



Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)

Journal homepage: ejournal.widyamataaram.ac.id/index.php/j-mae



Pengaruh lingkungan kerja, system pengawasan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Zunagawa Sparepart

^{1*}Ananda Prasastiningrum, ²Epsilandri Septyarini

^{1,2}Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

*e-mail korespondensi: anandaprasastiningrum@gmail.com

Article Info	Abstract
<p>Keywords: Work Environment, Supervision System, Work Motivation and Employee Performance</p>	<p><i>This research aims to analyze the influence of the work environment, supervision system, and work motivation on employee performance at Zunagawa Spareparts. This type of research is quantitative descriptive. The population in this study were 30 employees at Zunagawa Spareparts Yogyakarta. All members of the population were used as respondents using the saturated sampling method. The type of data used in this research is quantitative data. Analysis and testing on the data is carried out in several stages. The first stage is validity and reliability, next is the classic assumption test, multiple linear analysis, then tests are carried out on the hypotheses (t and F tests) that have been formulated, finally analysis of the coefficient of determination (R²). The results of this research show that in part the work environment has a positive and significant effect on employee performance. The supervision system has a positive and significant effect on employee performance and work motivation has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously shows that the work environment, supervision system and work motivation have a positive and significant effect on the performance of Zunagawa Spareparts employees.</i></p>

Info Artikel	Abstrak
<p>Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Sistem Pengawasan, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, sistem pengawasan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Zunagawa Sparepart. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Zunagawa Sparepart Yogyakarta yang berjumlah 30 orang. Seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden dengan metode sampling jenuh. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Analisis dan uji pada data dilakukan dengan beberapa tahapan. Tahap yang pertama yakni validitas dan reliabilitas, selanjutnya uji asumsi klasik, analisis linier berganda kemudian dilakukan uji terhadap hipotesis (uji t dan F) yang telah dirumuskan, terakhir analisis koefisien determinasi (R²). Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sistem pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Secara simultan menunjukkan bahwa lingkungan kerja, sistem pengawasan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Zunagawa Sparepart.</p>



1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang berkualitas hanya mungkin diperoleh melalui perencanaan dan pembinaan yang terencana serta terarah. Hal ini dapat diwujudkan dengan kepemimpinan yang efektif dan bagaimana cara memberikan motivasi yang tepat sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai adalah hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam suatu persaingan global yang sering berubah (Brewster et al., 2021). Ketika pegawai merasa termotivasi dan dipimpin dengan baik, mereka cenderung menunjukkan peningkatan produktivitas dan kualitas kerja. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai tidak hanya bergantung pada keterampilan individu, tetapi juga pada dukungan yang diberikan oleh manajemen dalam hal sumber daya dan lingkungan kerja yang kondusif. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*) (Mangkunegara, 2021). Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menetapkan standar yang jelas dan memberikan pelatihan yang sesuai agar pegawai dapat memenuhi ekspektasi yang ditetapkan.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Dari beberapa faktor diatas, untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman serta kondusif sehingga mampu memacu para pegawai bekerja dengan produktif (Siagian, 2022).

Di dalam kinerja faktor lingkungan kerja dan pengawasan menjadi faktor paling penting guna meningkatkan hasil yang diperoleh dalam suatu organisasi untuk mencapai sasaran dalam kurun waktu tertentu dengan cara yang benar. Dalam upaya peningkatan kinerja pegawai suatu organisasi haruslah memperhatikan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi pekerja dalam menjalankan tugas-tugasnya. Oleh karena itu setiap perusahaan harus mengusahakan agar faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja diperhatikan secara baik-baik sehingga mempunyai pengaruh yang positif bagi kinerja para pegawainya (Dewi & Utama, 2021).

Pengawasan atau controlling dapat dianggap sebagai aktivitas untuk menemukan, mengoreksi penyimpangan-penyimpangan penting dalam hasil yang dicapai dari aktivitas-aktivitas yang direncanakan. Kegagalan pengawas dalam memberikan petunjuk atau arahan sehingga terjadi penyimpangan-penyimpangan yang tidak diinginkan atas tujuan yang hendak dicapai. Pengawasan adalah proses memantau semua aktivitas dalam organisasi untuk memastikan bahwa pekerjaan yang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Hal ini mencakup segala usaha untuk memahami dan mengevaluasi kondisi nyata terkait pelaksanaan tugas atau kegiatan, serta menentukan apakah semua itu sesuai dengan yang seharusnya (Daulay et al., 2019). Agar kegiatan operasional perusahaan berjalan dengan baik, maka dibutuhkan pengawasan. Tujuan pengawasan adalah agar

pegawai berhati-hati dalam bekerja. Pengawasan adalah penting, karena dengan adanya pengawasan, maka pegawai serius dalam bekerja.

Selain pengawasan kurangnya motivasi yang diberikan berupa semangat dalam bekerja, ini terlihat dari kurangnya kesadaran pegawai untuk bekerja secara professional dalam menjalankan tugas yang diberikan, misalnya masih banyaknya pegawai yang kurang percaya diri serta masih banyaknya pegawai yang tidak memiliki tanggungjawab terhadap pekerjaannya. Contohnya kurangnya motivasi yang diberikan atasan kepada pegawai seperti memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi (Kamal et al., 2019).

Fenomena yang terjadi mengenai pengawasan adalah masih kurangnya pengawasan yang dilakukan untuk mengetahui kinerja pegawai yaitu pimpinan jarang melakukan interaksi langsung kepada bawahannya untuk melihat apakah setiap pegawai sudah menyelesaikan tugasnya masing-masing dengan baik dan seseorang dapat dikatakan memiliki motivasi kinerja yang tinggi, apabila seorang tersebut memiliki alasan yang kuat untuk mencapai apa yang ditargetkan perusahaan dengan mengerjakan pekerjaan secara tepat waktu dan sesuai apa yang diharapkan perusahaan. tepat waktu atau tidak, bahkan masih ada saja pegawai yang melakukan pekerjaannya dengan santai apabila tidak diawasi oleh atasan (Kumar, 2023).

Kurangnya motivasi yang diberikan berupa semangat dalam bekerja, ini terlihat dari kurangnya kesadaran pegawai untuk bekerja secara professional dalam menjalankan tugas yang diberikan, misalnya masih banyaknya pegawai yang kurang percaya diri serta masih banyaknya pegawai yang tidak memiliki tanggungjawab terhadap pekerjaannya (Septyarini, 2021). Contohnya kurangnya motivasi yang diberikan atasan kepada pegawai seperti memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi. Hal ini perlu mendapat perhatian dari pimpinan di bagian pengembangan Sumber Daya Manusia Zunagawa Sparepart tersebut agar kinerja para pegawainya meningkat, dalam kondisi ini sangat perlu bagi pimpinan untuk menerapkan kepemimpinan dalam memimpin bawahannya dan memberikan motivasi yang baik kepada seluruh pegawainya karena pegawai yang mempunyai pemimpin dan motivasi yang baik akan berusaha meningkatkan kinerjanya agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya (Robinson & Judge, 2023).

Penelitian mengenai interaksi antara lingkungan kerja dan motivasi kerja serta dampak positif terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan (Fajri & Anwar, 2020). Sebaliknya penelitian yang mengeksplorasi interaksi antara faktor lingkungan kerja dan sistem pengawasan yang masih terbatas merupakan celah penting yang perlu diatasi, terutama dalam konteks kinerja karyawan (Widyastuti & Ananda, 2020). Sementara banyak studi telah fokus pada masing-masing faktor, pemahaman tentang bagaimana ketiga variabel ini saling memengaruhi dan berkontribusi terhadap kinerja karyawan belum cukup mendalam. Ketidakjelasan ini dapat menghambat upaya organisasi dalam menciptakan lingkungan yang mendorong motivasi dan produktivitas. Oleh karena itu, penting untuk melakukan penelitian yang lebih lanjut dalam bidang ini, serta untuk memberikan rekomendasi yang lebih efektif bagi manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang optimal.

2. KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

Lingkungan Kerja

Menurut [Sedarmayanti & Rahmawanti \(2017\)](#) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja karyawan sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja tentunya perlu dikelola dengan sebaik-baiknya sehingga dapat memotivasi para karyawan dan membantu kelancaran dalam pelaksanaan aktifitas karyawan. Faktor lingkungan kerja merupakan suatu hal yang harus mendapat perhatian lebih oleh pemimpin perusahaan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi para pekerja dalam menjalankan tugas-tugasnya, karena lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang akan berinteraksi langsung terhadapnya ([Agmasari & Septyarini, 2022](#)). Lingkungan kerja pada dasarnya terdiri dari lingkungan fisik seperti fasilitas dan peralatan kerja yang digunakan dan para pekerja itu sendiri serta lingkungan non fisik seperti peraturan-peraturan.

Adapun indikator lingkungan kerja menurut ([Sedarmayanti, 2022](#)) yaitu: Penerangan/cahaya ditempat kerja, temperatur/suhu udara ditempat kerja, kelembapan udara ditempat kerja, sirkulasi udara ditempat kerja, getaran mekanis ditempat kerja, bau tidak sedap ditempat kerja, tata warna ditempat kerja, dekorasi ditempat kerja, musik ditempat kerja dan keamanan ditempat kerja.

Sistem Pengawasan

Organisasi sangat memerlukan pengawasan untuk menjamin tercapainya tujuan, sehingga tugas manajer adalah menemukan keseimbangan antara pengawasan organisasi dan kebebasan pribadi, apabila fungsi pengawasan berjalan dengan baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan ([Handoko, 2021](#)). Pengawasan sangat penting dalam perusahaan yang bersekala ekspor dikarenakan standar produk yang tinggi harus sesuai dengan produk yang dihasilkan sehingga fungsi pengawasan disini berperan fital dalam keberlangsungan perusahaan.

Menurut ([Siagian, 2022](#)) definisi pengawasan adalah segenap kegiatan untuk meyakinkan dan menjamin bahwa pekerjaan-pekerjaan dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan, kebijakan-kebijakan yang telah digariskan, dan perintah-perintah yang telah diberikan dalam rangka pelaksanaan kerja untuk mencapai target yang telah ditentukan. Fungsi pengawasan yang berjalan dengan baik diharapkan dapat tercapainya tujuan perusahaan karena karyawan dapat bekerja secara maksimal, sehingga fungsi pengawasan sangat penting didalam sebuah perusahaan agar kinerja karyawan dapat sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapainya tujuan tertentu, jika brrhasil dicapai, akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut

(Septyarini, 2021). Motivasi kerja merupakan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan (Mangkunegara, 2021). Sedangkan menurut Handoko (2021), motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna tujuan. Siagian (2022) mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi bisnis, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer.

Terdapat beberapa indikator motivasi kerja menurut Robbins & Judge (2017) yaitu penghargaan, hubungan sosial, kebutuhan hidup dan keberhasilan dalam bekerja. Sedangkan menurut Maslow (2021) yang digunakan dalam mengukur motivasi kerja yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan keselamatan dan aktualisasi diri.

Kinerja Karyawan

Semakin berkembangnya organisasi maka semakin banyak pula melibatkan tenaga kerja dalam usaha menunjang kelancaran jalannya organisasi disamping memperhatikan faktor-faktor produksi lainnya. Jika kita berbicara mengenai produk/jasa yang dihasilkan oleh organisasi maka hal tersebut tidak akan terlepas dari permasalahan kinerja. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2021). Kemudian menurut Hasibuan (2016) merupakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Robbins (2016) terdapat 6 Indikator untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Nitisemito (2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja terdiri dari dua dimensi yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan fisik yang berkenaan dengan tempat atau ruangan dan kelengkapan material atau peralatan yang digunakan karyawan untuk bekerja. Sedangkan lingkungan non fisik berkenaan dengan suasana sosial atau pergaulan (komunikasi) antar personil di lingkungan unit kerja masing – masing atau dalam keseluruhan organisasi kerja.

Penelitian yang dilakukan Sitanggang (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan kantor PT. Air Jernih Pekanbaru Riau.

H₁: Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Sistem Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengawasan adalah proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan (Supranto, 2021). Organisasi sangat memerlukan pengawasan untuk menjamin tercapainya tujuan, sehingga tugas manajer adalah

menemukan keseimbangan antara pengawasan organisasi dan kebebasan pribadi, apabila fungsi pengawasan berjalan dengan baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan (Handoko, 2016).

Penelitian yang dilakukan Cholisotul (2018) menunjukkan bahwa secara parsial yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengawasan. Karena berdasarkan uji statistik diperoleh nilai t hitung untuk pengawasan sebesar $4.885 >$ dari t tabel sebesar 1,687.

H₂: Sistem pengawasan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapainya tujuan tertentu, jika berhasil dicapai, akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut (Munandar, 2017). Motivasi adalah proses pemberian atau penciptaan motif, serta kondisi atau situasi yang memunculkan motif tersebut. Dengan demikian, motivasi kerja merujuk pada faktor-faktor yang membangkitkan semangat atau dorongan untuk bekerja. Kekuatan atau kelemahan motivasi kerja seseorang akan berpengaruh pada tingkat prestasi yang dicapai (Robbins & Judge, 2017).

Penelitian yang dilakukan (Hidayat, 2020) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai, karena hasil analisis t hitung $>$ t -tabel ($2,588 >$ 1,67) pada $n = 95$ dengan taraf signifikansi 95%.

H₃: Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

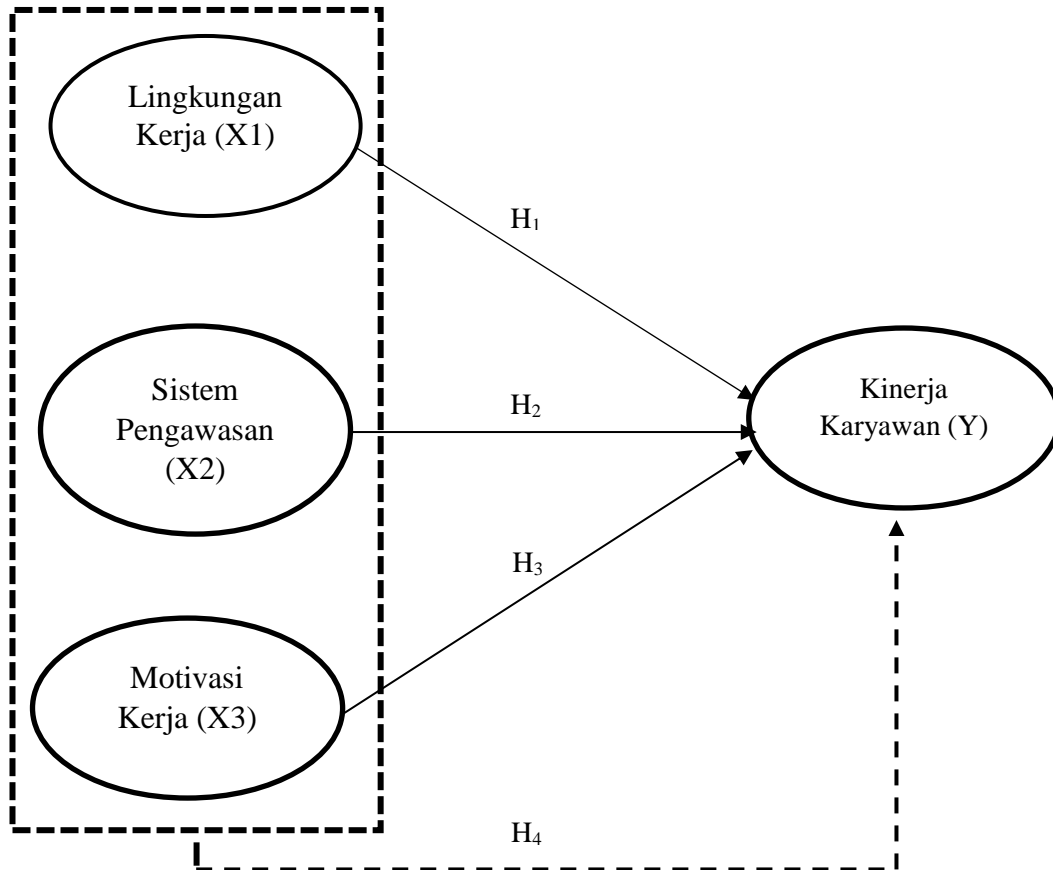
Pengaruh Lingkungan Kerja, Sistem Pengawasan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang kondusif, sistem pengawasan yang efektif, dan motivasi kerja yang tinggi berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana yang mendukung kolaborasi dan kreativitas, sementara sistem pengawasan yang transparan dan adil membantu karyawan merasa dihargai dan terarah. Di sisi lain, motivasi kerja yang tinggi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, mendorong karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Penelitian menunjukkan bahwa ketiga faktor ini saling terkait dan berkontribusi pada produktivitas serta kepuasan kerja karyawan (Robbins & Coulter, 2018).

Menurut penelitian Engsarida (2018) diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja, dan sistem pengawasan secara bersama sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, yang juga sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Ariani (2020) dimana lingkungan kerja dan sistem pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai begitu pula dengan penelitian Sitanggung (2021) yang menjelaskan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja bersama sama mempengaruhi kinerja karyawan yang mana semakin baik lingkungan kerja dan motivasi kerja yang dirasakan maka kinerja yang dihasilkan akan semakin baik.

H₄: Lingkungan kerja, sistem pengawasan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan pembahasan pada tinjauan pustaka, beberapa peneliti sebelumnya dengan pengembangan hipotesis, berikut rumusan kerangka pikir penelitian:



Gambar 1. Kerangka Penelitian

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Jenis penelitian deskriptif kuantitatif meliputi pengumpulan data menggunakan kuesioner untuk diuji hipotesisnya agar terjawab pertanyaan mengenai status terakhir dari subjek penelitian. Menurut Sugiyono (2021) metode analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif merupakan metode yang bertujuan menggambarkan secara sistematis dan faktual tentang fakta-fakta serta hubungan antar variabel yang diselidiki dengan cara mengumpulkan data, mengolah, menganalisis, dan menginterpretasi data dalam pengujian hipotesis statistik.

Adapun Sifat dari penelitian ini adalah explanatory yaitu untuk menjelaskan pengaruh antara satu, dua dan tiga variabel independen Lingkungan Kerja (X1), Sistem Pengawasan

(X2), dan Motivasi Kerja (X3) sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan (Y) yang disebut pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis tersebut merupakan data kuantitatif yaitu hasil observasi (pengamatan) atas sesuatu hal yang bisa dinyatakan dalam angka (*numeric*) menggunakan kuesioner yang berisi pernyataan atau pertanyaan.

Dalam penelitian ini dilakukan pada pegawai yang bekerja di Zunagawa Sparepart Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Zunagawa Sparepart Yogyakarta yang berjumlah 30 orang. Seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden dengan metode sampling jenuh. Menurut [Arikunto \(2021\)](#) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Peneliti menyatakan bahwa peneliti kuantitatif mengumpulkan data dengan penyebaran kuesioner ([Creswell, 2022](#)). Sumber data yang diperlukan penulis sebagai pedoman adalah data primer, yaitu data yang didapatkan atau diperoleh dengan penyebaran kuesioner. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Analisis dan uji pada data dilakukan dengan beberapa tahapan. Tahap yang pertama yakni uji validitas dan reliabilitas, suatu indikator dinyatakan valid jika r hitung lebih besar dari r tabel. Jika signifikansi $< 0,05$ dinyatakan indikator tersebut valid. Namun jika signifikansi $> 0,05$ maka indikator dinyatakan tidak valid dan untuk reliabilitas data dikatakan reliabel jika Cronbach's Alpha $> 0,6$ ([Ghozali, 2018](#)). Selanjutnya uji asumsi klasik, uji normalitas dilakukan dengan metode *kolmogrov smirnov*, dengan melihat nilai signifikansi 0,05. Jika nilai signifikansi dihasilkan $> 0,05$ maka data berdistribusi normal. Lalu uji multikolinearitas, korelasi antar variabel independen dapat dideteksi dengan melihat nilai VIF, jika $VIF < 10$ dikatakan data bebas dari multikolinieritas. Uji heterokedastisitas, tidak terjadi heteroskedastisitas apabila nilai signifikansinya $> 0,05$ ([Ghozali, 2018](#)). Analisis linier berganda kemudian dilakukan uji terhadap hipotesis (uji t dan F) yang telah dirumuskan, terakhir analisis koefisien determinasi (R^2). Seluruh uji analisis ini dilakukan dengan bantuan software SPSS Statistik Versi 26 For Windows. Persamaan dengan regresi berganda yakni untuk mengukur kekuatan suatu hubungan linear diantara 2 variabel ([Ghozali, 2019](#)) dengan kriteria :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Berikut ini hasil pengujian validitas instrumen penelitian variabel Lingkungan Kerja yang di dalam Tabel 1. sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Item-item Variabel Lingkungan Kerja

Indikator	rx _y	r-tabel	Sig.	Keterangan
X1.1	0,531	0,3610	0,003	Valid
X1.2	0,675	0,3610	0,000	Valid
X1.3	0,392	0,3610	0,032	Valid
X1.4	0,556	0,3610	0,001	Valid
X1.5	0,492	0,3610	0,006	Valid
X1.6	0,457	0,3610	0,011	Valid

X1.7	0,377	0,3610	0,040	Valid
X1.8	0,554	0,3610	0,001	Valid
X1.9	0,563	0,3610	0,001	Valid
X1.10	0,469	0,3610	0,009	Valid

Sumber: Olah Data Primer, 2024.

Dari Tabel 1 tersebut di atas dapat diketahui bahwa nilai $r_{xy} > r\text{-tabel}$ 0,3610 dan nilai $\text{sig.} < 0,05$, sehingga seluruh pertanyaan dalam kuesioner pada item-item pertanyaan pada variabel lingkungan kerja adalah valid (Syauqoti & Ghozali, 2018).

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Item-item Variabel Sistem Pengawasan

Indikator	r_{xy}	r-tabel	Sig.	Keterangan
X2.1	0,407	0,3610	0,026	Valid
X2.2	0,570	0,3610	0,001	Valid
X2.3	0,504	0,3610	0,004	Valid
X2.4	0,718	0,3610	0,000	Valid
X2.5	0,468	0,3610	0,009	Valid

Sumber: Olah Data Primer, 2024.

Dari Tabel 2 tersebut di atas dapat diketahui bahwa nilai $r_{xy} > r\text{-tabel}$ 0,3610 dan nilai $\text{sig.} < 0,05$, sehingga seluruh pertanyaan dalam kuesioner pada item-item pertanyaan pada variabel sistem pengawasan adalah valid (Syauqoti & Ghozali, 2018).

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Item-item Variabel Motivasi

Indikator	r_{xy}	r-tabel	Sig.	Keterangan
X3.1	0,706	0,3610	0,000	Valid
X3.2	0,585	0,3610	0,001	Valid
X3.3	0,608	0,3610	0,000	Valid
X3.	0,432	0,3610	0,017	Valid
X3.	0,480	0,3610	0,007	Valid

Sumber: Olah Data Primer, 2024.

Dari Tabel 3 tersebut di atas dapat diketahui bahwa nilai $r_{xy} > r\text{-tabel}$ 0,3610 dan nilai $\text{sig.} < 0,05$, sehingga seluruh pertanyaan dalam kuesioner pada item-item pertanyaan pada variabel motivasi adalah valid (Syauqoti & Ghozali, 2018).

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Item-item Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	r_{xy}	r-tabel	Sig.	Keterangan
Y1.1	0,634	0,3610	0,000	Valid
Y1.2	0,635	0,3610	0,000	Valid
Y1.3	0,550	0,3610	0,002	Valid
Y1.4	0,539	0,3610	0,002	Valid
Y1.5	0,572	0,3610	0,001	Valid

Sumber: Olah Data Primer, 2024.

Dari Tabel 4 tersebut di atas dapat diketahui bahwa nilai $r_{xy} > r\text{-tabel}$ 0,3610 dan $\text{sig.} < 0,05$, sehingga seluruh pertanyaan dalam kuesioner pada item-item pertanyaan pada variabel kinerja karyawan adalah valid (Syauqoti & Ghozali, 2018).

Hasil Uji Reliabilitas

Berikut ini hasil uji reliabilitas instrumen variabel lingkungan kerja, sistem pengawasan, motivasi kerja dan kinerja karyawan

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
lingkungan kerja	0,662	$\geq 0,60$	Reliabel
sistem pengawasan	0,769	$\geq 0,60$	Reliabel
motivasi kerja	0,781	$\geq 0,60$	Reliabel
kinerja karyawan	0,769	$\geq 0,60$	Reliabel

Sumber: Olah Data Primer, 2024.

Dari Tabel 5 tersebut di atas dapat diketahui bahwa koefisien *Cronbach's Alpha* $> 0,60$, sehingga seluruh pertanyaan dalam kuesioner pada item-item pertanyaan pada variabel lingkungan kerja, sistem pengawasan, motivasi kerja dan kinerja karyawan adalah reliabel (Ghozali, 2018).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variable dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2019). Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik. Uji normalitas menggunakan *kolmogrov-smirnov* sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas dengan *Kolmogorov Smirnov Test*

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.1372285
	Std. Deviation	1.12855690
Most Extreme Differences	Absolute	.134
	Positive	.084
	Negative	-.134
Test Statistic		.134
Asymp. Sig. (2-tailed)		.178 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Olah Data Primer, 2024.

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov Smirnov Test* di atas terlihat bahwa nilai probabilitas $> 0,05$, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah suatu keadaan dimana salah satu atau lebih variabel independen dapat dinyatakan sebagai kombinasi linier dari variabel independen lainnya. Salah satu asumsi regresi linier klasik adalah tidak adanya multikolinearitas sempurna (*no perfect multikolinearitas*). Suatu model regresi dikatakan terkena multikolinearitas apabila terjadi hubungan linier yang *perfect* atau *exact* diantara beberapa atau semua variabel bebas. Akibatnya akan sulit untuk melihat pengaruh secara individu variabel bebas terhadap variabel tak bebas (Ghozali, 2019). Pendeteksian multikolinearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode VIF.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas dengan Metode VIF

Variabel	VIF	Nilai Kritis	Keterangan
X ₁	1,131	5	Tidak terkena multikolinearitas
X ₂	1,170	5	Tidak terkena multikolinearitas
X ₃	1,306	5	Tidak terkena multikolinearitas

Sumber: Lampiran Hasil Olah Data Uji VIF, 2024

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dengan metode VIF, nilai VIF < 5 , artinya bahwa semua variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas, sehingga tidak membiaskan interpretasi hasil analisis regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Homoskedastisitas adalah situasi dimana varian (σ^2) dari faktor pengganggu atau *disturbance term* adalah sama untuk semua observasi X. Penyimpangan terhadap asumsi ini yaitu disebut heteroskedastisitas yaitu apabila nilai varian (σ^2) variabel tak bebas (Y_i) meningkat sebagai akibat dari meningkatnya varian dari variabel bebas (X_i), maka varian dari Y_i tidak sama. Pendeteksian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *rank spearman*. Caranya dengan melihat nilai probabilitas $> 0,05$, sehingga tidak terkena heteroskedastisitas (Ghozali, 2019). Hasil uji heteroskedastisitas dengan *rank spearman* sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan *Rank Spearman*

Variabel	Sig.	Nilai Kritis	Keterangan
X ₁	0,475	0,05	Homoskedastisitas
X ₂	0,936	0,05	Homoskedastisitas
X ₃	0,421	0,05	Homoskedastisitas

Sumber: Lampiran Hasil Olah Data Uji heteroskedastisitas, 2024.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan *rank spearman* terlihat bahwa nilai probabilitas $> 0,05$. Hal ini berarti model yang diestimasi bebas dari heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel lingkungan kerja, sistem pengawasan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan digunakan Uji Regresi Linier Berganda (Syauqoti & Ghozali, 2018), dengan hasil sebagaimana ditunjukkan pada tabel berikut ini.

Tabel 9. Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a		Beta	t	Sig.
		Unstandardized	Standardized			
		Coefficients	Coefficients			
1	(Constant)	-12.543	7.754		-1.618	.118
	Lingkungan Kerja	.093	.045	.314	2.061	.049
	Sistem Pengawasan	.839	.198	.657	4.233	.000
	Motivasi	.642	.217	.486	2.964	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Lampiran Data Primer, 2024

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda antara variabel bebas yaitu, (lingkungan kerja, sistem pengawasan dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) tersebut dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 12,543 + 0,093X_1 + 0,839X_2 + 0,642X_3 + e$$

Berdasarkan hasil analisis data dan persamaan regresi tersebut, dapat disimpulkan mengenai beberapa hal berikut ini:

- Nilai konstanta sebesar 12,543 menunjukkan nilai murni variabel Kinerja Karyawan (Y) tanpa dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas.
- Nilai regresi (β_1) lingkungan kerja sebesar 0,093 menunjukkan ada kontribusi variabel lingkungan kerja, artinya bila variabel lingkungan kerja ditingkatkan 1 (satu) satuan maka akan diikuti penguatan variabel kinerja karyawan sebesar nilai regresi tersebut.
- Nilai regresi (β_2) sistem pengawasan sebesar 0,839 menunjukkan adanya kontribusi variabel sistem pengawasan, artinya bila sistem pengawasan meningkat 1 (satu) satuan, akan diikuti perubahan kinerja karyawan sebesar nilai regresi tersebut.
- Nilai regresi (β_3) motivasi kerja sebesar 0,642 menunjukkan adanya kontribusi variabel motivasi kerja, artinya bila motivasi kerja meningkat 1 (satu) satuan, akan diikuti perubahan kinerja karyawan sebesar nilai regresi tersebut.

Uji Parsial (Uji T)

Pengujian Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan taraf nyata (probabilitas) = 5% = 0,05, berdasarkan dari hasil Regresi Berganda diperoleh nilai signifikansi = 0,049 dan t_{hitung} sebesar 2,061.

Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai probabilitas t_{hitung} (0,049) < *Level of Significant* (0,05), dan nilai t_{hitung} (2,061) > t_{tabel} (1697, N-30) maka Hipotesis 1 diterima, sehingga

dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Tabel 10. Hasil Uji T

Model		Coefficients ^a		Beta	t	Sig.	
		Unstandardized Coefficients					Standardized Coefficients
		B	Std. Error				
1	(Constant)	-12.543	7.754		-1.618	.118	
	Lingkungan Kerja	.093	.045	.314	2.061	.049	
	Sistem Pengawasan	.839	.198	.657	4.233	.000	
	Motivasi	.642	.217	.486	2.964	.006	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data Primer Diolah, 2024.

Pengujian Pengaruh Sistem Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan taraf nyata (probabilitas) = 5% = 0,05 dan dari hasil Regresi Berganda diperoleh probabilitas $t_{hitung} = 0,000$ dan t_{hitung} sebesar 4,233. Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai probabilitas $t_{hitung} (0,000) < Level\ of\ Significant (0,05)$, dan nilai $t_{hitung} (4,233) > t_{tabel} (1697, N-30)$, maka Hipotesis 2 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Sistem pengawasan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Pengujian Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan taraf nyata (probabilitas) = 5% = 0,05 dan dari hasil Regresi Berganda diperoleh probabilitas $t_{hitung} = 0,006$ dan t_{hitung} sebesar 4,964. Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai probabilitas $t_{hitung} (0,006) < Level\ of\ Significant (0,05)$, dan nilai $t_{hitung} (4,964) > t_{tabel} (1697, N-30)$, maka Hipotesis 3 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan'.

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian pengaruh variabel Lingkungan kerja, Sistem pengawasan dan Motivasi kerja secara simultan terhadap variabel Kinerja karyawan

Tabel 11. Hasil Uji F

Model		ANOVA ^a				Sig.
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	
1	Regression	32.666	3	10.889	7.549	.001 ^b
	Residual	37.501	26	1.442		
	Total	70.167	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja, Sistem Pengawasan
 Sumber Data Primer Diolah, 2024.

Dengan taraf nyata (probabilitas) = 5% = 0,05 dan dari hasil Regresi Berganda diperoleh $F_{hitung} = 0,001$. Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai probabilitas $F_{hitung} (0,001) < Level\ of\ Significant (0,05)$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan kerja, Sistem pengawasan dan Motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan. Hipotesis 4 Diterima

Koefisien Determinasi (Uji R^2)

R^2 (Koefisien Determinasi) ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan secara komprehensif terhadap variabel dependen. Nilai R^2 (Koefisien Determinasi) mempunyai *range* antara 0-1. Semakin besar R^2 mengindikasikan semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 12. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.682 ^a	.466	.404	1.20097

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja, Sistem Pengawasan

Sumber: Data Primer Diolah, 2024.

Hasil dari regresi dengan metode OLS diperoleh R^2 (Koefisien Determinasi) sebesar 0,466, artinya variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, sistem pengawasan dan motivasi kerja secara serentak sebesar 46,6%. R^2 yang lebih tinggi menunjukkan bahwa model tersebut memiliki daya prediksi yang lebih baik, tetapi nilai R^2 0,466 menunjukkan bahwa meskipun ada pengaruh signifikan, masih banyak faktor lain yang perlu diperhatikan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai kinerja karyawan (Ghozali, 2018). Faktor lainnya sebesar 53,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar model, misalnya seperti kepemimpinan, disiplin kerja, atau kompensasi.

Pembahasan

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai probabilitas $t_{hitung} (0,049) < Level\ of\ Significant (0,05)$). Hal ini dapat diartikan bahwa jika lingkungan kerja di Zunagawa Sparepart baik maka kinerja karyawan akan meningkat. dengan kata lain semakin baik lingkungan kerja yang ada di Zunagawa Sparepart maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini dapat dipahami bahwa suatu lingkungan yang ditetapkan disekitar tempat kerja akan berdampak pada kinerja yang akan dicapai. Karena semakin nyaman lingkungan kerja disuatu perusahaan akan meningkatkan kinerja kerja karyawannya. Penilaian disiplin kerja paling tinggi berdasarkan rata-rata dari jawaban responden yaitu suasana yang nyaman dapat mendukung lingkungan kerja yang mana nantinya akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman di Zunagawa Sparepart.

Teori lingkungan kerja, lingkungan kerja adalah salah satu komponen dalam sebuah perusahaan yang harus menjadi perhatian oleh pihak manajemen. Dalam konteks perusahaan, lingkungan kerja memegang peranan penting dalam kegiatan perusahaan. Lingkungan kerja adalah tempat dimana produk perusahaan dihasilkan. Menurut [Sedarmayanti \(2018\)](#) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan ([Nitisemito, 2019](#)). Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain. [Sedarmayanti \(2018\)](#) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengatur kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dari beberapa pendapat diatas disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan riset yang dilakukan oleh [Usman et al. \(2023\)](#), [Liyas \(2020\)](#) dan [Ahmad et al. \(2022\)](#) menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya oleh [Yuliantari & Prasasti \(2020\)](#) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja dalam hal ini lingkungan kerja fisik dan non fisik jika diperhatikan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh sistem pengawasan terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa Sistem pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai probabilitas $t_{hitung} (0,000) < Level\ of\ Significant (0,05)$). Hal ini dapat diartikan bahwa jika sistem pengawasan di Zunagawa Sparepart baik maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini mengindikasikan apabila lingkungan kerja di Zunagawa Sparepart semakin baik dan nyaman yang dirasakan karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat pula, begitu juga sebaliknya apabila lingkungan kerja dirasakan tidak nyaman oleh karyawan maka kinerja karyawan akan menurun.

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa sistem pengawasan dipersepsikan dengan sangat baik oleh karyawan Zunagawa Sparepart, seperti adanya solusi yang diberikan oleh pimpinan pada karyawan yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, adanya pengawasan terhadap pelaksanaan tugas sesuai intruksi yang diberikan pimpinan membuat karyawan tidak bisa bekerja dengan seenak hatinya. Hal ini semata-mata bertujuan membentuk karyawan yang berkinerja tinggi, dengan kinerja tinggi akan berdampak positif tidak hanya bagi perusahaan tetapi juga bagi karyawan.

Pengawasan mempunyai peranan penting bagi manajer karena manajer mempunyai hubungan yang dekat dengan karyawan-karyawan perorangan secara langsung dan baik buruknya karyawan bekerja tergantung dari bagaimana manajer mengawasi cara kerja karyawannya dan mendekati para karyawan agar mereka melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan tidak ada unsur paksaan hanya karena mereka di awasi ([Moekijat, 2021](#)).

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan [Terry & Leslie \(2021\)](#) pengendalian dapat didefinisikan sebagai proses penentuan, apa yang harus dicapai yaitu standar, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan dan apabila perlu melakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana yaitu selaras dengan standar. Selain itu hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori dalam buku [Karebet \(2023\)](#), yang menyatakan bahwa pengawasan sebagai proses untuk “menjamin” bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan. Pengertian ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat erat antara perencanaan dan pengawasan. Seperti terlihat dalam kenyataan, langkah awal proses pengawasan adalah sebenarnya langkah perencanaan, penetapan tujuan, standar atau sasaran pelaksanaan suatu kegiatan. Karena kadang-kadang sulit untuk membedakan antara rencana, standar atau apa itu pengawasan, maka perlu dipahami terlebih dulu pengertian-pengertian tujuan, sasaran, prosedur, dan sebagainya

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai probabilitas $t_{\text{hitung}} (0,006) < Level\ of\ Significant (0,05)$). Hal ini dapat diartikan bahwa jika motivasi kerja karyawan meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Dengan kata lain semakin baik motivasi kerja karyawan Zunagawa Sparepart maka kinerja karyawan akan meningkat.

Dalam penelitian ini dapat dikatakan bahwa para karyawan Zunagawa Sparepart sangat membutuhkan motivasi, karenanya motivasi mempunyai peranan dalam meningkatkan gairah dalam melakukan pekerjaan. Dengan adanya motivasi maka karyawan tersebut memiliki semangat kerja yang tinggi. Penilaian motivasi kerja paling tinggi berdasarkan rata-rata jawaban responden adalah setiap karyawan selalu bersedia jika bekerja melebihi dari yang biasa diharapkan untuk membantu tercapainya suatu target perusahaan.

Motivasi kerja merupakan salah satu unsur penting bagi pegawai dalam sebuah perusahaan, motivasi kerja harus dimiliki setiap para pegawai, karena pegawai dengan motivasi tinggi akan melaksanakan setiap pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, sehingga menghasilkan kinerja yang optimal dan tercapainya tujuan dari perusahaan. McClelland dalam [Iskandar & Yunasril, 2022](#) mengatakan bahwa prestasi (*achievement*) kekuasaan (*power*), dan afiliasi (*affiliation*) adalah motivasi yang kuat pada setiap individu. teori ini berkaitan dengan konsep belajar dimana kebutuhan diperoleh dari budaya dan dipelajari melalui lingkungannya. Karena kebutuhan ini dipelajari kebutuhan seseorang untuk mencapai tujuannya hal ini juga berkaitan dengan pembentukan perilaku serta pengaruhnya terhadap prestasi akademik, hubungan interpersonal, pemilihan gaya hidup, dan untuk kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh [Santoso et al. \(2021\)](#) dan [Sinaga & Hidayat \(2020\)](#) menyatakan bahwa bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya jika motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan meningkat, oleh karena itu sebaiknya Zunagawa Sparepart dapat mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja pegawai, dimana pimpinan tetap

mengikutsertakan pegawai dalam seluruh kegiatan instansi dan pimpinan harus mempertimbangkan saran pegawai dalam proses pembuatan keputusan.

Pengaruh lingkungan kerja, sistem pengawasan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui lingkungan kerja, sistem pengawasan dan motivasi kerja secara simultan mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Dengan nilai F hitung 7,549 lebih besar dari nilai F tabel dan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$ (5%). Sehingga disimpulkan variabel independen (Lingkungan kerja, Sistem pengawasan dan Motivasi kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) lingkungan kerja, sistem pengawasan dan motivasi kerja. Dan untuk mengetahui seberapa berpengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat maka peneliti melakukan Uji R-Square, dimana dihasilkan nilai R^2 0,466 atau 46,6%. Dapat dibuktikan dari angka tersebut bahwa lingkungan kerja, sistem pengawasan dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 46,6%. Sedangkan sebesar 53,4% kinerja karyawan bisa saja dipengaruhi oleh variabel lainnya. Sehingga jika variabel lingkungan kerja, sistem pengawasan dan motivasi kerja dapat ditingkatkan secara bersama-sama maka hasil kinerja karyawan Zunagawa Sparepart akan lebih baik dan lebih maksimal.

Terpenuhinya lingkungan kerja, sistem pengawasan dan motivasi kerja dalam suatu perusahaan maka akan menumbuhkan kinerja karyawan secara positif. Dapat digambarkan, jika adanya motivasi kerja yang tinggi maka dapat menumbuhkan semangat kerja pada karyawan. Selain itu, pengawasan yang diterapkan oleh perusahaan dapat terlaksanakan kinerja karyawan dengan baik dan adanya motivasi kerja pada karyawan maka akan mempengaruhi dan bahkan dapat meningkatkan kinerja karyawan di Zunagawa Sparepart.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [Engsarida \(2018\)](#) yang diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja, dan sistem pengawasan secara bersama sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, yang juga sesuai dengan penelitian [Sitanggung \(2021\)](#) yang menjelaskan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja bersama sama mempengaruhi kinerja karyawan yang mana semakin baik lingkungan kerja dan motivasi kerja yang dirasakan maka kinerja yang dihasilkan akan semakin baik.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja, sistem pengawasan, dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Zunagawa Sparepart. Lingkungan kerja yang baik, sistem pengawasan yang efektif, dan motivasi yang tinggi terbukti menjadi faktor penting yang meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, pengaruh ketiga variabel tersebut dapat terlihat baik secara individu maupun simultan. Hal ini menegaskan pentingnya perhatian manajemen terhadap aspek-aspek tersebut untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan demikian, investasi dalam peningkatan lingkungan kerja dan sistem pengawasan

yang baik, serta pemberian motivasi yang tepat, dapat berkontribusi signifikan terhadap kinerja keseluruhan perusahaan.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya berfokus pada variabel lingkungan kerja, sistem pengawasan dan motivasi kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Maka tidak dipungkiri adanya teori-teori lain diluar variabel tersebut yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini tidak terlepas dari penelitian-penelitian lainnya yang mungkin saja terjadi dan dapat mempengaruhi hasil temuan. Oleh karena itu, agar diperoleh hasil yang layak diperlukan hasil penelitian yang sejenis untuk dapat mendukung penelitian selanjutnya. Penelitian ini hanya menggunakan 30 sampel penelitian. Oleh karena itu, agar diperoleh hasil yang layak diperlukan sampel penelitian yang lebih besar untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik. Keterbatasan sumber referensi penelitian terdahulu yang meneliti tentang lingkungan kerja, sistem pengawasan dan motivasi kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan

Saran

Perusahaan tempat karyawan bekerja perlu memperhatikan dan memberikan kebijakan-kebijakan yang dapat memenuhi kebutuhan karyawan. Karena jika kebutuhan-kebutuhan karyawan dapat terpenuhi dan memuaskan maka semangat kerja dan kinerja karyawan akan meningkat. Perusahaan diharapkan dapat memperhatikan karakteristik karakter milenial dan memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan karyawan. Kebutuhan karyawan dapat berupa gaji untuk memenuhi kebutuhan dasar, kebutuhan rasa aman dalam bekerja, penghargaan dan kesempatan promosi kepada karyawan dan kesempatan untuk mencapai aktualisasi diri. Karyawan yang terpenuhi kebutuhannya akan memiliki semangat kerja dan kinerja yang tinggi.

Perusahaan-perusahaan tempat para karyawan bekerja perlu memperhatikan dan menciptakan lingkungan kerja yang membuat karyawan betah dan nyaman bekerja. Perusahaan dapat menyediakan fasilitas dan alat kerja yang lengkap untuk menunjang karyawan dalam bekerja. Perusahaan perlu memperhatikan penerangan dalam ruangan kerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan menjadi bersemangat dan betah untuk bekerja serta dapat meningkatkan rasa bertanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan kinerja karyawan.

Pengawasan yang dilaksanakan oleh pimpinan Zunagawa Sparepart sudah berada pada kategori baik, namun masih ada indikator yang rendah yaitu pada indikator pengukuran kerja, diharapkan kepada pimpinan Zunagawa Sparepart harus terus melakukan pengukuran kerja terhadap pegawainya karena semakin sering dilakukan maka akan mengakibatkan kinerja pegawainya meningkat.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian serupa dengan menggunakan sampel yang lebih luas atau dengan menggunakan objek yang berbeda. Penelitian selanjutnya juga dapat meneliti dengan variabel lain diluar variabel yang telah

diteliti contohnya seperti variabel kepemimpinan, kedisiplinan kerja atau kompensasi untuk memperoleh hasil yang variatif.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Agmasari, M., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT Antar Lintas Sumatera di Yogyakarta. *Relslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(3), 667–677.
- Ahmad, A. J., Mappamiring, M., & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 3(1), 287–298.
- Arikunto, S. (2021). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Brewster, C., Chung, C., & Sparrow, P. (2021). *Globalizing Human Resource Management*. Routledge.
- Creswell, J. W. (2022). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications.
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2019). *Manajemen*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Dewi, R., & Utama, A. (2021). Environmental Factors in Workplace Performance. *Management Research Review*, 44(3), 233–250.
- Engsarida. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan. *Medan S.K.*
- Fajri, H., & Anwar, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 12(3), 56–70.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 24*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2019). *Desain Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Uniersitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2021). *Manajemen*. BPFPE.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Iskandar, I., & Yunasril, I. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. (XYZ) Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 13(1), 41–53.
- Kamal, F., Winarso, W., & Sulisty, E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT Agung Citra Tranformasi). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen*, 15(2), 38–49.
- Karebet, G. (2023). *Dasar-Dasar Manajemen*. Salemba Empat.
- Kumar, A. (2023). Direct Interaction and Its Effect on Employee Engagement: A Quantitative Analysis. *Human Resource Development Quarterly*, 34(1), 23–40.
- Liyas, J. N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Simpang Pasar Bawah. *EQUILIBRIUM: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Pembelajarannya*, 8(1), 97–108.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. H. (2021). *A Theory of Human Motivation*. Gilt Edge Press.
- Moekijat. (2021). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja, Edisi Revisi*. CV. Pioner Jaya.
- Nitisemito, A. S. (2019). *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Galia Indonesia.
- R.Terry, G., & Leslie W. Rue. (2021). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bumi Aksara.

- Robbins, S. (2016). *Perilaku Organisasi*. Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Robinson, S. P., & Judge, T. A. (2023). Leadership and Motivation: How Effective Leadership Can Enhance Employee Performance. *Journal of Organizational Behavior*, 44(3), 345–360.
- Santoso, C. I., Mustakim, S., & Hifnie, I. Z. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bandar Lampung. *In Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 27–36.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti, & Rahmawanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. PT. Refika Aditama.
- Septyarini, E. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan knowledge sharing sebagai intervening. *Inovasi: Jurnal Ekonomi, Keuangan, Dan Manajemen*, 17(3), 430–438.
- Siagian, S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 15–22.
- Sitanggang, D. V. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada PT. Air Jernih Pekanbaru Riau*. Universitas Islam Riau.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Syauqoti, R., & Ghozali, M. (2018). Analisis Sistem Lembaga Keuangan Syariah Dan Lembaga Keuangan Konvensional. *Iqtishoduna*, 14(1), 15–30. <https://doi.org/10.18860/iq.v0i0.4820>
- Usman, S., Lasiatun, K. M. T., Kesek, M. N., Riatmaja, D. S., & Papia, J. N. T. (2023). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 10462–10468.
- Widyastuti, L., & Ananda, R. (2020). Interaksi antara Lingkungan Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 8(1), 45–60.
- Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada LLDIKTI wilayah III Jakarta. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1), 76–82.