

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENGAWASAN SERTA
KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.EAGLE HIGH
PLANTATIONS DIVISI KERUING ESTATE DI KABUPATEN KUTAI TIMUR**

Indra Budi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman,
email: indra27budi@gmail.com,

ABSTRACT

This Study aimed to test whether the work environment and supervision and discipline affect the performance on employees of PT Eagle high Plantations Keruing Estate Division in Kutai Timur District. The Independent variabel in this study is the work environment and supervision and discipline. The dependent variabel is employee performance. This research was conducte on employees of PT Eagle High Plantations Keruing Estate Division in Kutai Timur District consisting of 70 respondents.

This type research is quantitative research. Method of data collection using the questionnaire. Data analysis using multiple linear regression. The results showed that the work environment and supervision and discipline is positive and significant effect towards employee performance.

Keywords: *Work Environment, Supervision, Discipline and Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah Lingkungan Kerja dan Pengawasan serta Kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT *Eagle High Plantations Divisi Keruing Estate* di Kabupaten Kutai Timur. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja dan Pengawasan serta Kedisiplinan sementara variabel terikat adalah kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT *Eagle High Plantations Divisi Keruing Estate* di Kabupaten Kutai Timur yang terdiri dari 70 responden.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Pengawasan serta Kedisiplinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Lingkungan kerja, Pengawasan, Kedisiplinan dan Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas setiap kelancaran jalannya kegiatan usaha, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Penelitian ini dilakukan di PT. *Eagle High Plantations Divisi Keruing Estate* di Kabupaten Kutai Timur dengan responden karyawan bagian Perawatan dan Panen. PT. *Eagle High Plantations* mempunyai perhatian yang cukup besar dalam hal lingkungan kerja yang kurang mendukung dan juga pengawasan serta kedisiplinan yang perlu ditingkatkan lagi. Pada dasarnya lingkungan kerja dan pengawasan serta kedisiplinan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung

jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

PT. *Eagle High Plantations* adalah perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit. Fenomena yang dihadapi oleh perusahaan adalah lingkungan kerja yang tidak memungkinkan membuat setiap pekerja kesulitan untuk membawa buah hasil panen dikarenakan mobil pengangkut tidak bisa langsung masuk kedalam. Sehingga harus menggunakan gerobak kecil untuk membawa buah kelapa sawit kemobil pengangkut. Selain itu, kurangnya pengawasan dari atasan terhadap bawahannya juga mempengaruhi kedisiplinan karyawan seperti masih banyak karyawan yang kurang memiliki kesadaran akan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya seperti, tidak mentaati jam kerja, karyawan sering datang terlambat dan pulang terlalu cepat dan sering kali mengabaikan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga sering kali ditemukan banyak pekerjaan yang tidak diselesaikan secara tepat waktu.

Berdasarkan permasalahan dan pembahasan pendahuluan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengawasan dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan PT. *Eagle High Plantations Divisi Keruing Estate* di Kabupaten Kutai Timur ”**.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan

kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pekerja atau karyawan dengan tugas yang dibebankan selama periode tertentu serta standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Basri dan Rivai (2010: 14) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Bangun (2012: 234) sebagai berikut:

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Ketepatan waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan Kerjasama

2.2 Lingkungan Kerja

Menurut Sutrisno (2010: 118) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dana alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Menurut Ernawati dan Ambarini (2010) indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja adalah:

1. Kesehatan dan vitalitas
2. Lingkungan fisik
3. Peralatan
4. Budaya organisasi
5. Keamanan

2.3 Pengawasan

Hakekat pengawasan adalah mencegah sedini mungkin terjadinya penyimpangan, penyelewengan, hambatan, kesalahan, dan kegagalan dalam pencapaian tujuan pelaksanaan tugas-tugas organisasi perusahaan. pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk

menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan (Siagian, 2014: 213). Konsep pengawasan dianggap sebagai bentuk pemeriksaan atau pengontrolan dari pihak yang lebih atas kepada pihak dibawahnya. Menurut Terry dan Leslie (2010: 232) pengawasan adalah dalam bentuk pemeriksaan untuk memastikan, bahwa apa yang sudah dikerjakan adalah juga dimaksudkan untuk membuat sang manajer waspada terhadap suatu persoalan potensial sebelum persoalan itu menjadi serius.

Indikator Pengawasan Menurut Siagian (2014:139-140):

1. mengadakan sendiri pengawasan terhadap kegiatan yang sedang dijalankan.

Pengawasan langsung ini dapat berbentuk:

- (1) Inspeksi langsung
- (2) Observasi ditempat
- (3) Laporan ditempat

2. Pengawasan tidak langsung ialah pengawasan jarak jauh. Pengawasan ini dilakukan melalui laporan yang disampaikan oleh para bawahan. Laporan itu dapat berbentuk:

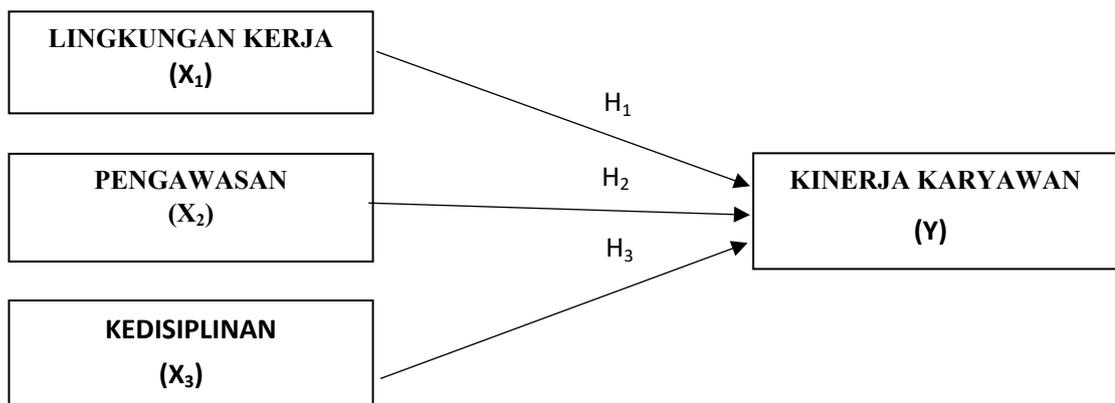
- (1) Tertulis, dan
- (2) Lisan

2.4 Kedisiplinan

Menurut Hasibuan (2013:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi. Sutrisno (2013:85) menyatakan didalam kehidupan sehari-hari, dimanapun manusia berada dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Indikator yang mempengaruhi kedisiplinan menurut Soejono (2010:67) sebagai berikut :

1. Ketepatan waktu
2. Menggunakan peralatan dengan baik
3. Tanggung jawab yang tinggi
4. Ketaatan terhadap aturan

2.5 Kerangka Konsep



2.6 Hipotesis

Berdasarkan pada landasan teori dan kerangka konsep di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1: Diduga Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. *Eagle High Plantations Divisi Keruing Estate* di Kabupaten Kutai Timur.

H2: Diduga Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. *Eagle High Plantations Divisi Keruing Estate* di Kabupaten Kutai Timur.

H3: Diduga Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. *Eagle High Plantations Divisi Keruing Estate* di Kabupaten Kutai Timur

3. METODE PENELITIAN

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ferdinand, 2014:171). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT *Eagle High Plantations Divisi Keruing Estate* di Kabupaten Kutai Timur baik yang bertugas dikantor maupun dilapangan yang berjumlah 95 orang.

Pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan kriteria yang ditentukan oleh peneliti agar dapat memperoleh informasi yang dikehendaki karena sesuai dengan kriteria yang dikehendaki (Ferdinand, 2014:179). Kriteria yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah pegawai yang memiliki masa kerja minimal 1 tahun dan karyawan yang bertugas di lapangan dan besar ukuran sampel dalam penelitian ini adalah 70 orang responden.

3.1 Pengujian Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah (valid) atau tidaknya suatu kuesioner. Kriteria pengujian uji validitas yaitu dengan menggunakan nilai korelasi dibandingkan dengan 0,3. Jika nilai korelasi lebih besar dari 0,3 maka pernyataan yang dibuat dikategorikan valid (Sugiyono, 2014:126).

b. Uji Reliabilitas

Realibilitas dilakukan untuk mengetahui ketepatan suatu alat ukur didalam mengukur gejala yang sama walaupun dalam waktu yang berbeda. Tinggi rendahnya reabilitas instrument ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reabilitas (Sugiyono, 2014:348). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60.

3.2 Metode Analisis Data

3.2.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier adalah alat analisis statistik yang digunakan untuk mengukur hubungan antar variabel. Regresi linier berganda maksudnya adalah variabel yang digunakan dua atau lebih.

1. Koefisien korelasi (R)

Koefisien korelasi (R) digunakan untuk mengetahui kuatnya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Semakin besar nilai R maka semakin tepat model regresi dipakai, karena total variasi dapat menjelaskan variabel terikat.

2. Koefisien determinasi (R^2)

Multikolinieritas terjadi apabila nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh ketepatan model yang memasukkan X_1 , X_2 dan X_3 secara bersama-sama dibandingkan dengan variasi Y (Setiaji, 2008:41), dengan rumus sebagai berikut:

Rumus R^2

$$R^2 = \frac{\sum(\hat{Y} - Y)^2}{\sum(\hat{Y} - Y)^2}$$

Jika R^2 makin besar atau mendekati 1, maka model semakin tepat.

3.3 Pengujian Hipotesis

1. Uji Ketepatan Model (Uji – F)

Ghozali (2012:98) Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen dilihat dari tingkat signifikansi < 0.05 . Untuk mengetahui besarnya nilai F digunakan analisa regresi dengan bantuan SPSS.

2. Uji Signifikan Parsial (uji - t)

Ghozali (2012:98) Pengujian ini digunakan untuk menentukan apakah dua sampel tidak berhubungan, memiliki rata-rata yang berbeda. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara dua nilai rata-rata dengan standar error dari perbedaan rata-rata dua sampel. Untuk mengetahui ditolak atau diterimanya hipotesis maka dapat dilihat dari nilai signifikansi < 0.05 .

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas dan Reabilitas

Hasil pengujian validitas kuesioner dari semua variabel independen dan dependen memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar dari $r_{tabel} > 0,3$ sehingga semua pernyataan dinyatakan valid. Uji Reabilitas dalam penelitian ini memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari $> 0,60$ (*Kinerja Karyawan* sebesar 0,821, *Lingkungan kerja* sebesar 0,700, *Pengawasan* sebesar 0,658 dan *Kedisiplinan* sebesar 0,716) maka seluruh variabel dalam penelitian dinyatakan reliabel.

4.1.1 Analisis Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.408	.265		-1.540	.130
LingkunganKerja	.356	.122	.302	2.908	.005
PengawasanKerja	.406	.127	.327	3.193	.002
KedisiplinanKerj a	.386	.122	.349	3.160	.003

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

4.1.2 Analisis Koefisien Kolerasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.901 ^a	.812	.801	.25236

a. Predictors: (Constant), KedisiplinanKerja, PengawasanKerja, LingkunganKerja

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai koefisien sebagai berikut :

1. Nilai R sebesar 0,901 atau 91,0% yang berarti tingkat keeratan hubungan antara variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan Lingkungan Kerja (X1) dan Pengawasan (X2) serta Kedisiplinan (X3) berdasarkan Tabel interpretasi korelasi adalah sangat kuat.
2. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,812 ($0,812 \times 100\%$), hal ini menunjukkan besarnya proporsi yang dapat dijelaskan oleh variabel independen adalah sebesar 81,2%, sedangkan sisanya 18,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

4.1.3 Uji F (Uji Kelayakan Model)

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen dilihat dari tingkat signifikansi < 0.05 . Untuk mengetahui besarnya nilai F digunakan analisa regresi dengan bantuan SPSS. Hasil uji F menggunakan SPSS 23 dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.321	3	4.774	74.956	.000 ^b
	Residual	3.312	52	.064		
	Total	17.633	55			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

b. Predictors: (Constant), KedisiplinanKerja, PengawasanKerja,

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23, 2017

Tabel 4.25 di atas menunjukkan bahwa diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 74.956 > dari pada F_{tabel} sebesar 2.77 dengan probabilitas $0,000 < \alpha < 0,05$. Dikarenakan probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja Karyawan(Y) atau dapat dikatakan bahwa model regresi adalah model yang baik atau layak

4.1.4 Analisis Uji Parsial (t)

Pengujian ini digunakan untuk menentukan apakah dua sampel tidak berhubungan, memiliki rata-rata yang berbeda. Hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel koefisien

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.408	.265		-1.540	.130
LingkunganKerja	.356	.122	.302	2.908	.005
PengawasanKerja	.406	.127	.327	3.193	.002
KedisiplinanKerj a	.386	.122	.349	3.160	.003

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23, 2017

Dari Tabel *coefficient* 4.26 menghasilkan model penelitian sebagai berikut:

$$Y = -0,408 + 0,356X_1 + 0,406X_2 + 0,386X_3$$

1. Konstanta

Konstanta (*constant*) menunjukkan hasil -0,408 yang berarti, jika variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Pengawasan (X2) serta Kedisiplinan (X3) tidak diperhitungkan atau tidak ada, maka Kinerja Karyawan (Y) akan menurun sebesar 0,408 persen.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Nilai t_{hitung} variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 2,908 yang jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,67303 ($2,908 > 1,673$), hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan pengujian menunjukkan nilai variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,356 dengan signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$ yang berarti bahwa model regresi

tersebut signifikan. Nilai variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,356, artinya bila terjadi penambahan atau peningkatan variabel Lingkungan Kerja sebesar 1 satuan, maka mempengaruhi terhadap meningkatnya Kinerja Karyawan sebesar 0,356 atau 35,6% dengan mengasumsikan variabel independen lain konstan. Dengan demikian secara parsial Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3. Pengaruh Pengawasan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Nilai t_{hitung} variabel Pengawasan(X2) sebesar 3,193 yang jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,67303 ($3,193 > 1,673$), hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan pengujian menunjukkan nilai variabel Pengawasan(X2) sebesar 0,406 dengan signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ yang berarti bahwa model regresi tersebut signifikan. Nilai variabel Pengawasan(X2) sebesar 0,406 artinya bila terjadi penambahan atau peningkatan variabel Pengawasan sebesar 1 satuan, maka mempengaruhi terhadap meningkatnya Kinerja Karyawan sebesar 0,406 atau 40,6% dengan mengasumsikan variabel independen lain konstan. Dengan demikian secara parsial Pengawasan(X2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y).

4. Pengaruh Kedisiplinan (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Nilai t_{hitung} variabel Kedisiplinan(X3) sebesar 3,160 yang jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,67303 ($3,160 > 1,673$), hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan pengujian menunjukkan nilai variabel Kedisiplinan(X3) sebesar 0,386 dengan signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ yang berarti bahwa model regresi tersebut signifikan. Nilai variabel Kedisiplinan(X3) sebesar 0,386, artinya bila terjadi penambahan atau peningkatan variabel Kedisiplinan sebesar 1 satuan, maka mempengaruhi terhadap meningkatnya Kinerja Karyawan sebesar 0,386 atau 38,6% dengan mengasumsikan variabel independen lain konstan. Dengan demikian secara parsial Kedisiplinan(X3) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y).

4.1.5 Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan PT *Eagle High Plantations Divisi Keruing Estate* di Kabupaten Kutai Timur. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan PT *Eagle High Plantations Divisi Keruing Estate* di Kabupaten Kutai Timur dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Lingkungan Kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Apabila Lingkungan Kerja yang terdiri dari peralatan, keamanan, dan lingkungan fisik perusahaan telah terpenuhi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan

hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan PT *Eagle High Plantations Divisi Keruing Estate*. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT *Eagle High Plantations Divisi Keruing Estate* dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengawasan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Apabila pengawasan yang terdiri dari dimensi inspeksi langsung, observasi ditempat, laporan tertulis dan laporan lisan pada PT *Eagle High Plantations Divisi Keruing Estate* tinggi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan

hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan PT *Eagle High Plantations Divisi Keruing Estate*. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT *Eagle High Plantations Divisi Keruing Estate* dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kedisiplinan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Apabila kedisiplinan yang terdiri dari dimensi ketepatan waktu, tanggung jawab yang tinggi dan ketaatan terhadap aturan pada PT *Eagle High Plantations Divisi Keruing Estate* tinggi maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan tabulasi jawaban dari responden dapat diketahui bahwa hasil rata-rata variabel kedisiplinan adalah tinggi.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT *Eagle High Plantations Divisi Keruing Estate* di Kabupaten Kutai Timur. Hal ini menunjukkan semakin baik Lingkungan Kerja berupa kesesuaian peralatan, keamanan, dan lingkungan fisik di perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT *Eagle High Plantations Divisi Keruing Estate*.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pengawasan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT *Eagle High Plantations Divisi Keruing Estate* di Kabupaten Kutai Timur. Hal ini menunjukkan semakin tinggi pengawasan berupa dimensi inspeksi langsung, observasi ditempat, laporan tertulis, dan laporan lisan yang ada pada perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT *Eagle High Plantations Divisi Keruing Estate*.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kedisiplinan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT *Eagle High Plantations Divisi Keruing Estate* di Kabupaten Kutai Timur. Hal ini menunjukkan semakin tinggi kedisiplinan berupa dimensi ketepatan waktu, tanggung jawab yang tinggi, dan ketaatan terhadap aturan perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT *Eagle High Plantations divisi keruing Estate*.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang dikemukakan, maka dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan PT *Eagle High Plantations Divisi Keruing Estate*, dapat disarankan hal-hal berikut :

1. Diharapkan agar pihak PT *Eagle High Plantations Divisi Keruing Estate* untuk dapat lebih memperhatikan lingkungan kerja, seperti jalan yang ada sangat perlu untuk dirawat dan diperbaiki karena dengan akses jalan yang nyaman dapat mempermudah pekerjaan dan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Pihak PT *Eagle High Plantations Divisi Keruing Estate* juga harus lebih memperhatikan dan memperketat pengawasan terhadap karyawan, guna menjaga kedisiplinan karyawan agar patuh dan tunduk terhadap aturan dan kebijakan perusahaan, sehingga target yang telah ditetapkan sebelumnya dapat dicapai.
3. Untuk para atasan agar dapat memberikan contoh dan teladan yang baik bagi para bawahannya karena bawahan akan melihat dan mencontoh apa yang dilakukan atasannya. Misalkan, seperti datang tidak terlambat dan pulang pada saat jam bekerja sudah selesai.
4. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti lingkungan kerja dan pengawasan serta kedisiplinan terhadap kinerja karyawan diharapkan untuk dapat mempertimbangkan faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. serta dapat melakukan penelitian pada jenis pekerjaan yang berbeda di beberapa perusahaan besar lainnya, agar hasil penelitian dapat bervariasi dan dapat memperkaya referensi tentang lingkungan kerja, pengawasan, kedisiplinan dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gelora Aksara Pratama.
- Basri, A.F.M dan Rivai. 2010. *Performance Aprisial*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Ernawati, Ambarini. 2010. Pengaruh Hubungan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, Vol.10, No.2.
- Ferdinand, Agusti. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi 7. Undip Press. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate*. Edisi 7. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara. Jakarta..
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Terry, R, George dan Leslie W, Rue, 2010, *Dasar-dasar Manajemen*, edisi bahasa Indonesia, cetakan ketigabelas, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.
- Wilson Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga. Bandung.