

Table Of Content

Journal Cover 2

Author[s] Statement 3

Editorial Team 4

Article information 5

 Check this article update (crossmark) 5

 Check this article impact 5

 Cite this article 5

Title page 6

 Article Title 6

 Author information 6

 Abstract 6

Article content 7

ISSN (ONLINE) 2598 9928



INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC

**PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO**

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol 19 No 3 (2024): August

DOI: <https://doi.org/10.21070/ijler.v19i3.1134>

Article type: (Human Resource Management)

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Wisnu Panggah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#))

Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([ORCID](#))

Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia ([Scopus](#))

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia ([Sinta](#))

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Boosting Employee Performance through Discipline, Motivation, and Supervision in Indonesia

Meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Disiplin, Motivasi, dan Pengawasan di Indonesia

Jey Devan Setianto, Setianto@gmail.com, (0)

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia, Indonesia

Vera Firdaus, verafirdaus06@gmail.com, (1)

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This study investigates the influence of discipline, motivation, and supervision on employee performance at Toby's branches in Sidoarjo. Conducted with a sample of 60 employees, data were collected via questionnaires, direct observations, and interviews. Using SPSS for data analysis, the results revealed that discipline, motivation, and supervision each have a positive and significant impact on employee performance. Additionally, the combined effect of these variables is also significant. The findings suggest that focusing on improving discipline, motivation, and supervision can enhance employee performance in retail settings like Toby's.

Highlight:

- Analyzed discipline, motivation, and supervision's impact on employee performance.
- Data from 60 employees via questionnaires, observations, and interviews.
- All variables significantly improved employee performance.

Keyword: Discipline, Motivation, Supervision, Employee Performance, Retail Industry

Published date: 2024-06-24 00:00:00

Pendahuluan

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 standart 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 standart 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.

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.

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. 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 "Kinerja adalah hasil kualitas dan kuantitas kerja yang diperoleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *research gap* pada penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian penelitian ini meneliti tentang 3 variabel yaitu disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian 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 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 WILAYAH SIDOARJO".

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.

Tujuan Penelitian :

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

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.

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.

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.

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.

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.

Metode

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 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 kuisisioner 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 kuisisioner 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 .

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 kuisisioner 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

4 |Page

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 :

H1

H2

H3

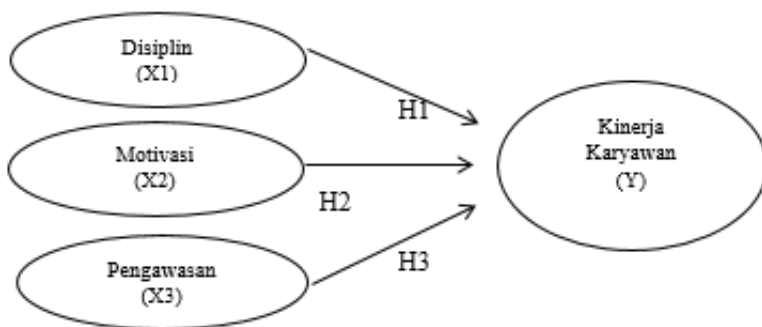


Figure 1. Kerangka Konseptual

Keterangan :

X1,X2.X3= Variabel Bebas (Independent Variable)

Y= Variabel Terikat (Dependent Variable)

Hipotesis :

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.

Hasil dan Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini menjelaskan tentang tanggapan paling banyak 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 :

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

Table 1.

Berdasarkan pada Tabel diatas maka dapat diketahui bahwa item pernyataan yang memiliki nilai tertinggi yaitu X1.4 sebesar 29 dengan hasil yang di didukung oleh responden yang mayoritas menjawab “setuju” pernyataan dari “Saya dapat memastikan pekerjaan sesuai dengan standart operasional prosedur”.

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	11	30	18	1	0	3,90
X2.5	12	20	28	0	0	3,68

Table 2.

Berdasarkan pada Tabel diatas maka dapat diketahui bahwa item pernyataan yang memiliki nilai tertinggi yaitu X2.5 sebesar 30 dengan hasil yang di didukung oleh responden yang mayoritas menjawab “setuju” pernyataan dari “Saya merasa dihargai dan diakui atas usaha dan kontribusi Anda di tempat 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

Table 3.

Berdasarkan pada Tabel diatas maka dapat diketahui bahwa item pernyataan yang memiliki nilai tertinggi yaitu X3.4 sebesar 27 dengan hasil yang di didukung oleh responden yang mayoritas menjawab “setuju” pernyataan dari “Pimpinan memberikan peringatan kepada karyawan yang melakukan penyimpangan/kesalahan”.

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

Table 4.

Berdasarkan pada Tabel diatas maka dapat diketahui bahwa item pernyataan yang memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu Y.1 sebesar 29 dengan hasil yang di didukung oleh responden yang mayoritas menjawab “setuju” pernyataan dari “Saya mampu untuk menyelesaikan pekerjaan lebih dari 1 posisi”.

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

--	--	--	--	--

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1 Disiplin	X1.1X1.2X1.3X1.4X1.5	,741,461,668,584,673	0,19370,19370,19370,19370,1937	ValidValidValidValidValid
X2 Motivasi	X2.1X2.2X2.3X2.4X2.5	,614,722,689,825,693	0,19370,19370,19370,19370,1937	ValidValidValidValidValid
X3 Pengawasan Kerja	X3.1X3.2X3.3X3.4	,683,698,817,826	0,19370,19370,19370,1937	ValidValidValidValid
Y1 Kinerja Karyawan	Y.1Y.2Y.3Y.4Y.5	,720,696,647,708,647	0,19370,19370,19370,19370,1937	ValidValidValidValidValid

Table 5.

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

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

VARIABEL	Nilai Cronbach'sAlpha	Nilai Kritis	Keterangan
Disiplin X1 Motivasi X2 Pengawasan Kerja X3 Kinerja karyawan Y	0,5980,7500,7530,713	0,6	ReliabelReliabelReliabel

Table 6.

Sumber :Hasil olah data SPSS V.25

Didapatkan nilai reliabilitas alpha cronbach pada variabel X_1 sebanyak 0,598, variabel X_2 0,750, variabel X_3 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 X_1 memiliki nilai dibawah 0,60, karena lebih banyak variabel yang realibel. Maka dapat disimpulkan bahwasanya kuesioner yang dipergunakan untuk mengukur variabel dikatakan reliabel.

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 :

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 :

Unstandardized Residual	
NTest StatisticAsymp. Sig. (2-tailed)	60,074,200

Table 7.

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 dipakaiuntuk penelitian ini berdistribusi normal dan dapat dikatakan memenuhi syarat untuk dianalisis.

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

Table 8.

Sumber :Hasil olah data SPSS V.25

Dari tabel 4 membuktikan nilai VIF dari variabel X_1 ialah 1,938 ($1,938 < 10$), variabel X_2 1,773($1,773 < 10$) dan variabel X_3 1,914 ($1,914 < 10$) hingga bisa diterangkan bahwa regresi linier ,berganda bebas dari multikolinieritas.

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

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

Table 9.

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.

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

Model	Unsatandardized Coefficient	Satandardized Coefficient	
(Constant)Disiplin X1Motivasi X2Pengawasan Kerja X3	B0,8930,3620,5070,229	Std. Error1,2350,0820,0660,079	Beta0,3200,5330,207

Table 10.

Sumber :Hasil olah data SPSS V.25

Hasil penelitian diperoleh model regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,893 + 0,362X_1 + 0,229X_2 + -0,X_3 + e.$$

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

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

Table 11.

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.

Model	T	Sig.	Kesimpulan
Disiplin X1Motivasi	4,4297,7142,890	.000.000.005	BerpengaruhBerpengaruhB

X2Pengawasan Kerja X3		berpengaruh
-----------------------	--	-------------

Table 12.

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 (X1) nilai sig. $0.000 < 0,05$ maka H0 ditolak dan H1 diterima yang artinya Disiplin (X₁) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).

Pada variabel Motivasi (X2) nilai sig. $0.000 < 0,05$ maka H0 ditolak dan H1 diterima yang artinya variabel Motivasi (X₂) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).

Pada variabel Pengawasan Kerja (X3) nilai sig. $0.000 < 0,05$ maka H0 ditolak dan H1 diterima yang artinya variabel Pengawasan Kerja (X₃) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).

Model	F	Sig.
Regression	105,324	

Table 13.

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 H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya bahwa variabel Disiplin (X₁), Motivasi (X₂) dan Pengawasan Kerja (X₃) secara bersama-sama berpengaruh atau simultan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uji yang telah diolah menggunakan SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja

Berdasarkan pada hasil analisis data yang dilakukan penulis yang menyatakan bahwasanya disiplin berpengaruh pada kinerja karyawan. disiplin dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan di Toby's wilayah Sidoarjo. Dengan disiplin, karyawan sanggup patuh dan menaati peraturan-peraturan yang ada di perusahaan. Hal ini dapat memastikan dan menjaga standart kerja sesuai standart operasional prosedur.

Hal ini juga dibuktikan dengan mayoritas responden yang setuju jika meningkatkan kewaspadaan kerja dapat memberikan nilai yang cukup signifikan terhadap kinerja karyawan toby's wilayah sidoarjo. Hal ini didukung oleh hasil studi empiris bahwasannya responden mayoritas yang menjawab "setuju" jika karyawan dapat memastikan pekerjaan sesuai dengan standart operasional prosedur maka karyawan dapat melaksanakan prosedur dan aturan-aturan yang telah ditetapkan, memiliki tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaan yang diemban.

Hal ini juga dibuktikan dengan mayoritas responden yang setuju jika setiap karyawan dapat 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.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

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. Karyawan yang mendapatkan apresiasi dan penghargaan dari atasan atau perusahaan cenderung merasa dihargai dan termotivasi untuk terus bekerja dengan baik

Hal ini juga dibuktikan dengan mayoritas responden yang setuju jika kebutuhan akan penghargaan dapat memberikan nilai yang cukup signifikan terhadap kinerja karyawan toby's wilayah sidoarjo. Hal ini didukung oleh hasil studi empiris bahwasannya responden mayoritas yang menjawab "setuju" jika karyawan merasa dihargai dan diakui atas usaha dan kontribusi di tempat kerja akan termotivasi dan bekerja lebih baik lagi.

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.

Pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

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. Jika seorang karyawan berkinerja buruk, berperilaku buruk, atau tidak mengikuti kebijakan perusahaan, mungkin perlu menegur karyawan tersebut dan membantu mereka mencari tahu apa yang dapat mereka lakukan untuk meningkatkan kinerjanya

Hal ini dibuktikan dengan mayoritas responden setuju jika Pimpinan memberikan peringatan kepada karyawan dapat memberikan nilai yang cukup signifikan terhadap kinerja karyawan Toby's wilayah Sidoarjo. Hal ini didukung oleh hasil studi empiris bahwasannya responden mayoritas menjawab "setuju" dari pernyataan "Pimpinan memberikan peringatan kepada karyawan yang melakukan penyimpangan/kesalahan". Melakukan Tindakan yaitu atasan berhak memberikan sanksi ataupun teguran kepada karyawan yang melakukan kesalahan seperti hasil kerja yang tidak sesuai *standart*, 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 menunjukkan bahwasannya pengawasan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

Simpulan

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.

References

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. G. R. Terry, *Principles of Management*. New York, NY, USA: Alexander Hamilton Institute, 2005.
4. E. Soetrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Indonesia: Kencana, 2016.
5. A. A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung, Indonesia: Remaja Rosdakarya, 2017.
6. R. W. 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. Syafie, "Definisi Pengawasan," *Teori Pengawasan*, vol. 167, 2019.
8. M. S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Indonesia: PT Bumi Perkasa, 2002.
9. N. Naim, *Character Building: Optimalisasi Peran Pendidikan dalam Pengembangan Ilmu dan Pembentukan Karakter Bangsa*. Yogyakarta, Indonesia: 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, Indonesia: Ghalia Indonesia, 2014.
13. Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung, Indonesia: 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, "Analisis Penempatan, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Angkasa Pura II (PERSERO) Bandara Husain Sastra Negara Bandung," *Jurnal Administrasi Bisnis*, pp. 30-32, 2019.
16. A. Kadarman, *Pengantar Ilmu Manajemen*. Bandung, Indonesia: Rhineka Cipta, 2012.
17. H. Handoko, *Manajemen Personalialia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Indonesia: BPFE, Univ. Gadjia Mada, 2017.
18. S. P. Robbins and M. Coulter, *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13. Jakarta, Indonesia: Erlangga, 2016.
19. Kasmir, *Pengantar Manajemen Keuangan*. Jakarta, Indonesia: Prenadamedia Group, 2019.
20. P. Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru, Indonesia: Zanafa Publishing, 2021.
21. Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Indonesia: Salemba Empat, 2012.
22. S. Arikunto, *Prosedur Penelitian*. Jakarta, Indonesia: Rineka Cipta, 2012.
23. M. A. Mufraini, *Metodologi Penelitian Bidang Studi Ekonomi Islam*. Jakarta, Indonesia: UIN Press.
24. S. Sastrohadiwiryo and A. H. Syuhada, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara, 2021.
25. P. Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru, Indonesia: Zanafa Publishing, 2019.
26. F. M. Purnawijaya, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 di Surabaya," *Jurnal Agora*, vol. 7, no. 1, pp. 30-32, 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)," *Populasi: Jurnal Sosial dan Humaniora*, vol. 6, no. 2, pp. 104-120, 2021, doi: 10.47313/pjsh.v6i2.1255.
29. J. S. Raymond, D. L. Siregar, A. D. Putri, and M. G. Indrawan, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK Mandiri Jember (Persero)," *Jurnal Administrasi 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," *Jurnal Ilmu Manajemen dan Organisasi*, vol. 3, no. 1, pp. 1-11, 2024.
32. A. Albert, T. Nefianto, and R. Rojuaniah, "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan," *Action Research Literasi*, 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," *Scientific Management Students Research Journal*, 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," *Jurnal Ilmiah 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.