

THE INFLUENCE OF DISCIPLINE, MOTIVATION, AND SUPERVISION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN TOBY'S SIDOARJO

by --

Submission date: 15-Nov-2023 08:13PM (UTC+1100)

Submission ID: 2228872252

File name: D_SUPERVISION_ON_EMPLOYEE_PERFORMANCE_IN_TOBY_S_SIDOARJO_fx.docx (539.11K)

Word count: 6334

Character count: 41396



PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI, DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TOBY'S WILAYAH SIDOARJO

THE INFLUENCE OF DISCIPLINE, MOTIVATION, AND SUPERVISION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN TOBY'S SIDOARJO

**Jey Devan Setianto
192010200284**

PROPOSAL TUGAS AKHIR (ARTIKEL/KARYA TULIS ILMIAH)

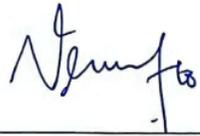
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS, HUKUM DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO
AGUSTUS, 2023**

**LEMBAR PENGESAHAN PROPOSAL
ARTIKEL/KARYA TULIS ILMIAH**

Judul : PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI, DAN PENGAWASAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TOBY'S SIDOARJO
Nama Mahasiswa : Jey Devan Setianto
NIM : 192010200284

Disetujui oleh

Dosen Pembimbing
Dr. Vera Firdaus, S.Psi. MM.
NIDN. 0715067304



Diketahui oleh

Ketua Program Studi
Dr. Vera Firdaus, S.Psi. MM.
NIDN. 0715067304



Tanggal Pengesahan
(14/08/23)

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PENGESAHAN	ii
DAFTAR ISI	iii
BAB I PENDAHULUAN	1
Latar Belakang	1
Rumusan Masalah	2
Tujuan Penelitian	2
Kategori SDG's	2
BAB II LITERATURE REVIEW	2
Disiplin	2
Motivasi	3
Pengawasan	3
Kinerja Karyawan	3
BAB III METODE	4
Kerangka Konseptual	5
Hipotesis	5
Definisi Oprasional	5
Jadwal Penelitian	6
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	8
BAB IV KESIMPULAN.....	14
DAFTAR PUSTAKA.....	15

5

THE INFLUENCE OF DISCIPLINE, MOTIVATION, AND SUPERVISION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN TOBY'S SIDOARJO

5

PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI, DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TOBY'S SIDOARJO

Abstract : *This research aims to determine the influence of discipline, motivation and supervision on employee performance. The research was conducted at 5 Toby's branches in the Sidoarjo area. Samples will be taken from the population by considering the number and representativeness based on the outlet with the largest number of visitors. The population taken in this research was 60. In this research, the data sources collected were primary and secondary data. Data collection techniques from this research were in the form of distributing questionnaires to employees, direct observations carried out at Toby's outlets, and interviews conducted with one of the sources. Then a data validity test, hypothesis test, hypothesis test consisting of a coefficient of determination test and a statistical t test were carried out using the Statistical Product and Service Solution (SPSS) software application. The results of this research were obtained using a t or partial test, all variables in this research had a positive and significant effect on employee performance. The results of the F or simultaneous test showed that all variables, namely discipline, motivation and supervision, had a significant effect on the performance of Toby's employees in the Sidoarjo area.*

Keywords : *Discipline, Motivation, Supervision, Employee Performance.*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin, motivasi, dan pengawasan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan di 5 cabang Toby's di wilayah Sidoarjo. Sampel akan diambil dari populasi dengan mempertimbangkan jumlah dan representativitas berdasarkan outlet dengan jumlah pengunjung terbanyak. Populasi yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 60. Dalam penelitian ini sumber data yang dikumpulkan adalah data primer dan skunder. Teknik pengumpulan data dari penelitian ini berupa penyebaran kuisioner pada karyawan , observasi langsung yang dilakukan di outlet Toby's, serta wawancara yang dilakukan pada salah satu narasumber. Kemudian dilakukan uji keabsahan data, uji hipotesis, uji hipotesis terdiri dari uji koefisien determinasi dan uji statistik t dengan menggunakan aplikasi software *Statistical Product and Service Solution* (SPSS). Hasil penelitian ini didapatkan secara uji t atau parsial semua variabel pada penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian F atau simultan didapatkan semua variabel yaitu disiplin, motivasi, dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Toby's di wilayah Sidoarjo.

5

Kata kunci : Disiplin, Motivasi, Pengawasan, Kinerja karyawan

THE INFLUENCE OF DISCIPLINE, MOTIVATION, AND SUPERVISION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN TOBY'S SIDOARJO

PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI, DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TOBY'S SIDOARJO

I. Pendahuluan

A. Latar Belakang

Dalam persaingan industri makanan di era globalisasi saat ini semakin padat dan ketat, industri berlomba-lomba untuk meningkatkan kinerja karyawan masing-masing. Industri makanan saat ini membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang mengikuti standar operasional. Karyawan merupakan aset yang berfungsi sebagai modal untuk menjalankan suatu pekerjaan dalam organisasi bisnis. Kualitas kinerja karyawan dapat mempengaruhi pelayanan terhadap konsumen menjadi maksimal. Secara umum, peningkatan kualitas kinerja karyawan sejalan dengan peningkatan kualitas produk yang dihasilkan. Jika kinerja karyawan sudah tidak lagi mencapai standar yang ditetapkan suatu organisasi bisnis maka hal ini dapat menimbulkan kerugian terhadap organisasi bisnis tersebut. Dalam hal ini Toby's menyadari akan pentingnya faktor-faktor seperti disiplin, motivasi dan pengawasan. Kinerja karyawan dapat memberikan efek positif seperti: produktivitas yang lebih tinggi, meningkatkan kualitas produk, hingga kualitas pelayanan terhadap konsumen. Sejalan dengan itu, pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Toby's, sebagai salah satu industri makanan terkemuka dalam industri restoran juga berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena menjadi hal yang sangat penting.

Disiplin merupakan faktor penting untuk menunjang kinerja dalam lingkungan kerja. Disiplin dapat diartikan sebagai kepatuhan terhadap peraturan, kebijakan, dan prosedur yang berjalan pada suatu perusahaan. Karyawan yang disiplin dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efisien, dan dapat meminimalisir pelanggaran dan konflik yang kemungkinan terjadi. Disiplin adalah kepatuhan seseorang yang mengikuti aturan atau peraturan yang didorong oleh hati nuraninya tanpa ada paksaan dari orang asing [1].

Selain kedisiplinan karyawan, motivasi juga berperan penting terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan daya tarik internal yang mempengaruhi dedikasi seseorang untuk mencapai tujuan. Karyawan akan memberikan hasil yang maksimal dengan adanya motivasi. Motivasi adalah bentuk dukungan bagi setiap karyawan, motivasi menjadi bentuk kesadaran bagi setiap karyawan untuk saling memberikan dukungan di lingkungan kerja. Motivasi adalah pemberian kekuatan untuk menciptakan kegairahan dalam pekerjaannya sehingga mereka dapat bekerja sama, bekerja secara efisien dan berintegritas dengan semua sumber daya berusaha untuk mencapai kepuasan [2].

Pengawasan merupakan usaha yang dilakukan untuk membandingkan kinerja atau tujuan yang telah ditetapkan. Pengawasan adalah proses menentukan apa yang sedang dilakukan, mengevaluasi kinerja, dan, jika perlu, mengambil tindakan korektif agar implementasi sesuai jadwal [3]. Pengawasan sangat penting untuk memastikan atau mempertahankan kinerja secara efektif. Setiap organisasi memiliki tujuan yang ingin dicapai, tujuan yang ditetapkan untuk memungkinkan organisasi mencapai tujuannya yaitu dengan pengawasan yang baik.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang diacu dan diukur dalam proses tersebut selama jangka waktu tertentu sesuai dengan pengaturan atau kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya. Kinerja adalah hasil kerja keras karyawan dalam hal kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama dalam mencapai tujuan organisasi [4] "Kinerja adalah hasil kualitas dan kuantitas kerja yang diperoleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan [5]

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh *research gap* pada penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian [6] penelitian ini meneliti tentang 3 variabel yaitu disiplin kerja, motivasi kerja terhadap

kinerja karyawan. Sedangkan penilitan yang saat ini dilakukan oleh peneliti meneliti 4 variabel, yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengawasan terhadap kinerja serta memiliki makna yang luas dalam melakukan penelitian. Berdasarkan penelitian [7] dalam penelitian tersebut peneliti menggunakan responden sebanyak 32 orang, sedangkan penelitian ini menggunakan responden sebanyak 60 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh.

Pada Toby's, disiplin, motivasi, dan pengawasan dianggap sebagai elemen penting dalam mencapai kinerja karyawan yang optimal. Disiplin yang kuat akan memastikan bahwa karyawan mengikuti prosedur operasional standar perusahaan, sehingga menjaga kualitas pelayanan kepada pelanggan. Motivasi yang tepat dapat meningkatkan semangat dan komitmen karyawan untuk mencapai target kinerja yang ditetapkan. Sementara itu, pengawasan yang efektif membantu memastikan bahwa karyawan melakukan tugas mereka dengan baik dan memberikan kontribusi maksimal.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin, motivasi, dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada Toby's. Dalam konteks ini, penelitian ini akan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin, motivasi, dan pengawasan di tempat kerja, serta menganalisis hubungan antara ketiga faktor ini dengan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan beberapa cabang Toby's di wilayah Sidoarjo yaitu, Toby's Pahlawan, Toby's Gading Fajar, Toby's Sepanjang, Toby's Taman Pondok Jati, dan Toby's Krian. Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen Toby's dalam merancang strategi dan kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, dalam penelitian ini juga dapat memberikan suatu kontribusi terhadap pengetahuan akademik dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan memberikan rekomendasi bagi penelitian selanjutnya.

Dalam bab-bab berikutnya, penelitian ini akan membahas konsep-konsep teoritis yang terkait dengan disiplin, motivasi, pengawasan, dan kinerja karyawan. Selanjutnya, penelitian ini akan menguraikan metodologi penelitian yang digunakan serta analisis yang akan dilakukan. Terakhir, penelitian ini akan menyajikan temuan dan analisis hasil penelitian, serta memberikan rekomendasi yang dapat digunakan oleh manajemen Toby's dalam meningkatkan kinerja karyawan mereka.

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: "PENGARUH DISIPLIN , MOTIVASI, DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TOBY'S SIDOARJO".

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang terdapat dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh tentang penerapan disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan di Toby's Sidoarjo.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini dilakukan untuk mengetahui peranan disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan di Toby's Sidoarjo.

D. Kategori SDGs:

Penelitian "PENGARUH DISIPLIN , MOTIVASI, DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TOBY'S SIDOARJO" sejalan dengan SDGs poin 16 untuk mendorong pertumbuhan ekonomi yang merata dan berkelanjutan, tenaga kerja yang optimal dan produktif serta pekerjaan yang layak untuk semua. Mewujudkan masyarakat yang damai dan inklusif untuk pembangunan berkelanjutan, menciptakan keadilan bagi semua, membangun institusi yang efektif, akuntabel, dan inklusif di semua tingkatan dan kelompok.

II. Literature Review

Disiplin

Definisi disiplin adalah suatu sikap penghormatan dan penghargaan terhadap suatu peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta kesanggupan untuk melaksanakannya dan tidak

menolak menerima sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya [8] [9], [10].

Indikator disiplin kerja menurut [11]:

- a. Kehadiran : Salah satu acuan untuk menentukan kedisiplinan karyawan.
- b. Ketaatan pada peraturan kerja: kepatuhan karyawan terhadap peraturan pekerjaan dan kepatuhan terhadap prosedur yang berlaku setiap saat
- c. Ketaatan pada standar kerja : yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan
- d. Tingkat kewaspadaan tinggi : merupakan sikap karyawan teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien
- e. Etika Kerja : saling menghargai antar rekan kerja, agar tercipta suasana keharmonisan dalam melaksanakan pekerjaan.

Dari hasil penelitian terdahulu Syafrina, N. (2017) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan, semakin baik pula kinerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa faktor disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas dan kualitas kerja karyawan di perusahaan tersebut.

Motivasi

Motivasi adalah dorongan mental yang menentukan perilaku manusia berdasarkan kebutuhan. Dalam motivasi terdapat keinginan untuk mengaktifkan, menggerakkan, menyalurkan dan mengarahkan sikap dan perilaku individu [12], [13], [14].

Indikator motivasi kerja menurut [15]:

- a. Kebutuhan Fisik : kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja.
- b. Kebutuhan rasa aman : kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diataranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, dan perlindungan.
- c. Kebutuhan sosial : kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat dan kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama.
- d. Kebutuhan akan penghargaan : kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang.
- e. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan : kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.

⁹ Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020), motivasi dan disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan artinya jika motivasi pada suatu perusahaan ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan diperusahaan tersebut. Begitu juga dengan disiplin apabila perusahaan meningkatkan kedisiplinan terhadap karyawan maka kinerja akan ikut meningkat.

Pengawasan kerja

Pengawasan dapat dipahami sebagai proses pengendalian kemajuan kegiatan untuk memastikan bahwa pekerjaan dilaksanakan dengan lancar, sehingga terlaksana dengan sempurna seperti yang direncanakan, dengan menyesuaikan sejumlah pemikiran yang terkait [7], [16], [17].

Indikator pengawasan kerja menurut [18]:

- a. Menetapkan standar : penetapan suatu sasaran yang diinginkan.
- b. Pengukuran : proses pengukuran pelaksanaan kinerja ke pencapaian hasil.
- c. Membandingkan : perbandingan hasil yang dicapai dengan target atau standar yang telah ditetapkan.
- d. Melakukan tindakan : kegiatan mengambil keputusan untuk melakukan perbaikan.

Pengawasan bertujuan untuk menilai apakah target dan hasil yang diinginkan tercapai. Pengawasan dapat membantu perusahaan membuat keputusan. Dalam penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Syaifullah, (2019), dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda menyatakan bahwa berdasarkan hasil pengujian, dapat dilihat bahwa control atau pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan selama kurun waktu tertentu [19], [20].

Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut [21]:

- a. Kuantitas Kerja : jumlah kerja dan penggunaan waktu yang digunakan selama jam kerja tertentu.
- b. Kualitas Kerja : kinerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dilakukan mencapai titik kesempurnaan.
- c. Ketepatan Waktu : melakukan suatu pekerjaan dengan ketepatan waktu yang ditentukan.
- d. Efisien : suatu usaha untuk mencapai tujuan yang maksimal dengan meminimalisir pengeluaran sumber daya
- e. Kemandirian : Kemandirian adalah tingkat yang pada akhirnya akan dicapai seseorang melaksanakan tugas profesionalnya tanpa menerima bantuan, nasehat atau pengawas.

III. Metode Penelitian

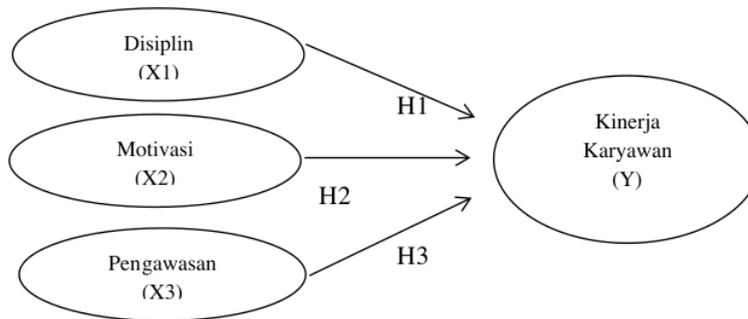
Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini untuk menguji hubungan antara disiplin(X1), motivasi(X2), pengawasan(X3) sebagai variabel bebas / independen, sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan(Y). Populasi pada penelitian ini ialah karyawan yang bekerja di Toby's dari 5 outlet yang tersebar di Sidoarjo. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan di organisasi yang dipilih. Sampel akan diambil dari populasi dengan mempertimbangkan jumlah dan representativitas berdasarkan outlet dengan jumlah pengunjung terbanyak. Populasi yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 60, menurut [22] jika jumlah dari populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan.

Sumber data yang digunakan untuk menunjang penelitian ini yaitu data primer yang berdasarkan pada kuisioner dan wawancara dengan rincian : terdiri dari disiplin terdapat 5 indikator dengan 5 pernyataan, motivasi terdapat 4 indikator dengan 4 pernyataan, pengawasan kerja terdapat 4 indikator dengan 4 pernyataan, kinerja karyawan terdapat 5 indikator dengan 5 pernyataan. terhadap kuisioner yang diberikan kepada responden dilakukan dengan pembobotan, sehingga jawaban yang diperoleh dari responden akan diukur dengan menggunakan skala likert. Dengan menggunakan skala Likert diukur melalui indikator variabel meliputi 5 skala yaitu skala 1 (sangat tidak setuju), skala 2 (tidak setuju), skala 3 (netral), skala 4 (setuju), dan skala 5 (sangat setuju) menurut [23].

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yakni sampling jenuh. Dalam penelitian ini sumber data yang dikumpulkan adalah data primer dan skunder. Teknik pengumpulan data dari penelitian ini berupa penyebaran kuisioner pada karyawan perusahaan, observasi langsung yang dilakukan di outlet Toby's, serta wawancara yang dilakukan pada salah satu narasumber. Setelah data selesai dikumpulkan kemudian dilakukan uji hipotesis, uji hipotesis terdiri dari uji koefisien determinasi dan uji statistik t dengan menggunakan aplikasi software *Statistical Product and Service Solution* (SPSS). analisis ini digunakan untuk mengevaluasi efek disiplin kerja, motivasi kerja dan pengawasan kerja tentang kinerja karyawan Toby's.

Kerangka Konseptual

Kerangka konsep pengaruh antara variabel dalam penelitian ini ialah sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan :
 X1,X2,X3 = Variabel Bebas (Independent Variable)
 Y = Variabel Terikat (Dependent Variable)

Hipotesis :

12

H1: Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toby's di Sidoarjo.
H2: Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toby's di Sidoarjo.
H3: Pengawasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toby's di Sidoarjo.

Analisa Data

Data yang terkumpul dari lapangan ditabulasikan kemudian diolah sesuai dengan kebutuhan analisis. Analisis data dimulai dari melakukan uji validitas, uji realibilitas, yang digunakan untuk menguji keabsahan data, selanjutnya digunakan uji regresi linier berganda, uji koefisien secara persial (uji T), dan uji simultan (Uji F) [20]

Uji Keabsahan Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menentukan apakah pertanyaan dalam kuisioner sah atau tidak. Item koesoner dianggap valid jika r lebih besar dari r tabel dan tidak valid jika r lebih rendah dari r tabel [22].

Uji Realibilitas

Indikator variabel penelitian diukur melalui uji reliabilitas. Kriteria uji reliabilitas adalah sebagai berikut: jika koefisien alfa lebih besar dari taraf signifikan 60% atau 0,6, maka tes tersebut reliabel; sebaliknya, jika koefisien alfa lebih rendah dari taraf signifikan 60% atau 0,6, maka tes tersebut tidak reliabel [22].

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji regresi dari suatu variabel untuk mengetahui berdistribusi normal atau tidak normal. Dasar pengambilan keputusannya dengan menggunakan uji *Kolmogrov Smirnov*, dengan melihat hasil signifikansi harus diatas 0,05 yang menunjukkan data terdistribusi normal [22].

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya korelasi antara variabel independen. Untuk mengukur multikolinieritas dapat dilihat dari nilai TOL (*Tolerance*) dan VIF (*Varian Inflation Faktor*). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai $Tolerance \leq 0.1$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian multikolinieritas adalah: (1) $H_0: VIF > 10$, terdapat multikolinieritas dan (2) $H_1: VIF < 10$, tidak terdapat multikolinieritas [22].

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan untuk melihat model regresi penelitian tidak mengalami perbedaan variance. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari plot grafik. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas menggunakan dasar analisis sebagai berikut: (1) Heteroskedastisitas terbaca apabila ditemukan pola tertentu seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit., (2) titik yang menyebar tidak jelas dibatas bawah dan atas angka 0 pada sumbu Y, maka non heteroskedastisitas [22].

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan dalam pengujian model regresi linierterdapat pengganggu korelasi antara t dan t-1, apabila terjadi korelasi maka disebut autokorelasi. Pengujian ini dapat menggunakan Uji Durbin-Watson. Langkah awal dalam uji ini adalah dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut: (1) $H_0 =$ Tidak ada autokorelasi ($r = 0$) dan (2) $H_a =$ Ada autokorelasi ($r \neq 0$) [22].

Uji Hipotesis

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan sebagai pengujian hipotesis dengan rumus persamaan sebagai berikut : [22]

$$Y = a_0 + a_1X_1 + a_2X_2 + a_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Pengembangan Industri

X1 = Kualitas Produk

X2 = Bahan Baku
X3 = Harga
a0 = Konstanta
a1, a2, a3 = Koefisien regresi
e = Kesalahan (error)

Uji Parsial (Uji T)

Uji statistik t difungsikan untuk mengetahui hubungan secara parsial atau secara individu variabel independen terhadap variabel dependen. H0 diterima ketika nilai thitung < ttabel dengan signifikansi lebih dari 0,05 dan H0 di tolak ketika nilai thitung > ttabel dengan signifikansi kurang dari 0,05 [22].

Uji Simultan (Uji F)

Uji F atau uji simultan ini pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Menurut Imam Ghozali [22], Apabila nilai probabilitas signifikannya < 5% maka variabel independen atau variabel bebas akan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Uji Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) adalah mengukur kemampuan model dalam menjelaskan tentang kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berupa 0 dan 1. Nilai R² terdeteksi kecil atau 0 artinya kemampuan variabel independen terbatas untuk menerangkan variabel dependen. Namun, apabila nilai yang muncul adalah 1 artinya variabel independen mampu menerangkan semua pada variabel dependen [22].

Definisi Operasional

Definisi operasional ditujukan untuk penafsiran variabel dalam penelitian secara lebih spesifik yang mana untuk memudahkan dalam pengukuran. Terdapat empat variabel dalam penelitian ini yang mana meliputi motivasi(X1), disiplin kerja(X2), lingkungan kerja(X3) sebagai variabel bebas, dan kinerja karyawan(Y).

1) Disiplin (X1)

Definisi disiplin kerja dalam penelitian ini merujuk pada teori yang dikemukakan oleh [8]. Disiplin adalah kesanggupan para karyawan untuk menaati peraturan-peraturan yang ada di perusahaan untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja. Tidak datang terlambat dan tidak melanggar aturan kerja.

Secara operasional pengukuran variabel motivasi menggunakan lima indikator yang merujuk pada teori [24]:

- Kehadiran : karyawan toby's datang ke tempat kerja dengan tepat waktu.
- Ketaatan pada peraturan kerja : karyawan dapat menaati peraturan pada saat bekerja.
- Ketaatan pada standart kerja : mempunyai kewajiban menyelesaikan pekerjaan dengan sesuai standart operasional.
- Tingkat Kewaspadaan Tinggi : karyawan memastikan dan menjaga standart kerja sesuai standart operasional prosedur.
- Etika Kerja : kemampuan untuk mempertahankan nilai-nilai moral yang tepat di tempat kerja.

2) Motivasi (X2)

Definisi motivasi kerja dalam penelitian ini merujuk pada teori yang dikemukakan oleh [12]. Motivasi adalah dorongan dari pimpinan kepada para karyawan agar menambah semangat dalam bekerja untuk memajukan perusahaan. Rutinitas yang dilakukan Toby's setiap akan memulai pekerjaan, pimpinan memberikan arahan serta saran untuk keberlangsungan pekerjaan.

Secara operasional pengukuran variabel motivasi menggunakan lima indikator yang merujuk pada teori [15]:

- Kebutuhan Fisik : Kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, kenyamanan kerja
- Kebutuhan rasa aman : rasa aman fisik, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti bahaya atau kecelakaan kerja.
- Kebutuhan sosial : karyawan sebagai anggota kelompok kerja, melakukan interaksi kerja yang baik, dan hubungan kerja yang harmonis.

- d. Kebutuhan akan penghargaan : kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh karyawan.
- e. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan : karyawan membutuhkan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.

3) Pengawasan (X3)

Definisi Pengawasan kerja dalam penelitian ini merujuk pada teori yang dikemukakan oleh [7]. Pengawasan yang dilakukan oleh atasan untuk memantau hasil kerja, sehingga sesuai dengan *standart* operasional perusahaan.

Secara oprasional pengukuran variabel motivasi menggunakan empat indikator yang merujuk pada teori [18]:

- a. Menetapkan standar :karyawan menjadi lebih mudah dalam bekerja dengan adanya standart operaasional dari perusahaan.
- b. Pengukuran : Pengukuran dilakukan oleh sesama karyawan untuk memberikan instruksi dan memeriksa setiap pekerjaan yang dilakukan apakah sudah sesuai atau belum.
- c. Membandingkan : perbandingan hasil kerja dengan standar operasional pekerjaan.
- d. Melakukan tindakan : atasan berhak memberikan sanksi ataupun teguran kepada karyawan yang melakukan kesalahan seperti hasil kerja yang tidak sesuai standart.

4) Kinerja (Y)

Definisi motivasi kerja dalam penelitian ini merujuk pada teori yang dikemukakan oleh [19]. Kinerja karyawan adalah kemampuan atau keahlian seorang karya wan di tempat kerja. Karyawan Toby's dapat menyelesaikan tugas dan tujuan yang diberikan kepadanya oleh perusahaan yang akan diselesaikan dengan segera sesuai waktu yang telah ditentukan

Secara oprasional pengukuran variabel kinerja menggunakan lima indikator yang merujuk pada teori [25]:

- a. Kuantitas Kerja : jumlah hasil dari pengerjaan yang dicapai oleh pekerja.
- b. Kualitas Kerja : karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang sesuai.
- c. Ketepatan Waktu : karyawan menyelesaikan pekerjaan sebelum atau sesuai dengan *timeline*.
- d. Efesiensi : Berbagai sumber daya yang digunakan secara bijaksana dan dengan cara yang hemat dalam biaya.
- e. Kemandirian : karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan sendiri tanpa bantuan orang lain.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Diskriptif

1. Distribusi Frekuensi

Pembahasan dalam penelitian ini menjelaskan tentang rata-rata tanggapan dari responden terhadap indikator variabel secara keseluruhan serta jumlah yang memberikan jawaban terhadap masing-masing pernyataan dari indikator setiap variabel. Berikut hasil dari tanggapan responden :

1. Disiplin

Item	SS	S	Netral	TS	STS	Mean
X1.1	17	26	17	0	0	4
X1.2	22	15	23	0	0	3,98
X1.3	18	20	22	0	0	3,93
X1.4	20	29	11	0	0	4,15
X1.5	21	28	11	0	0	4,17

Berdasarkan pada Tabel diatas maka dapat diketahui bahwa item pernyataan yang memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu X1.5 dengan rata-rata sebesar 4,17 dengan hasil yang di didukung oleh responden yang mayoritas menjawab pernyataan dari "Saya menciptakan suasana yang nyaman dengan bersikap baik".

2. Motivasi

Item	SS	S	Netral	TS	STS	Mean
X2.1	17	27	15	1	0	4
X2.2	16	16	26	2	0	3,76
X2.3	19	20	21	0	0	3,96
X2.4	14	27	18	1	0	3,90
X2.5	11	19	30	0	0	3,68

Berdasarkan pada Tabel diatas maka dapat diketahui bahwa item pernyataan yang memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu X2.1 dengan rata-rata sebesar 4 dengan hasil yang di didukung oleh responden yang mayoritas menjawab pernyataan dari "Saya merasa kebutuhan fisik (seperti makanan, minuman, tidur, dan kesehatan) terpenuhi dalam kehidupan sehari-hari".

3. Pengawasan Kerja

Item	SS	S	Netral	TS	STS	Mean
X3.1	17	17	25	1	0	3,83
X3.2	17	26	17	0	0	4,10
X3.3	17	21	21	1	0	3,9
X3.4	17	27	15	1	0	4

Berdasarkan pada Tabel diatas maka dapat diketahui bahwa item pernyataan yang memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu X3.2 dengan rata-rata sebesar 4,10 dengan hasil yang di didukung oleh responden yang mayoritas menjawab pernyataan dari "Diperlukan standart operasional untuk mengukur kinerja karyawan".

4. Kinerja Karyawan

Item	SS	S	Netral	TS	STS	Mean
Y.1	21	29	9	1	0	4,16
Y.2	16	16	26	2	0	3,76
Y.3	17	26	17	0	0	4
Y.4	17	27	15	1	0	4
Y.5	17	20	23	0	0	3,90

Berdasarkan pada Tabel diatas maka dapat diketahui bahwa item pernyataan yang memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu Y.1 dengan rata-rata sebesar 4,16 dengan hasil yang di didukung oleh responden yang mayoritas menjawab pernyataan dari "Saya mampu untuk menyelesaikan pekerjaan lebih dari 1 posisi".

B. Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan dengan melihat kuesioner yang digunakan sudah tepat dengan mengukur apa yang diukur

Variabel	Item	R Hitung	R hitung	Keterangan
X1 Disiplin	X1.1	,741	0,1937	Valid
	X1.2	,461	0,1937	Valid
	X1.3	,668	0,1937	Valid
	X1.4	,584	0,1937	Valid
	X1.5	,673	0,1937	Valid
X2 Motivasi	X2.1	,614	0,1937	Valid
	X2.2	,722	0,1937	Valid
	X2.3	,689	0,1937	Valid
	X2.4	,825	0,1937	Valid
	X2.5	,693	0,1937	Valid
X3 Pengawasan Kerja	X3.1	,683	0,1937	Valid
	X3.2	,698	0,1937	Valid
	X3.3	,817	0,1937	Valid
	X3.4	,826	0,1937	Valid
Y1 Kinerja Karyawan	Y.1	,720	0,1937	Valid
	Y.2	,696	0,1937	Valid
	Y.3	,647	0,1937	Valid
	Y.4	,708	0,1937	Valid
	Y.5	,647	0,1937	Valid

Sumber :Hasil olah data SPSS V.25

Hasil diatas menunjukkan uji validitas setiap item pernyataan mendapatkan nilai R hitung lebih besar daripada R tabel maka pengujian ini dinyatakan valid

C. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan menggunakan program komputer SPSS ditunjukkan pada tabel berikut:

VARIABEL	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Disiplin X1	0,598		
Motivasi X2	0,750		Reliabel
Pengawasan Kerja X3	0,753	0,6	Reliabel
Kinerja karyawan Y	0,713		Reliabel

Sumber :Hasil olah data SPSS V.25

didapatkan nilai reliabilitas alpha cronbach pada variabel X₁ sebanyak 0,598, variabel X₂ 0,750, variabel X₃ 0,753 juga variabel Y 0,713 dan dapat disimpulkan berarti ketiga variabel ini sudah memiliki angka *cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0,60, namun variabel X₁ memiliki nilai dibawah 0,60, karena lebih banyak variabel yang realibel, Maka dapat disimpulkan bahwasanya kuesioner yang dipergunakan untuk mengukur variabel dikatakan reliabel.

D. Uji Asumsi Klasik

Untuk memperoleh nilai yang efisien dari persamaan regresi berganda dengan kuadrat kecil biasa (*ordinary least square*), maka dalam melakukan analisis data harus memenuhi asumsi klasik sebagai berikut :

3.1. Uji Normalitas

Hasil dalam penelitian ini dapat dilihat dari Non Parametik *Kolmogrov-Smirnov* (K-S) dengan nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Dari hasil pengujian diperoleh hasil sebagai berikut :

Unstandarized Residual	
N	60
Test Statistic	,074
Asymp. Sig. (2-tailed)	,200

Sumber :Hasil olah data SPSS V.25

Tabel uji normalitas diatas diperoleh perhitungan sejumlah 0,200 dan lebih besar dari 0,05, artinya data yang dipakai untuk penelitian ini berdistribusi normal dan dapat dikatakan memenuhi syarat untuk dianalisis.

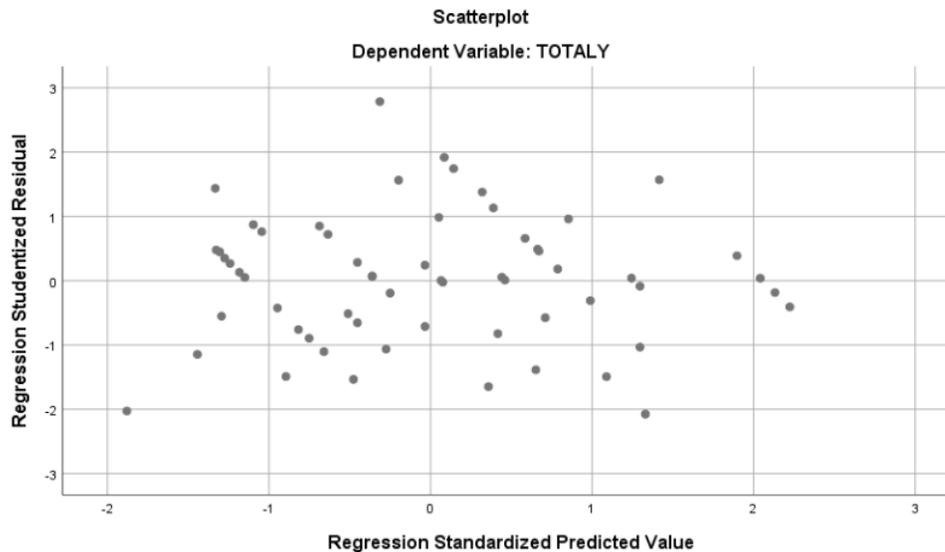
3.2. Uji Multikolinieritas

Model	.Collinearity Statistic Tolerance	VIF
Constant		
Disiplin X1	0.516	1,938
Motivasi X2	0.564	1,773
Pengawasan Kerja X3	0.522	1,914

Sumber :Hasil olah data SPSS V.25

Dari tabel 4 membuktikan nilai VIF dari variabel X₁ ialah 1,938 ($1,938 < 10$), variabel X₂ 1,773 ($1,773 < 10$) dan variabel X₃ 1,914 ($1,914 < 10$) hingga bisa diterangkan bahwa regresi linier ,berganda bebas dari multikolinieritas.

E. Uji Heteroskedastisitas



Sumber :Hasil olah data SPSS V.25

Melihat dari gambar Scatterplot diatas didapati bahwa plot memiliki pola yang tidak jelas dan titik-titik pada gambar memencardariatas maupun dari bawah diangka 0 dari sumbu Y, kesimpulannya analisis tidak terjadi heterokedastisitas

F. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil sebagai berikut :

Durbin-Watson
1,679

Sumber :Hasil olah data SPSS V.25

Dari tabel diatas diketahui nilai DW (Durbin- Watson) sebesar 2,369 Berdasarkan perhitungan diatas, diketahui bahwa nilai Durbin-Watson 2,196 berada diantara nilai dL sebesar 1,4797 dan nilai 4-dU sebesar 2,3111, ada tidaknya nilai korelasi dapat dilihat dari rumus $DL < DW < 4 - DU$ sehingga $1,4797 < 1,674 < 2,3111$ sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat autokorelasi.

G. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil perhitungan menggunakan bantuan program IBM SPSS version 2.5 sehingga diperoleh hasil sebagai berikut :

Model	Unstandardized	Standardized Coefficient	
	Coefficient	Std.Error	Beta
(Constant)	0,893	1,235	
Disiplin X1	0,362	0,082	0,320
Motivasi X2	0,507	0,066	0,533
Pengawasan Kerja X3	0,229	0,079	0,207

Sumber :Hasil olah data SPSS V.25

Hasil penelitian diperoleh model regresi sebagai berikut :

$$Y = 2,783 + 0,288X_1 + 0,163X_2 + -0,1X_3 + e.$$

Dari hasil persamaan diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai koefisien Disiplin (X1) sebesar 0,362, artinya bahwa setiap penambahan satu-satuan Disiplin (X1) akan mengakibatkan meningkatnya nilai Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,362
- Nilai koefisien Motivasi (X2) sebesar 0,507 artinya bahwa setiap kenaikan atau penambahan satu-satuan Motivasi (X2) akan mengakibatkan meningkatnya nilai Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,507.
- Nilai koefisien Pengawasan Kerja (X3) sebesar 0,229, artinya bahwa setiap penambahan satu-satuan Pengawasan Kerja (X3) akan mengakibatkan meningkatnya nilai Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,229

H. Koefisien Determinasi R2

Nilai yang digunakan dalam koefisien determinasi adalah nilai *Adjusted R square*, nilai tersebut diambil dari tabel model *summary* dan diperoleh nilai sebagai berikut :

Model Summary

Model	R	R Square	Durbin-Watson
1	0.849	0.849	1.674

Sumber :Hasil olah data SPSS V.25

dapat diketahui nilai R Square sebesar 0,849 artinya pengaruh semua variabel bebas yaitu Disiplin (X1), Motivasi (X2) dan Pengawasan Kerja(X3) mempengaruhi variabel terikat sebesar 84% sedangkan sisanya 16% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model konseptual untuk dianalisis atau tidak ikut dalam model analisis yang diteliti.

I. Uji t Parsial

Model	t	Sig.	Kesimpulan
Disiplin X1	4,429	.000	Berpengaruh
Motivasi X2	7,714	.000	Berpengaruh
Pengawasan Kerja X3	2,890	.005	Berpengaruh

Sumber :Hasil olah data SPSS V.25

Melihat hasil dari tabel diatas jika tingkat signifikan $<0,05$ maka dapat dipastikan berpengaruh signifikan secara parsial atas Kepuasan Pelanggan

- Pada variabel Disiplin (X_1) nilai sig. $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya Disiplin (X_1) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).
- Pada variabel Motivasi (X_2) nilai sig. $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya variabel Motivasi (X_2) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).
- Pada variabel Pengawasan Kerja (X_3) nilai sig. $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya variabel Pengawasan Kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).

J. Uji F Simultan

Model	F	Sig.
Regression	105,324	,000 ^b

Sumber :Hasil olah data SPSS V.25

Tabel diatas didapati nilai F hitung adalah 105,534 serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa variabel Disiplin (X_1), Motivasi (X_2) dan Pengawasan Kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh atau simultan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y)

PEMBAHASAN

Disiplin

Berdasarkan pada hasil analisis data yang dilakukan penulis yang menyatakan bahwasanya disiplin berpengaruh pada kinerja karyawan. disiplin merupakan kesangupan para karyawan untuk disiplin dan menaati peraturan-peraturan yang ada di perusahaan. Tidak datang terlambat dan tidak melanggar aturan kerja. Hal ini juga dibuktikan dengan mayoritas responden yang setuju jika meningkatkan etika kerja memberikan nilai yang cukup signifikan terhadap kinerja karyawan toby's wilayah sidoarjo.

Studi empiris menunjukkan bahwa tujuan pelatihan dapat tercapai apabila setiap karyawan dapat senantiasa meningkatkan produktivitas dalam menyelesaikan setiap pesanan konsumen dengan tepat waktu selain itu memberikan pelayanan yang maksimal terhadap konsumen bisa terus dilestarikan karena memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan toby's wilayah sidoarjo.

Berdasarkan penelitian penulis dengan hasil uji parsial, menunjukkan bahwa disiplin diterima yang menandakan arah koefisien regresi positif. Artinya disiplin berpengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja . Hasil ini relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [26];[27];[28];[29] pada penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi

Berdasarkan pada hasil analisis data yang dilakukan penulis yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan salah satu nilai tambahan yang bisa didapat karyawan dan dengan adanya pengalaman dapat mempermudah karyawan toby's wilayah sidoarjo untuk memahami pekerjaannya.

Studi empiris menunjukan bahwa motivasi yang merujuk pada indikator motivasi yaitu merasa dihargai dan diakui atas usaha dan kontribusi Anda di tempat kerja. karyawan toby's wilayah sidoarjo dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian penulis dengan hasil uji parsial, menunjukkan bahwa motivasi diterima yang menandakan arah koefisien regresi positif. Artinya motivasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja . Hasil ini relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [30];[31];[32] pada penelitiannya menyimpulkan bahwa motivasi memiliki nilai positif terhadap kinerja karyawan.

Pengawasan Kerja

Berdasarkan pada hasil analisis data yang dilakukan penulis yang menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. pengawasan yang dilakukan oleh atasan untuk memantau hasil kerja, sehingga sesuai dengan *standart* operasional perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan mayoritas responden setuju jika keterampilan mendasar seperti menjaga kebersihan area nekerja serta melakukan komunikasi yang baik antar karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan toby's wilayah sidoarjo.

Studi empiris menunjukan bahwa keterampilan karyawan yang merujuk pada indikator keterampilan yaitu keterampilan dasar yang harus dimiliki setiap karyawan dalam menjaga kebersihan dan juga keterampilan teknis menjalin komunikasi yang baik antar karyawan dapat terus ditingkatkan karena hal itu dapat meningkatkan kinerja karyawan toby's wilayah sidoarjo.

Berdasarkan penelitian penulis dengan hasil uji parsial, menunjukkan bahwa hipotesis pengawasan diterima yang menandakan arah koefisien regresi positif. Artinya pengawasan berpengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja . Hasil ini relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [33];[34];[35] pada penelitiannya menunjukan bahwasanya pengawasan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Disiplin, Motivasi dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja karyawan dengan teknik pengumpulan data menggunakan sebar kuesioner kepada 60 responden yang merupakan karyawan Toby's Sidoarjo, disimpulkan bahwa Disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan. Pengawasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan. Disiplin, kompensasi dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin, kompensasi dan motivasi berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap Kinerja karyawan.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kasih kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Fakultas Hukum Bisnis dan Ilmu Sosial, program studi manajemen, dosen serta seluruh teman-teman yang telah membantu dalam keberhasilan penulis sehingga dapat menyelesaikan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A. P. Mangkunegara and T. R. Octorend, "Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia)," *Universal Journal of Management*, vol. 3, no. 8, pp. 318–328, Aug. 2015, doi: 10.13189/ujm.2015.030803.
- [2] R. N. Adha, N. Qomariah, and A. H. Hafidzi, "Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember," *Jurnal Penelitian IPTEKS*, vol. 4, no. 1, pp. 47–62, 2019.
- [3] George R. Terry, *Principles of Management*. Alexander Hamilton Institute, New York., 2005.
- [4] E. Soetrisno, *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana, 2016.
- [5] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017.
- [6] R. Wahyuni Amelia and F. Fratiwi, "PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RESTORAN BURGER KING JAKARTA UTARA," *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, vol. 1, no. 2, 2023, [Online]. Available: <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JOAIIA/index>
- [7] I. K. Syaifi, "Definisi Pengawasan," *Teori Pengawasan*, vol. 167, 2019.
- [8] M. S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi perkasa, 2002.
- [9] N. Naim, *Character Buliding Optimalisasi Peran Pendidikan dalam Pengembangan Ilmu & Pembentukan Karakter bangsa*. Jogjakarta: ArRuzz Media, 2012.
- [10] N. K. I. Agustini and A. S. K. Dewi, "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan," *E-Jurnal Manajemen*, vol. 8, no. 1, pp. 231–258, 2019.
- [11] S. Naisyah, M. I. Sari, and T. D. Reskiputri, "Pengaruh Pengawasan, Teamwork dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Guru dan Staf Administrasi di SMK Teknologi Balung," *National Multidisciplinary Sciences*, vol. 1, no. 3, pp. 504–515, May 2022, doi: 10.32528/nms.v1i3.84.
- [12] Basrowi, *Pengantar Sosiologi*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2014.
- [13] Sedarmayanti, *Manajemen Sumber daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama, 2017.
- [14] R. Andika, B. Widjarnako, and R. Ahmad, "Pengaruh motivasi kerja dan persaingan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai universitas pembangunan panca budi medan," *Jumant*, vol. 11, no. 1, pp. 189–206, 2019.
- [15] B. Fadillah, "et all (2013: 5).(2019)," *Analisis Penempatan, Motivasi Kerja, DAN Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Angkasa Pura II (PERSERO) Bandara Husain Sastra Negara Bandung*, pp. 30–32.
- [16] A. Kadarman, *Pengantar Ilmu Manajemen*. Bandung: Rhineka Cipta, 2012.
- [17] Handoko, *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, Univ. Gadjad Mada, 2017.
- [18] S. P. Robbins and M. Coulter, "Manajemen, Jilid 1 Edisi 13," *Jakarta: Erlangga*, 2016.
- [19] Kasmir, *Pengantar Manajemen Keuangan*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2019.
- [20] P. Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekan Baru: Zanafa Publishing, 2021.
- [21] Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat, 2012.
- [22] S. Arikunto, *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta, 2012.

- [23] M. A. Mufraini, "Metodologi Penelitian Bidang Studi Ekonomi Islam." UIN Press.
- [24] S. Sastrohadiwiryo and A. H. Syuhada, *Manajemen tenaga kerja Indonesia*. Bumi aksara, 2021.
- [25] P. Afandi, "Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)," *Riau: Zanafa Publishing*, vol. 3, 2019.
- [26] F. M. Pumawijaya, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 di Surabaya," *J. Agora*, vol. 7, no. 1, p. 6, 2019.
- [27] S. Lestari and D. Afifah, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Kinerja*, vol. 3, no. 1, pp. 93–110, 2021, doi: 10.34005/kinerja.v3i1.1279.
- [28] T. Yuliantini and S. Suryatiningsih, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT ISS Indonesia)," *Popul. J. Sos. dan Hum.*, vol. 6, no. 2, pp. 104–120, 2021, doi: 10.47313/pjsh.v6i2.1255.
- [29] J. S. Raymond, Dian Lestari Siregar, Anggia Dasa Putri, Mohamad Gita indrawan, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK Mandiri Jember (Persero)," *J. Adm. Bisnis*, pp. 1–92, 2023.
- [30] R. Adilah and V. Firdaus, "Pengaruh Keselamatan Kerja, Motivasi kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Melalui Kepuasan Kerja Pada Rs Dkt Sidoarjo Selama Pandemi Covid-19," *Jimak*, vol. 2, no. 1, pp. 13–19, 2023.
- [31] P. Kompetensi, M. Kerja, C. F. Oktavia, and V. Firdaus, "Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV . Faris," no. 1, pp. 1–11, 2024.
- [32] A. Albert, T. Nefianto, and R. Rojuaniah, "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan," *Action Res. Lit.*, vol. 7, no. 2, pp. 37–48, 2023, doi: 10.46799/ar.v7i2.148.
- [33] N. Ema, "Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat," *Sci. Manag. Students Res. J.*, vol. 3, no. 2, p. 88, 2022, doi: 10.33087/sms.v3i2.112.
- [34] C. Cing, K. Yuniior, and C. Selvia, "Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Star Auto Multilink Medan," *J. Ilm. METHONOMI*, vol. 7, no. 2, pp. 101–114, 2021, doi: 10.46880/methonomi.vol7no2.pp101-114.
- [35] F. Zillah, R. Husniati, and A. Aziz, "Pengaruh Pelatihan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Stud. Ilmu Manaj. dan Organ.*, vol. 3, no. 1, pp. 213–232, 2022, doi: 10.35912/simo.v3i1.677.

THE INFLUENCE OF DISCIPLINE, MOTIVATION, AND SUPERVISION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN TOBY'S SIDOARJO

ORIGINALITY REPORT

16%

SIMILARITY INDEX

15%

INTERNET SOURCES

11%

PUBLICATIONS

13%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to iGroup Student Paper	2%
2	eprints.ukmc.ac.id Internet Source	1%
3	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	1%
4	Submitted to Perguruan Tinggi Pelita Bangsa Student Paper	1%
5	www.neliti.com Internet Source	1%
6	repositori.stiamak.ac.id Internet Source	1%
7	repository.mahardhika-library.id Internet Source	1%
8	journal.yrpipku.com Internet Source	1%

repositori.umsu.ac.id

9	Internet Source	1 %
10	jurnaluniv45sby.ac.id Internet Source	1 %
11	I Gusti Ngurah Adi Putra, Kadek Feni Aryati, Arik Agustina. "Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis, 2023 Publication	1 %
12	repository.untag-sby.ac.id Internet Source	1 %
13	jptam.org Internet Source	1 %
14	123dok.com Internet Source	1 %
15	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	1 %
16	Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Student Paper	1 %
17	Sriwahyuni Attakwa, Ramlawati Ramlawati, A.M. Hasbi. "Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS)	1 %

Makassar di Sulawesi Selatan", PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi, 2022

Publication

18

repository.stei.ac.id

Internet Source

1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On

THE INFLUENCE OF DISCIPLINE, MOTIVATION, AND SUPERVISION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN TOBY'S SIDOARJO

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17

PAGE 18

PAGE 19

PAGE 20
