pada industri kayu di Indonesia. Permasalahan yang sering kali muncul berkaitan dengan kualitas kinerja adalah kedisiplinan karyawan. Kedisiplinan merupakan sebuah sikap menghormati dan mematuhi segala bentuk aturan yang telah diterapkan sehingga segala sesuatu yang terjadi dalam perusahaan sesuai dengan apa yang direncanakan [4]. Kedisiplinan berasal dari kesadaran dan tanggung jawab masing-masing karyawan [5] ; [6]. Tenaga kerja yang memiliki rasa tanggung jawab besar terhadap perusahaan cenderung memiliki sifat disiplin dalam bekerja. Sebaliknya, karyawan dengan rasa kesadaran dan tanggung jawab yang kurang cenderung mengabaikan tingkat kedisiplinannya [7]. Kedisiplinan karyawan membawa dampak yang cukup besar terhadap pertumbuhan perusahaan. Di mana kedisiplinan berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan dan kinerja karyawan yang berkualitas dan sesuai prosedur akan memudahkan organisasi dalam meraih tujuan yang telah ditentukan [8]. Sebanyak apa pun jumlah karyawan yang dimiliki perusahaan tidak akan ada artinya jika tingkat kedisiplinan karyawannya rendah. Oleh sebab itu, kedisiplinan perlu ditekankan pada setiap karyawan [9].

Kedisiplinan karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor misalnya seperti pengawasan, lingkungan kerja, dan *reward* [10]. Pengawasan yang dilakukan perusahaan memiliki pengaruh besar terhadap tingkat disiplin

kerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan karyawan cenderung merasa diawasi jika sistem pengawasan yang diterapkan terstruktur sehingga karyawan bekerja sesuai prosedur yang telah diterapkan [11]. Selain itu, lingkungan kerja memiliki andil yang cukup besar dalam membentuk sikap disiplin karyawan. Kondisi lingkungan tempat kerja yang baik sedikit banyak memiliki andil atas tingkat disiplin kerja karyawan terlebih ketika hubungan antar karyawan sebagai lingkungan non fisik membentuk kesadaran pada diri karyawan [12]. Selain kedua faktor tersebut, terdapat faktor lainnya yang memiliki pengaruh atas disiplin kerja karyawan, faktor tersebut adalah pemberian *reward*. *Reward* menjadi salah satu bentuk motivasi kerja karyawan untuk dapat meningkatkan kualitas kinerjanya [13]. Pemberian *reward* kepada karyawan selain dapat memotivasi karyawan dalam bekerja juga dapat menumbuhkan sikap disiplin kerja di mana karyawan merasa bahwa kinerja yang selama ini dilakukan dihargai oleh perusahaan [14] dan akan berlomba-lomba untuk bekerja sesuai prosedur yang diterapkan [15].

Salah satu perusahaan manufaktur di bidang *furniture* di Kawasan Kabupaten Kediri adalah PT Wonojati Wijoyo. Memiliki karyawan sekitar 500 orang, menjadikan perusahaan sebagai satu dari beberapa perusahaan besar yang ada di wilayah Kabupaten Kediri. Berdasarkan informasi yang diterima peneliti melalui wawancara terhadap personalia PT Wonojati Wijoyo, perusahaan terus berupaya untuk memberikan fasilitas dan memenuhi hak karyawan, tujuannya agar karyawan memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi sehingga memacu semangat untuk bekerja dan menumbuhkan sikap loyalitas pada perusahaan. Sejauh ini, perusahaan sudah melakukan beberapa tindakan untuk meningkatkan kedisiplinan, salah satunya berupa pemberian *reward*. Bentuk *reward* yang diberikan oleh PT Wonojati Wijoyo terhadap karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi cukup beragam, mulai dari bonus hingga kenaikan jabatan. Karyawan dengan rekam jejak kedisiplinan yang tinggi sering kali mendapat promosi jabatan sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerjanya. Meski demikian, tingkat absensi karyawan pada PT Wonojati Wijoyo masih tergolong tinggi. Sehingga dengan adanya masalah tersebut perlu dilakukan pengkajian terkait kedisiplinan karyawan PT Wonojati Wijoyo. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan dari variabel pengawasan, lingkungan kerja, serta pemberian *reward* terhadap tingkat disiplin kerja PT Wonojati Wijoyo.

Berdasarkan pada kajian referensi yang berjudul Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang positif antara pengawasan pimpinan yang dilakukan terhadap disiplin kerja karyawan. Pengawasan yang dilakukan menurut perspektif karyawan cukup baik dan optimal. Sehingga dari penelitian yang dilakukan mengindikasikan bahwa secara signifikan pengawasan berpengaruh atas tingkat disiplin kerja karyawan [16]. Di samping itu, didasarkan pada kajian penelitian terdahulu yang memiliki judul Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT RPJ mengindikasikan bahwasanya lingkungan kerja memiliki pengaruh yang cukup besar atas disiplin kerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan melalui analisis regresi linier berganda [17]. Yang terakhir merupakan hasil kajian peneliti yang berjudul Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT . London Sumatera (Perusahaan Eksportir Karet) Di Kabupaten Bulukumba menunjukkan bahwa *reward* yang diberikan nyatanya memiliki pengaruh atas disiplin kerja karyawan. Meski demikian, hasil penelitian tidak dapat menunjukkan seberapa besar pengaruh *reward* terhadap disiplin kerja karyawan.

METODE

Dalam penelitian ini digunakan pendekatan kuantitatif kausalitas di mana nantinya penelitian akan berfokus untuk menganalisis hubungan dari variabel dependen yang terdiri dari pengawasan, lingkungan kerja, dan *reward* terhadap variabel *independent* yaitu tingkat disiplin kerja karyawan PT Wonojati Wijoyo. Penelitian nantinya dilakukan di Kawasan perusahaan yang terletak di Jalan Mataram Nomor 1 Dusun Gambang Ds Karangrejo Kec Ngasem Kab Kediri sekitar 3 (tiga) bulan terhitung sejak bulan April hingga Juni tahun 2023. Yang menjadi subyek dalam penelitian adalah karyawan perusahaan yang berjumlah kurang lebih 500 orang. Untuk penentuan sampel digunakan teori dari Roscoe [18] yang menyatakan bahwa jumlah sampel minimal adalah sepuluh kali dari jumlah variabel, artinya jumlah sampel pada penelitian sebanyak 40 orang yang diambil secara acak menggunakan teknik *purposive sampling*. Pada tahap analisis data digunakan beberapa pengujian meliputi uji asumsi klasik, analisis regresi linier, serta uji hipotesis yang terdiri dari uji-t, uji-F, serta uji R² atau uji determinasi. Pengumpulan data pada penelitian digunakan kuesioner dengan ketentuan skala sebagai berikut:

Tabel 1. Keterangan Skala Linkert

Skor	Keterangan
1	Sangat. Tidak. Setuju
2	Tidak Setuju
3	Netral
4	Setuju
5	Sangat. Setuju

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Profil Responden Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi subyek sekaligus responden merupakan karyawan pada PT Wonojati Wijoyo. Dalam proses pengumpulan data, profil responden dibagi menjadi dua yakni berdasarkan pada jenis kelamin dan berdasarkan pada divisi kerja. Berikut merupakan profil responden didasarkan pada jenis kelamin karyawan.

Tabel 2. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki - Laki	34	85%
Perempuan	6	15%

Sumber : data diolah, 2023

Menurut tabel 2. Di atas terlihat bahwa sebanyak 85% dari total responden berjenis kelamin laki-laki. Sedangkan sisanya sebanyak 15% dari jumlah keseluruhan responden berjenis kelamin perempuan.

Selanjutnya adalah profil responden didasarkan pada divisi kerja. Responden dalam penelitian ini terdiri dari tujuh divisi dan gambaran profil responden disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3. Divisi Kerja Responden

Divisi	Jumlah	Persentase (%)
Molding	11	28%
Bensaw	10	25%
Forklift	1	3%
Komponen	10	25%
RST Kering	4	10%
Admin Produksi	2	5%
Bahan Pendukung	2	5%

Sumber : Data diolah 2023

Menurut tabel 3 di atas, terlihat bahwasanya sebanyak 28% responden pada penelitian ini berasal dari divisi molding, 25% responden dalam penelitian ini merupakan divisi Bensaw, 25% responden lainnya pada penelitian ini berasal dari divisi Komponen, Sisanya sebanyak 3% merupakan *driver* forklift, 10% di antaranya dari divisi RST Kering, 5% diantaranya dari divisi bahan pendukung, dan sisanya sebanyak 5% merupakan *admin* produksi.

Syarat suatu data dapat disebut valid adalah jika nilai signifikansi lebih besar daripada r tabel [19]. Pada penelitian ini digunakan 40 (empat puluh) data dengan toleransi sebesar 5% atau 0,05 sehingga r table yang digunakan sebesar 0,2638.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Pengawasan (X1)		
	Rata-rata	Keterangan
	Nilai Signifikansi	
X1	0,404	Valid
Lingkungan Kerja (X2)		
	Rata-rata	Keterangan
	Nilai Signifikansi	
X2	0,543	Valid
Reward (X3)		
	Rata-rata	Keterangan
	Nilai Signifikansi	
X3	0,706	Valid
Disiplin Kerja (Y)		
	Rata-rata	Keterangan
	Nilai Signifikansi	
Y	0,473	Valid

Sumber : data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4 pengujian validitas data di atas didapati bahwa rata-rata nilai signifikan dari variabel pengawasan sebesar 0,404. Kemudian rata-rata dari nilai signifikan pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,543. Rata-rata dari nilai signifikan *reward* sebesar 0,706. Dan yang terakhir rata-rata dari nilai signifikan variabel disiplin kerja sebesar 0,473. Dari analisis tersebut tampak bahwa nilai signifikansi yang diwakili dari rata-rata nilai signifikansi seluruh variabel lebih dari 0,2638 yang merupakan r tabel pada penelitian ini. Dengan demikian, data yang dipergunakan pada penelitian ini telah teruji kualitas dari sisi validitasnya.

Tabel 5. Hasil Uji Reabilitas

Nilai <i>Cronbach's</i>		
<i>Alpha</i>	Jumlah Item	Jumlah Data
0,735	11	40
0,768	11	40
0,785	11	40
0,769	11	40

Sumber : data diolah, 2023

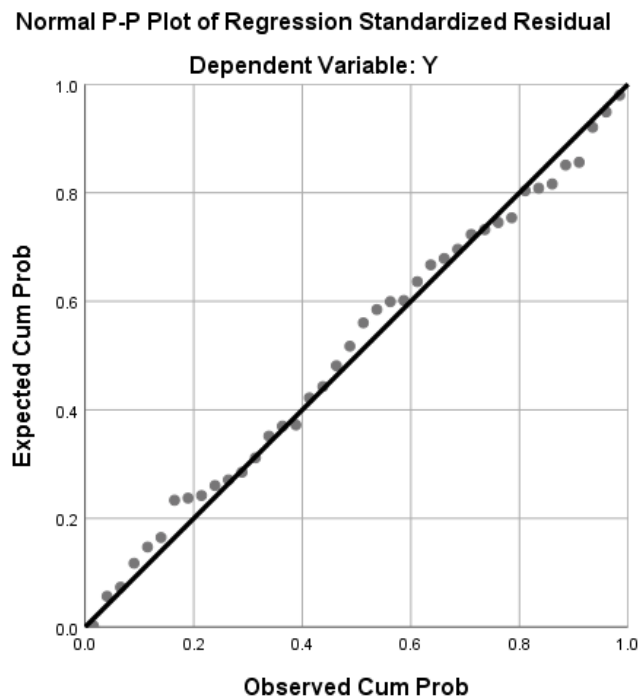
Menurut tabel 5 di atas, terlihat bahwa masing-masing nilai dari ketiga variabel lebih besar daripada r table maka dapat disebut bahwa data yang dipakai pada penelitian ini telah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dalam uji asumsi tahapan awal pengujian adalah melakukan uji atas kondisi normalitas data. Uji normalitas pada penelitian menggunakan uji *Normal Probability Plot* untuk mengetahui apakah data yang digunakan telah terdistribusi normal atau tidak.

Menurut teori yang digunakan, apabila dilakukan uji normalitas menggunakan instrumen normal probability plots data dapat disebut terdistribusi normal apabila titik-titik pada grafik menyebar di area diagonal [20]. Menurut gambar 1 di atas terlihat bahwa titik-titik pada grafik telah menyebar di area diagonal dengan demikian hasil uji normalitas ini mengindikasikan bahwa data yang dipergunakan dalam penelitian memiliki distribusi yang normal.



Sumber : data diolah, 2023

Gambar 1. Hasil Uji Normal Probability Plots

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan salah satu persyaratan yang wajib dipenuhi sebelum melakukan analisis data berupa regresi linier berganda. Pengujian ini bersifat mengindikasikan hubungan antar variabel bebas. Model regresi yang baik ialah data yang tidak saling berhubungan antar variabel bebasnya.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

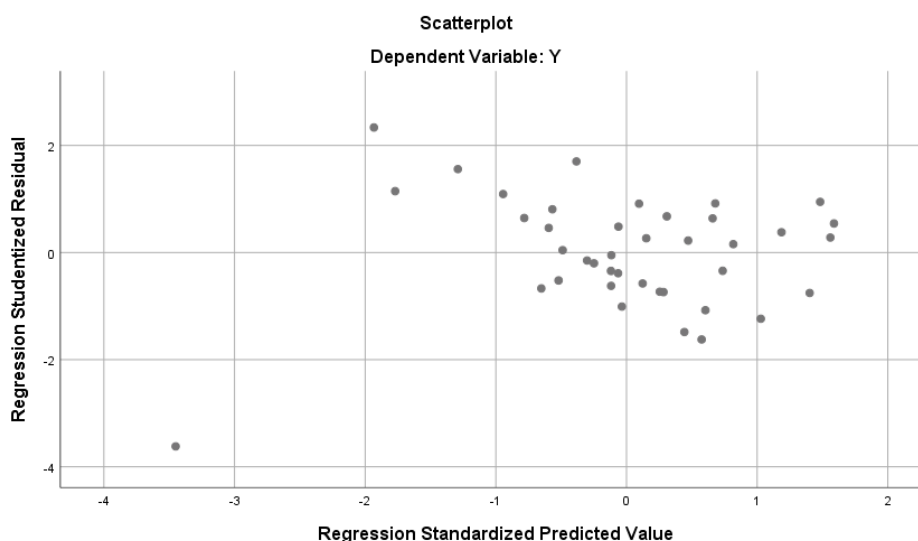
	Nilai t	Nilai Signifikansi	Tolerance	VIF
Constant	1,238	0,224		
X1	0,772	0,045	0,438	2,283
X2	0,539	0,043	0,427	2,343
X3	0,574	0,00	0,896	1,116

Sumber : data diolah, 2023

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai VIF variabel pengawasan sebesar 2,283, nilai VIF variabel lingkungan kerja menunjukkan angka 2,342, kemudian untuk variabel *reward* nilai VIF-nya sebesar 1,116. Selain itu nilai *tolerance* didapatkan untuk tiap-tiap variabel sebesar 0,438 untuk pengawasan, 0,427 untuk lingkungan kerja, serta 0,896 untuk *reward*. Dengan demikian tidak ditemukan adanya gejala multikolinieritas terhadap data yang digunakan pada penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah rangkaian dari uji asumsi klasik sebelum melakukan Analisa regresi linier. Pada pengujian ini nantinya akan membuktikan apakah ada kesamaan variasi dalam variabel yang digunakan. Bentuk regresi yang ideal adalah data yang tidak saling memiliki variasi dalam variabel-variabelnya.



Sumber : data diolah, 2023
Gambar 2. Hasil Uji Hateroskedastisitas

Dengan memperhatikan gambar 2 di atas yang menunjukkan hasil uji hateroskedastisitas terlihat bahwa titik-titik dalam grafik telah menyebar di atas sumbu Y dan di atas angka 0 (nol) sehingga hasil analisis tersebut cukup membuktikan bahwa data yang dipergunakan dalam penelitian ini terbebas dari gejala hateroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah rangkaian dari pengujian asumsi klasik yang nantinya bertujuan untuk mengetahui apakah dalam data terdapat kesalahan pengganggu pada periode t dan pada periode sebelumnya. Autokorelasi dilihat dari nilai durbin Watson dengan dibandingkan pada tabel durbin Watson.

Tabel 7. Hasil Uji.Autokorelasi

R	R ²	Adj R ²	Durbin Watson
0,721	0,519	0,479	1,808

Sumber : data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian ditunjukkan bahwa angka *Durbin Watson* sebesar 1,808 sedangkan untuk data yang berjumlah 40 dan nilai signifikansi yang digunakan sebesar 0,05 didapatkan hasil nilai dL dari tabel Durbin Watson sebesar 1,3384 dan dU sebesar 1,6589. Nilai *Durbin Watson* sebesar 1,808 sehingga sesuai dengan rumus $du < d < 4 - du$ yakni $1,6589 < 1,808 < 2.3411$ dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa dalam data yang dipergunakan dalam penelitian ini tidak ditemukan adanya gejala autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Constant	Unstandardized Coefficient B	Standar Koefisien Beta	Nilai T	Nilai Signifikan
	9,851	7,958	1,238	0,224
X1	0,186	0,241	0,135	0,045
X2	0,95	0,176	0,095	0,043
X3	0,754	0,135	0,680	0,000

Sumber : data diolah, 2023

Dengan melihat tabel di atas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 9,851 + 0,186X_1 + 0,095X_2 + 0,754X_3$$

Interpretasi dari tabel di atas menunjukkan bahwa tiap kenaikan 1% pada variabel pengawasan akan meningkatkan disiplin kerja sebanyak 0,186. Selanjutnya pada tiap kenaikan sebesar 1% pada variabel lingkungan kerja akan mempengaruhi kenaikan tingkat disiplin kerja sebanyak 0,95. Dan terakhir untuk tiap kenaikan 1% pada variabel *reward* akan berpengaruh pada peningkatan disiplin kerja sebanyak 0,754.

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji-t)

Tabel 9 . Hasil Uji t

Constant	Unstandardized Coefficient B	Standar Koefisien Std Error	Standar Koefisien Beta	Nilai T	Nilai Signifikan
	9,851	7,958		1,238	0,224
X1	0,186	0,241	0,135	0,772	0,045
X2	0,95	0,176	0,095	0,539	0,043
X3	0,754	0,135	0,680	0,574	0,000

Sumber : data diolah, 2023

Dengan memperhatikan tabel 9 di atas, maka dapat dilakukan penarikan hipotesis sebagai berikut :

1. Pada variabel X1 yakni pengawasan didapatkan nilai signifikansi sebesar $0,045 < 0,05$. Dari hasil Analisa tersebut peneliti menyimpulkan bahwa variabel X1 yaitu pengawasan secara parsial membawa pengaruh atas tingkat disiplin kerja karyawan PT Wonojati Wijoyo
2. Selanjutnya pada variabel X2 yakni lingkungan kerja terlihat bahwa nilai signifikansi yang berhasil diperoleh sebesar $0,043 < 0,05$. Sehingga peneliti menarik kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja ini memiliki pengaruh secara parsial pada tingkat disiplin kerja
3. Yang terakhir adalah variabel X3 yaitu *reward*. *Reward* pada pengujian hipotesis ini memperoleh skor signifikansi sebesar $0,00 < 0,005$ artinya *reward* juga turut membawa pengaruh secara parsial pada tingkat disiplin kerja karyawan.

Uji F

Tabel 10. Tabel Hasil Uji F

Mean Square	Nilai F	Nilai Signifikan
162,360	12,969	0,00
450,694		

Sumber : data diolah, 2023

Dengan memperhatikan tabel 10 di atas terlihat bahwa nilai F hasil analisis yang telah dilakukan sebesar 12,969 serta nilai signifikansi sebesar 0,00. Merujuk pada teori yang digunakan di mana nilai lebih tinggi daripada nilai signifikansi mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh secara Bersama-sama antara variabel dependen yang terdiri dari pengawasan, lingkungan kerja dan *reward* secara terhadap tingkat disiplin kerja karyawan PT Wonojati Wijoyo.

Uji R²

Tabel 11. Hasil Uji R²

R	R ²	Adj R ²	Durbin Watson
0,721	0,519	0,479	1,808

Sumber : data diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan, nilai R square pada hasil pengujian menunjukkan angka 0,721. Dari angka tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa variabel dependen yang digunakan pada penelitian ini yang terdiri dari pengawasan, lingkungan kerja dan *reward* memiliki variansi sebesar 0,721 pada tingkat disiplin kerja karyawan PT Wonojati Wijoyo. Sedangkan sisanya sebesar 0,279 atau 27,9% dipengaruhi oleh berbagai variabel lain yang tidak dipergunakan pada penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 40 responden yang merupakan karyawan PT Wonojati Wijoyo hingga kemudian dilakukan analisis menggunakan instrumen berupa SPSS versi 25 didapatkan hasil sebagai berikut:

Pengawasan Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Tingkat Disiplin Kerja Karyawan PT Wonojati Wijoyo

Berdasarkan analisis yang dilakukan, didapatkan hasil yaitu nilai signifikan pada uji t menunjukkan angka 0,045 di mana angka ini lebih kecil daripada 0,05 sehingga hasil penelitian ini menyetujui hipotesis pertama yaitu pengawasan secara parsial memiliki pengaruh atas disiplin kerja karyawan. Selain itu, berdasarkan uji F didapatkan hasil nilai F lebih besar daripada nilai signifikan sehingga variabel ini secara signifikan berpengaruh terhadap variabel tingkat kedisiplinan karyawan. Hasil analisis pada penelitian ini mendukung pernyataan dari penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa pengawasan secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Artha Gita Sejahtera Medan [21]. Dengan adanya hasil penelitian ini pula semakin memperkuat hipotesis bahwasanya pengawasan perlu untuk dilakukan karena pengawasan sendiri membawa pengaruh positif terhadap tingkat disiplin kerja karyawan.

Lingkungan Kerja Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Tingkat Disiplin Kerja Karyawan PT Wonojati Wijoyo

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, terlihat bahwa nilai signifikansi pada uji untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,043. Angka ini tentu kurang 0,05 sehingga hasil penelitian ini menyetujui hipotesis kedua yaitu lingkungan kerja secara parsial berpengaruh atas tingkat disiplin kerja karyawan. Hasil analisis dari penelitian ini mendukung hasil kajian sebelumnya yang mengatakan bahwa lingkungan kerja secara positif berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT RPJ [17].

Reward Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Tingkat Disiplin Kerja Karyawan PT Wonojati Wijoyo

Berdasarkan analisis yang dilakukan, didapatkan bahwa nilai signifikansi pada uji-t untuk variabel *reward* sebesar 0,00. Hasil ini mengindikasikan bahwa *reward* secara parsial memiliki pengaruh atas tingkat disiplin kerja karyawan. Oleh sebab itu, hasil analisis pada penelitian ini menerima hipotesis yang diajukan yang menyatakan bahwa *reward* secara parsial memiliki pengaruh atas tingkat disiplin kerja. Hasil analisis dari penelitian ini kemudian memperkuat hasil kajian penelitian sebelumnya yang menyebutkan bahwa *reward* secara parsial dan Bersama-sama berpengaruh atas disiplin kerja karyawan PT Indoexim International [22].

Pengawasan, Lingkungan Kerja, Dan Reward Secara Bersamaan Berpengaruh Terhadap Tingkat Disiplin Kerja PT Wonojati Wijoyo

Berdasarkan analisis yang dilakukan, variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini antara lain pengawasan, lingkungan kerja, dan *reward* secara bersamaan memiliki pengaruh atas tingkat disiplin kerja pada PT Wonojati Wijoyo. Dengan adanya hasil uji-F yang dilakukan dalam penelitian, maka hipotesis terakhir yang diajukan pada penelitian ini yaitu pengawasan, lingkungan kerja, dan *reward* secara bersamaan berpengaruh atas tingkat disiplin kerja karyawan PT Wonojati Wijoyo dapat diterima.

KESIMPULAN

Disiplin kerja menjadi bagian dari aspek yang mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan dalam meraih tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya. Disiplin kerja perlu terus dikembangkan dengan memperhatikan berbagai faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dalam penelitian ini diambil beberapa variabel yang terindikasi dapat meningkatkan disiplin kerja, faktor tersebut antara lain pengawasan, lingkungan kerja, dan pemberian *reward*. Disadari atau tidak tiga faktor tersebut banyak diterapkan di berbagai perusahaan yang tujuannya untuk membangun motivasi kerja sehingga memunculkan disiplin kerja. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian, terbukti bahwasanya variabel pengawasan, lingkungan kerja, dan *reward* baik secara parsial maupun secara bersamaan memiliki pengaruh atas tingkat disiplin kerja karyawan PT Wonojati Wijoyo. Pada penelitian ini menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan antara variabel dependen yang diajukan dengan variabel independen dalam hal ini disiplin kerja karyawan PT Wonojati Wijoyo

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa pengawasan, lingkungan kerja, dan *reward* memiliki pengaruh atas disiplin kerja karyawan. Oleh sebab itu, ketiga faktor tersebut dapat dijadikan pertimbangan perusahaan guna meningkatkan kedisiplinan karyawan sehingga produktivitas karyawan juga meningkat. Untuk mewujudkan ketiga aspek tersebut tidaklah dilakukan secara bersamaan, tetapi dapat dilakukan sedikit demi sedikit. Misalnya untuk variabel yang paling signifikan yaitu lingkungan kerja, perusahaan dapat mulai melakukan pembenahan pada lingkungan kerja seperti penambahan fasilitas yang lebih memadai maupun dengan membangun hubungan baik antar karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Sadya S. Kinerja Industri Kayu Naik 5,36% pada Kuartal II/2022. DataIndonesiaId 2022.
- [2] Mutaqin DJ, Nurhayani FO, Rahayu NH. Performa Industri Hutan Kayu dan Strategi Pemulihan Pascapandemi Covid-19. Bappenas Work Pap 2022;5:48–62. <https://doi.org/10.47266/bwp.v5i1.111>.
- [3] Subagyo, Purnomo H. Manajemen UMKM. 1 ed. Bandung: Media Sains Indonesia; 2022.
- [4] Pratiwi EA. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo tahun 2018. Stikes Bhakti Husada Mulia Madiun, 2018.
- [5] Permana EP, Sumantri BA. Optimalisasi Human Capacity Empowering Untuk Meningkatkan Eksistensi Sentra Ukm Tenun Ikat Khas Kediri Berbasis Data Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention. Int J Soc Sci Bus 2017;1:153–65. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v1i3.11306>.
- [6] Asmawati SY, Fauji DAS, Purnomo H. Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Syariah Indonesia KC Kediri Trade Center. Simp. Manaj. dan Bisnis, Kediri: Universitas Nusantara PGRI Kediri; 2022, hal. 75–84.
- [7] Wahyuni1 T, Purnomo H, Subagyo. Motivasi Sebagai Mediasi Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Pada Kinerja Karyawan PT Bahasakuingsgris. Manajemen 2022;12:27–40. <https://doi.org/https://doi.org/10.30656/jm.v12i1.4386>.
- [8] Sumantri BA. Pengukuran Kinerja Karyawan Pada Pt Indoprima Gemilang Nganjuk Ditinjau Dari Kompensasi, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan. Semin Nas ... 2021:410–5.
- [9] Madyoningrum W, Asri A, Rahmawati. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. J Ekobis Ekon Bisnis Manaj 2022;12:328–42. <https://doi.org/10.37932/j.e.v12i2.614>.
- [10] Wardhani. Kontribusi Pengawasan, Lingkungan Kerja, Dan Reward Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surakarta. Occup Med (Chic Ill) 2013;53:130.
- [11] Sodexo. Faktor – Faktor Disiplin Kerja pada Perusahaan 2021:2021.
- [12] Muzdalifa J. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di PT. BNI (Persero) Cabang Bima. Econ Depos J 2022;4:248–55.
- [13] Sumantri BA, Kurniawan R, Luthfia W. Analisis Kinerja Karyawan Berkaitan Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Di" Jago Bahasa" Pare. Semin Nas ... 2021:396–401.
- [14] Suparyanto, Rosad. Pengaruh Kedisiplinan, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pt. Semesta Mitra Sejahtera Madiun. Suparyanto dan Rosad 2022;5:248–53.
- [15] Asriani D, Gimin, Nas S. Pengaruh Reward Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Citra Riau Sarana Kabupaten Kuantan Singingi. J Ris Manaj 2017;6:1–12.
- [16] Rizal SM, Radiman R. Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. Maneggio J Ilm Magister Manaj 2019;2:117–28. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3649>.
- [17] Herawati N. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. RPJ. J AKRAB JUARA 2019;4:27–41.
- [18] Mahsin M. Data Analysis Techniques for Quantitative Study. Singapore: Springer; 2022. https://doi.org/10.1007/978-981-19-5441-2_16.
- [19] Sugiyono. Metode Penelitian Manajemen (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Jakarta: CV Alfabeta; 2016.
- [20] Ghozali. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Universitas Diponegoro; 2018.
- [21] Andhika R. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt Artha Gita Sejahtera Medan. J Manaj Tools 2018;9:37–9.
- [22] Agung D, Setiyowati NI, Arianto N. Pengaruh Kepemimpinan Dan Reward Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Indoexim International. Inovasi 2020;16:233–40.