

**PENGARUH PENGAWASAN KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING
(Studi Pada CV. Reza Mindi Raya Motor)**

Putri Wulandani

putrii.wulandani@gmail.com

Hartanti Nugrahaningsih.SE.,MM.

hartanti.nugrahaningsih@yahoo.com

Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pengawasan kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderating. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Variabel independennya adalah pengawasan kerja dan etos kerja, sedangkan variabel Moderating adalah lingkungan kerja. Metode pengambilan sampel dengan teknik purposive sampling sebanyak 35 responden dengan cara menyebarkan kuisioner secara langsung. Metode analisis data menggunakan Equestion Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) dengan menggunakan Software SmartPLS. Tahapan perhitungan PLS menggunakan 2 model yaitu pengukuran model (Outer Loadings) dan pengujian Model Struktural (Inner Model). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan., terdapat pengaruh yang signifikan dari etos kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh yang tidak signifikan dari pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh lingkungan kerja, terdapat pengaruh yang tidak signifikan dari etos kerja terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh lingkungan kerja.

Kata Kunci : Pengawasan Kerja, Etos Kerja, Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja.

ABSTRACT

This study aims to determine the extent to which the influence of work supervision and work ethic on employee performance with the work environment as a moderating variable. Dependent variable in this research is employee performance. Independent variables are work supervision and work ethic, while Moderating variables are work environment. Sampling method with purposive sampling technique is 35 respondents by distributing questionnaire directly. Method of data analysis using Equestion Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) by using SmartPLS Software. PLS calculation phases use 2 models of model measurement (Outer Loadings) and testing of Structural Model (Inner Model). The results of this study indicate that there is a significant influence of work supervision on employee performance, there is a significant influence of work ethic on employee performance, there is a significant influence of the work environment on employee performance, there is a non-significant influence of work supervision on employee performance moderated by the work environment, there is an insignificant influence of the work ethic on employee performance moderated by the work environment.

Keywords: Work Supervision, Work Ethic, Employee Performance, Work Environment

**BAB I
PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang

Sebuah organisasi dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor yang saling terikat dan berpengaruh. Salah satu faktor tersebut yang sangat penting yang digunakan untuk menggerakkan faktor lainnya yaitu sumber daya manusia. Organisasi dituntut untuk mengelolakan mengoptimalkan sumber daya manusia. Menurut Nawawi (2014), Sumber Daya Manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), dan SDM merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi.

Menurut Sutrisno (2014), sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah aset terpenting di sebuah organisasi yang membantu organisasi untuk beroperasi dan mencapai tujuan, selain itu lingkungan kerja suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan dalam mewujudkan terciptanya kenyamanan pegawai dalam bekerja.

Menurut Danang Sunyoto (2012) mengemukakan Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan,

misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain, sedangkan menurut Sedarmayati (2011) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya yang dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaannya dan dapat menurunkan kinerjanya.

Menurut Sedarmayanti (2011) 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). Sedangkan menurut Mangkunegara (2013) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Kinerja pegawai pun harus didorong oleh etos kerja pegawainya agar terciptanya kinerja yang baik dan sesuai yang diharapkan.

Menurut Sukardewi (2013) Etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Sedangkan Menurut Sinamo (2011), etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Dari beberapa pengertian etos kerja, maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja merupakan suatu konsep kerja seorang pegawai yang tercermin pada prilakunya dalam bekerja. Pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi akan bekerja keras, tidak membuang-buang waktu selama bekerja, jujur, mau bekerja sama, dan sebagainya. Etos kerja merupakan tata nilai yang mencakup disiplin, jujur, percaya diri, tanggung jawab, mandiri, dan menjalin komunikasi. Selain menjalin komunikasi yang baik etos kerja memerlukan pengawasan kerja untuk mempermudah dalam mengenali dan menilai sejauh mana etos kerja yang dimiliki oleh masing-masing pegawai.

Selain lingkungan kerja yang harus diperhatikan dalam membentuk kinerja pegawai pengawasan kerja pun sangat diperlukan untuk menilai dan memperhatikan kinerja para pegawainya. Menurut Winardi (2010) mengatakan bahwa pada pokoknya pengawasan adalah keseluruhan daripada kegiatan yg membandingkan atau mengukur apa yg sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria, norma-norma, standar atau rencana-rencana yg telah ditetapkan sebelumnya. Jadi pengawasan adalah sebagai suatu usaha sistematis oleh manajemen untuk membandingkan kinerja standar, rencana, atau tujuan yg telah ditentukan terlebih dahulu untuk menentukan apakah kinerja sejalan dengan standar tersebut dan untuk mengambil tindakan penyembuhan yg diperlukan untuk melihat bahwa sumber daya manusia digunakan dengan seefektif dan seefisien mungkin didalam mencapai tujuan.

CV. Reza Mindi Raya Motor Merupakan tempat jual beli sepeda motor dan bengkel motor yang ber alamat di Jalan Mindi Raya Blok O No 39 Lagoa Jakarta Utara, disini melayani jual beli motor baru maupun bekas, selain jual beli motor di CV. Reza Mindi Motor melayani jasa servis motor, jual beli severpak motor serta kebutuhan lainnya seperti Oli motor, minyak rem, busi, rante motor, kampas rem dan lainnya. CV. Reza Mindi Raya Motor pun mempunyai para pegawai yang berkompeten serta teliti. Peneliti membatasi penelitian ini hanya pada kinerja karyawan yang dibagian penjualan sepeda motor baru atau pun bekas.

Dibawah ini adalah Tabel I.I hasil survey kinerja pegawai CV. Reza Mindi Motor

Periode 2017

Tabel 1.1.Hasil Survey Sistem Penilaian Kinerja CV. Reza Mindi Motor

Penilaian Kinerja Pegawai	Keterangan Penilaian	Kriteria Penilaian
1	Karyawan yang jarang memenuhi target penjualan	D
2	Karyawan yang kurang teliti	D

	dalam melakukan penjualan yang merugikan.	
3	Karyawan yang harus mendapatkan Pembinaan	C
4	Pelatihan dan pengembangan karyawan	C
5	Dikarenakan kinerja yang Menurun	B
6	Diberikan kepada setiap karyawan tergantung dari prestasi kerja yang dihasilkan	B
7	Angka yang jarang diberikan perusahaan kepada setiap karyawan dikarenakan setiap karyawan yang terpilih untuk dapat mempresentasikan hasil kerjanya di depan manajer	A

Sumber : CV. Reza Minda Motor 2017

Tabel I.I diatas menunjukkan bahwa karyawan ada yang mendapatkan nilai rendah dengan kriteria penilaian D Nilai tinggi berdasarkan hasil kinerja yang diperoleh karyawan dengan kriteria penilaian terbaik yaitu A. Karyawan yang mendapat penilaian kinerja dengan angka enam dan tujuh dapat diberikan untuk manajer apabila dapat menunjukan prestasi yang baik atau memenuhi ketentuan yang berlaku seperti memenuhi target penjualan yang sudah ditetapkan *sorum*.

Peneliti menggunakan rekapitulasi penilaian kinerja pegawai untuk mengetahui hasil kinerja karyawan pada CV. Reza Minda Motor, penilaian kinerja karyawan berdasarkan hasil penilaian rata-rata pelaksanaan pekerjaan karyawan yang berjumlah 35 orang dan dapat dilihat pada hasil rekap kinerja pegawai tahun 2015 sampai dengan tahun 2017 sebagai berikut :

Tabel 1.2.Hasil Kinerja Penjualan CV. Reza Mindi Motor Jakarta Utara

No	Periode	Target	Penjualan	Deskripsi
1	2015	500 Unit	650 Unit	Yamaha 205 Unit Honda 277 Unit Suzuki 168 Unit
2	2016	500 Unit	326 Unit	Yamaha 98 Unit Honda 145 Unit Suzuki 83 Unit
3	2017	500 Unit	534 Unit	Yamaha 173 Unit Honda 260 Unit Suzuki 101 Unit

Tabel 1.2. Menunjukkan Hasil kinerja Penjualan periode 2015-2017. Pada periode 2015 kinerja karyawan meningkat dikarenakan adanya pembinaan berupa pengawasan kinerja yang dilakukan oleh PT. CV. Reza Mindi Motor. Dibandingkan dengan tahun 2016 dan 2017 yang mengalami penurunan disebabkan kurangnya pengawasan kinerja yang dilakukan oleh manajer CV. Reza Mindi Motor. Selain pengawasan kerja etos kerja dan lingkungan kerja pun sangat berperan dalam peningkatan maupun penurunan kinerja karyawan.

Tabel 1.3. Diagram Kinerja Penjualan per-Tahun

:
Raya Motor 2017

Sumber
CV. Reza Mindi

Berdasarkan yang di tunjukan gravik diatas dapat disimpulkan bahwa penjualan pada tahun 2015 meningkat, namun pada tahun 2016 penjualan menurun drastis dikarenakan kurangnya pengawasan yang di lakukan oleh CV.

Reza Mindi Raya Motor menyebabkan penurunan penjualan. Pada tahun 2017 CV. Reza Mindi Raya Motor telah meningkatkan pengawasan kinerja sehingga penjualan dapat kembali naik walau tidak memenuhi target penjualan.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini dengan judul PENGARUH PENGAWASAN KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA CV. REZA MINDI RAYA MOTOR.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja ?
2. Apakah etos kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja ?
3. Apakah prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja ?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap pengawasan kerja ?
5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah pengawasan kerja berpengaruh signifikan atau tidak terhadap prestasi kerja.
2. Untuk mengetahui apakah etos kerja berpengaruh signifikan atau tidak terhadap prestasi kerja.
3. Untuk mengetahui apakah prestasi kerja berpengaruh signifikan atau tidak terhadap lingkungan kerja.
4. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan atau tidak terhadap pengawasan kerja.
5. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan atau tidak terhadap etos kerja.

BAB II REVIEW LITERATURE DAN HIPOTESIS

2.I. Landasan Teori

2.1.Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011) seorang karyawan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Menurut Sutrisno (2010) Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Berdasarkan kedua pendapat para ahli diatas, definisi lengkap lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Kesan yang nyaman akan lingkungan kerja dapat mengurangi rasa kejenuhan dan kebosanan dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan motivasi dan menghasilkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan bisa berakibat fatal yaitu menurunnya motivasi kerja karyawan itu sendiri dan menghasilkan ketidakpuasan kerja karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

2.2. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2010) kinerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Disamping itu kinerja yang dikaitkan dengan karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2012) Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, penulis menyimpulkan bahwa Kinerja adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas, yang dihasilkan oleh karyawan. Kinerja tinggi para karyawan akan membuat perusahaan lebih cepat dan mudah mencapai tujuannya.

2.3. Etos Kerja

Menurut Sinamo (2011) etos didefinisikan sebagai keyakinan yang berfungsi sebagai panduan tingkah laku bagi seseorang, sekelompok, atau institusi. Jadi, etos kerja dapat diartikan sebagai doktrin tentang kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang mewujudkan nyata secara khas dalam

perilaku kerja mereka. Etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Harsono dan Santoso (2016) yang menyatakan etos kerja sebagai semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu. etoskerja adalah suatu norma budaya yang mendukung seseorang untuk melakukan dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya berdasarkan keyakinan bahwa pekerjaan tersebut memiliki nilai instrinsik.

Kesimpulan penulis Etos kerja merupakan rajutan nilai-nilai yang membentuk kepribadian seseorang dalam mengaktualisasikan diri dalam bentuk kerja. Rajutan nilai-nilai tersebut dapat mencakup nilai sosial, pendidikan, budaya, kunguan dimana seseorang melakukan interaksi hidup. Oleh karena itu, etos kerja seseorang sangat dipengaruhi oleh lingkungan, baik lingkungan sosial maupun lingkungan geografik, pendidikan yang dipahami serta keduanya dimana seseorang tumbuh. Etos kehidupan yang ada dalam diri seseorang akan berbeda dengan etos kerja yang dimilikinorang lain. Hal ini disebabkan karena faktor perbedaan lingkungan serta kemampuan menyerap nilai-nilai baik sosial, budaya dan pendidikan yang tidak sama antara satu dengan lainnya. Etos kerja sepenuhnya berkaitan dengan hal-hal yang berhubungan dengan kesadaran seseorang dalam menentukan pilihan terhadap satu pekerjaan yang dikerjakan, kemudian akan berkembang menjadi watak atau sikap mental seseorang dalam bekerja. Oleh karena itu, etos kerja pada dasarnya selalu berhubungan dengan wawasan moralitas yang mampu mendasari seseorang dalam bekerja. Moralitas inilah yang nantinya akan menetapkan batas kelayakan yang mendasari suatu pekerjaan, kelayakan suatu ninternal yakni sebuah tujuan yang harus dicapai, yang nantinya akan dapat menentukan kemampuan seseorang dalam suatu pekerjaan. Perlu diketahui bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia harus diselaraskan dengan persyaratan pendidikan, keterampilan, keahlian, profesi, baik kasus dan lain-lain. Sumber utamanya adalah pendidikan dan latihan. Tujuan utamanya adalah meningkatkan produktivitas, dominan utama adalah etika dan disiplin kerja.

2.4. Pengawasan Kerja

Menurut Handoko (2013) pengawasan adalah proses untuk bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan. Menurut Brantas (2012) menjelaskan bahwa, "Pengawasan adalah pengukuran dan perbaikan terhadap pelaksanaan kerja bawahan, agar rencana-rencana yang telah dibuat untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan dapat terselenggara". Menurut Maman Ukas (2011) menyatakan bahwa, "Pengawasan adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan untuk memantau, mengukur dan bila perlu melakukan perbaikan atas pelaksanaan pekerjaan sehingga apa yang telah direncanakan dapat dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang diinginkan". Pengawasan kerja adalah memilih orang yang tetap untuk setiap pekerjaan, menimbulkan minat terhadap pekerjaannya pada tiap-tiap orang dan mengajarkan bagaimana ia harus melakukan pekerjaannya, mengukur dan menilai hasil kerjanya untuk mendapatkan keyakinan apakah pekerjaan itu telah dipahami dengan wajar. Dari beberapa pendapat yang memberikan pengertian tentang pengawasan kerja maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan kerja merupakan salah satu pekerjaan yang dilaksanakan dalam kegiatan manajerial untuk menjamin terealisasinya semua rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta penilaian kerja. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan kegiatan manusia dalam mencapai tujuan organisasi.

Penilaian kinerja sebagai penentu secara periodic efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan karyawan berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Setiap organisasi mengharapkan kinerja yang memberikan kontribusi untuk menjadikan organisasi sebagai suatu institusi yang unggul. Dengan demikian dibutuhkan suatu penilaian kerja yang dapat digunakan sebagai landasan untuk mendesain penghargaan agar personal menghasilkan kinerjanya yang sejalan dengan kinerja yang diharapkan organisasi.

2.1.5. Hipotesis

2.1.5.1. Pengawasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan Muhammad Habib Siregar (2017) Pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja secara signifikan. Sejalan dengan penelitian Frisusmita Sari (2016) Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Penelitian menurut Nurkocim (2016) Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut penelitian Besigwa E.T (2011) *The study findings show that there is a positive relationship between the quality of supervision and employee performanc.* Menurut penelitian F.L. Manthosi and J.C. Makhubele (2016) *the effect of supervision on performance* berpengaruh signifikan. Menurut penelitian Xiangmin Liu and Rosemary Batt (2010) *work supervision on performance has a significant effect.* Jadi penelitian dalam hipotesis pertama adalah:

H1 : pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2.1.5. 2. Etos Kerja dan Kinerja Karyawan

Menurut Penelitian Andri Hadiansyah dan Rini Purnamasari Yanwar (2015) etos kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan Sri Hastuti, Andi Sularso dan Siti Komariyah (2013) Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian menurut Salsabil Maulidia Luthfia, Abd. Qodir Djaelani dan Afi Rachmat Slamet (2017) Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian Rismawati (2016) *ethos and employee performance* berpengaruh signifikan. Menurut penelitian Nurul Komari & Fariastuti Djafar (2013) *The findings show that the effect of work ethics on job satisfaction* adalah negatif dan tidak signifikan. Menurut penelitian Bernard Oladosu Omisore (2015) *work ethic affect employee performance* berpengaruh signifikan. Jadi penelitian dalam hipotesis kedua adalah:

H2 : Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2.1.5.3. Kinerja Karyawan dan Lingkungan Kerja

Hasil penelitian Ravela Septianingrum (2011) kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja. Sejalan dengan Azuwari (2010) kinerja karyawan terhadap lingkungan kerja berpengaruh signifikan. Penelitian menurut Kasmawati (2014) kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja. Penelitian menurut Priyono, Teddy Chandra and Sunda Ariana (2017) *employee performance on work environment* berpengaruh signifikan. Menurut penelitian zaenal mustafa elqadri zen zaenal, dewi tri wardoyo dewi dewi, & priyono iyon priyono (2015) *environment does not have a positive and significant effect of partially against the achievements of the work of employees* tidak berpengaruh. Menurut penelitian Abdul Raziqa & Raheela Maulabakhsha (2015) *Working environment has a positive impact on the Job satisfaction of employees* berpengaruh positif. Jadi hipotesis dalam penelitian ketiga adalah:

H3 : Kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja

2.1.5.4. Lingkungan Kerja dan Pengawasan Kerja

Menurut Ravela Septianingrum (2011) Terdapat pengaruh yang positif antara lingkungan kerja dan pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja. Sejalan dengan Agi Putri Fitrianti (2017) pengawasan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan. Menurut Tri Susanti (2010) penelitian terdapat hubungan positif antara pengawasan dan lingkungan kerja. Menurut penelitian Umamaheswari & Jayasree Krishnan (2016) *found influence of work environment to work supervision have positive and significant influence*. Menurut penelitian Dr Eric Chong (2010) *work environment have a significant effect on work supervision*. Menurut Lankeshwara P (2016) *the influence variable of work supervision to work environment have positive and significant influence*. Jadi hipotesis dalam penelitian ketiga adalah:

H4 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Pengawasan kerja

2.1.5.5. Lingkungan Kerja dan Etos Kerja

Menurut penelitian Akhmad Barkati (2013) Variabel Lingkungan Kerja dan Etos Kerja berpengaruh signifikan. Sejalan dengan Saleha (2016) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja. Menurut penelitian Yulia Ningsih, Anggo Rudi & Yudi Rafani (2017) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja. Menurut penelitian Samuel L. Elkins (2010) menyatakan bahwa *work environment has a significant effect on work ethic*. Menurut penelitian Christine Ortisi (2017) *work environment has a positive and significant effect on work ethic*. Menurut penelitian Abdus Sattar Abbasi & Aiza Hussain Rana (2012) menyatakan bahwa *work environment has significant influence with work ethic*. Jadi hipotesis dalam penelitian kelima adalah:

H5 : Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Etos Kerja.

BAB III METODE PENELITIAN

Populasi

Menurut Arikunto (2013) populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Sedangkan menurut Sujarweni dan Endrayanto (2012) mengatakan bahwa, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi yang penulis gunakan sebagai objek penelitian adalah karyawan dibagian penjualan sepeda motor di CV. Reza Mindi Raya Motor sebanyak 35 karyawan.

Tabel 3.1.
Operasionalisasi dan Definisi Variabel

No	Variabel	Konseptual	Definisi Oprasional	Indikator	Pertanyaan
1	Pengawasan Kerja	Menurut (Brantas,2012) menjelaskan bahwa, ”Pengawasan adalah pengukuran dan perbaikan terhadap pelaksanaan kerja bawahan, agar rencana-rencana yang telah dibuat untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan dapat terselenggara”.	Pengawasan Kerja adalah memilih orang yang tepat untuk setiap pekerjaan, mengukur dan menilai hasil kinerjanya untuk mendapatkan keyakinan apakah pekerjaan itu dipahami dengan wajar.	Menurut Manullang (2010) 1.Penilaian Pekerjaan 2.Perbaikan 3.Standar Pekerjaan 4.Hasil Pekerjaan 5.Perbandingan	P1 P2 P3 P4 P5
2.	Etos Kerja	Menurut (Sinamo,2011) Etos sebagai keyakinan yang berfungsi sebagai panduan tingkah laku bagi seseorang, sekelompok atau institusi.	Etos kerja bisa adalah rajutan nilai-nilai yang membentuk kepribadian seseorang dalam mengaktualisasikan diri dalam bentuk kerja.	Menurut Darodjat (2015) 1.Tanggung jawab 2.Semangat 3.Kerja sama 4.Kesetiaan 5.Kejujuran	P1. P2 P3 P4 P5
3.	Kinerja Karyawan	Menurut (Mangkunegara,2012) kinerja karyawan	Kinerja adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas,	Menurut Siswanto	P1 P2

		adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	yang dihasilkan oleh karyawan	(2015) 1.kualitas 2.kuantitas 3.ketepatan waktu 4.efektivitas 5.kemandirian	P3 P4 P5
4.	Lingkungan Kerja	Menurut (Sedarmayanti,2011) Seorang karyawan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai.	Lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menemtramkan, karyawan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugasnya.	Menurut Torang (2013) 1.penerangan 2.ruang gerak 3.penggunaan warna 4.keamanan kerja 5.hubungan karyawan	P1 P2 P3 P4 P5

Jenis dan Sumber Data

Dalam sebuah penelitian, data memegang peranan penting yaitu sebagai alat pembuktian hipotesis serta pencapaian tujuan penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data yang berasal langsung dari responden. Data responden sangat diperlukan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kinerja karyawan CV. Reza Mindi Raya Motor. Dalam hal ini, data diperoleh secara langsung dengan membagi kuisioner.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam penelitian. Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu :

1. Pengamatan (Observation). Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengamati secara langsung objek yang diteliti.
2. Wawancara (Interview). Yaitu teknik pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab langsung dengan para pegawai yang berwenang di lingkungan perusahaan untuk mengumpulkan data mengenai objek yang diteliti.
3. Kuesioner (Questionnaire). Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat kita lihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.2.

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki- laki	30	98 %
Perempuan	5	2 %
Jumlah	35	100 %

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa hasil karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, didominasi oleh responden laki-laki dengan jumlah sebesar 30 responden (98%). Sedangkan untuk responden perempuan hanya berjumlah 5 responden (2%).

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.3.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Presentase
15-20 Tahun	-	-
21-25 Tahun	15	55%
26-30 Tahun	5	15 %
31-35 Tahun	10	20%
<36 Tahun	5	10%
Jumlah	35	100%

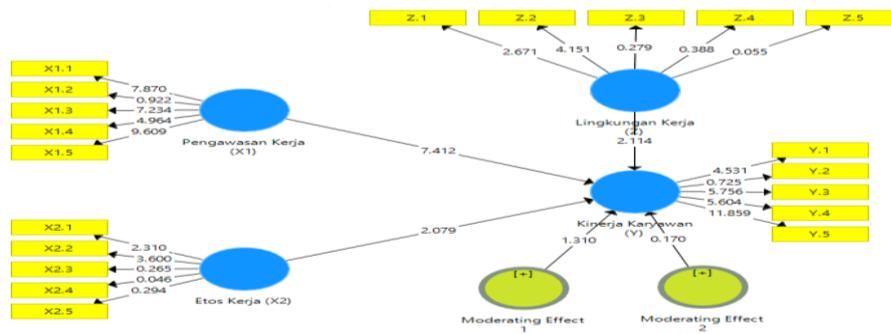
Sumber : Data Olahan Peneliti

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa hasil karakteristik responden berdasarkan usia sama rata antara usia 15-20 tahun (0%), 21-25 tahun 15 responden atau (55%), 26-30 tahun 5 responden atau (15%) . Sedangkan untuk usia 31-35 tahun hanya terdapat 10 responden atau (20%) dan untuk usia >36 tahun hanya terdapat 5 responden (10%).

Evaluasi Measurement Model (Outer Model)

A. Uji Validitas

Berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam mengukur apa yang diukur. Data dinyatakan valid jika nilai *original sample* diatas 0,5. Sedangkan dinyatakan data tidak valid karena nilai *original sample* nya dibawah 0,5. Varian data dalam penelitian tersebut dinyatakan valid semua. Dapat dilihat pada *outer loading* berikut:



Sumber : Hasil olah data Smart PLS (2018)

B. Uji Reliabilitas
Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
Etos Kerja (X2)	0,307
Kinerja Karyawan (Y)	0,778
Lingkungan Kerja (Z)	0,410
Pengawasan Kerja (X1)	0,830

Sumber : Hasil olah data peneliti Smart PLS

Berdasarkan tabel dapat disimpulkan bahwa *composite reliability* menunjukkan diatas $> 0,7$. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat nilai *Composite Reliability* untuk variabel Etos Kerja (X2) sebesar $0,307 < 0,70$, variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar $0,778 > 0,70$, yang berarti bahwa jawaban sebagian pernyataan mewakili variabel ini tidak *reliable* dan sebagian tidak dapat digunakan untuk uji hipotesis, variabel Lingkungan Kerja (Z) sebesar $0,410 < 0,70$ yang berarti bahwa jawaban pernyataan mewakili variabel ini tidak *reliable* dan tidak dapat digunakan untuk uji hipotesis. Sedangkan variabel Pengawasan Kerja (X1) sebesar $0,83 > 0,70$ yang berarti bahwa jawaban pernyataan mewakili variabel ini telah *reliable* dan dapat digunakan untuk uji hipotesis.

C. Cronbach's Alpha

Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha
Etos Kerja (X2)	0,503
Kinerja Karyawan (Y)	0,647
Lingkungan Kerja (Z)	0,506
Pengawasan Kerja (X1)	0,745

Sumber : Hasil olah data peneliti Smart PLS

Cronbach's Alpha adalah tingkat konsistensi jawaban responden dalam satu variabel laten. Jika *Cronbach's Alpha* diatas $0,7$ maka dinyatakan valid dan sebaliknya jika *Cronbach's Alpha* dibawah $0,7$ maka dinyatakan tidak valid. Berdasarkan data yang diuji diatas pada *Cronbach's Alpha* maka dapat dilihat hanya variabel Pengawasan Kerja (X1) yang Valid sedangkan variabel Etos Kerja (X2), variabel Kinerja Karyawan (Y), serta variabel Lingkungan Kerja (Z) berada nilainya di bawah $0,7$ yang berarti tidak valid.

D. Average Variance Extracted (AVE)

Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Cronbach's Alpha
Etos Kerja (X2)	0,267
Kinerja Karyawan (Y)	0,435
Lingkungan Kerja (Z)	0,270
Pengawasan Kerja (X1)	0,511

Sumber : Hasil olah data peneliti Smart PLS

Untuk mengukur banyaknya varians yang dapat ditangkap konstraknya menggunakan AVE, nilai AVE harus $> 0,5$. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat dari masing-masing variabel hanya variabel Pengawasan Kerja (X1) diatas $0,5$ sedangkan variabel yang lain seperti variabel Kinerja Karyawan (Y), Lingkungan Kerja (Z) dan variabel Etos Kerja (X2) di bawah $0,5$.

Pembuktian Hipotesis dan Perbandingan dengan Penelitian Terdahulu

Pengujian ini meliputi nilai signifikansi tiap koefisien jalur yang menyatakan ada pengaruh (signifikan) atau tidak ada pengaruh (non signifikan) antar konstruk. Pengujian model struktural digunakan untuk pengujian hipotesis antara variabel penelitian dapat dilihat dari nilai P value dan T statistik. Bila nilai T *statistic* $> 1,96$ maka pengaruhnya signifikan. Untuk pembuktian hipotesis maka pengujiannya berdasarkan nilai pada tabel *path coefficients* (koefisien jalur) seperti tabel di bawah ini, berikut hasil pembuktian hipotesis yang diperoleh:

Path Coefficients

Variabel	Original Sampel (O)	T Statistic (O/STDEV)	P Value
Pengawasan Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	1,048	7,412	0,000
Etos Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	-0,872	2,079	0,038
Lingkungan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,993	2,114	0,035
Moderating Effect 1 -> Kinerja Karyawan (Y)	0,160	1,310	0,191
Moderating Effect 2 -> Kinerja Karyawan (Y)	0,020	0,170	0,865

Sumber: Hasil olah data Smart PLS (2018)

4.5.1 Pembuktian Hipotesis Pertama (H1) Pengaruh Pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah H1: terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil yang menunjukkan bahwa nilai *original sample* = 1,048, T Statistik = 7,412 $> 1,96$ dan tingkat kesalahan yang ditunjukkan oleh P Value = 0,000 $< 0,05$.

Karena dengan adanya pengawasan kerja yang baik akan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan pada CV, Reza Mindi Raya Motor. Artinya bahwa pengawasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini saling mendukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurkocim (2016) menyatakan bahwa pengawasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti **Hipotesis 1 diterima**.

4.5.2 Pembuktian Hipotesis Kedua (H2) Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah H2: terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari etos kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil yang menunjukkan bahwa nilai *original sample* = -0,872, T Statistik = 2,079 > 1,96 dan tingkat kesalahan yang ditunjukkan oleh P Value = 0,035 > 0,05. Karena dengan adanya etos kerja, karyawan akan selalu bersikap positif serta komitmen yang tinggi selama bekerja sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Reza Mindi Raya Motor. Artinya bahwa etos kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini saling mendukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yanwar (2015) yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti **Hipotesis 2 diterima**.

4.5.3 Pembuktian Hipotesis Pertama (H3) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah H3: terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil yang menunjukkan bahwa nilai *original sample* = 0,993, T Statistik = 2,114 > 1,96 dan tingkat kesalahan yang ditunjukkan oleh P Value = 0,035 > 0,05. Karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan membuat karyawan semangat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Taman Impian Jaya AnCV. Reza Mindi Raya Motor. Artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini saling mendukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ravela Septianingrum (2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti **Hipotesis 3**

4.5.4 Pembuktian Hipotesis Keempat (H4) Pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dimoderasi oleh Lingkungan Kerja

Hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah H4: terdapat pengaruh yang tidak signifikan dari pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh lingkungan kerja. Hal ini dibuktikan dari hasil yang menunjukkan bahwa nilai *original sample* = 0,160, T Statistik = 1,310 < 1,96 dan tingkat kesalahan yang ditunjukkan oleh P Value = 0,191 > 0,05. Karyawan beranggapan bahwa lingkungan kerja bukan hanya dengan melakukan pengawasan kerja pada CV. Reza Mindi Raya Motor tidak hanya dilakukan setahun sekali melainkan sebulan sekali bisa juga dilakukan setiap hari agar semua pekerjaan berjalan dengan baik bukan hanya mengenai waktu pelaksanaan pengawasan kerjanya saja namun terdapat dari beberapa faktor lain seperti adanya interaksi antar atasan dan antar para karyawan CV. Reza Mindi Raya Motor.. Artinya bahwa lingkungan kerja memperlemah hubungan pengawasan kerja dengan kinerja karyawan.

Dengan demikian hipotesis keempat dalam penelitian ini ditolak, karena dengan adanya faktor tersebut menjadikan pengawasan kerja kurang diinginkan oleh karyawan CV. Reza Mindi Raya Motor sehingga dapat mengurangi kinerja karyawan pada CV. Reza Mindi Raya Motor. Hal ini berarti **Hipotesis 4 ditolak**.

4.5.5 Pembuktian Hipotesis Kelima (H5) Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dimoderasi oleh Lingkungan Kerja

Hipotesis kelima dalam penelitian ini adalah H5: terdapat pengaruh yang tidak signifikan dari etos kerja terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh lingkungan kerja. Hal ini dibuktikan dari hasil yang menunjukkan bahwa nilai *original sample* = 0,020, T Statistik = 0,170 < 1,96 dan tingkat kesalahan yang ditunjukkan oleh P Value = 0,865 > 0,05. Karyawan beranggapan bahwa lingkungan kerja yang lebih dibutuhkan oleh karyawan pada CV. Reza Mindi Raya Motor tidak hanya berupa ruangan yang nyaman melainkan terdapat dari beberapa faktor lain seperti lingkungan kerja yang aman dan sikap kekeluargaan antara atasan dan antar karyawan pada CV. Reza Mindi Raya Motor. Artinya bahwa lingkungan kerja memperlemah hubungan etos kerja terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian hipotesis kelima dalam penelitian ini ditolak, karena dengan adanya faktor tersebut menjadikan etos kerja tidak berjalan dengan baik di antara karyawan CV. Reza Mindi Raya Motor sehingga dapat mengurangi kinerja karyawan pada CV. Reza Mindi Raya Motor. Hal ini berarti **Hipotesis 5 ditolak**.

4.6 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah kemampuan seluruh variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel dependen adalah variabel kinerja karyawan dan lingkungan kerja sebagai variabel moderating. Sedangkan variabel independen adalah pengawasan kerja dan etos kerja. Berikut adalah hasilnya:

R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0,949	0,940

Sumber: Hasil olah data Smart PLS (2018)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai *R Square* 0,949 untuk konstruk Kinerja karyawan. Hal ini memiliki makna bahwa pengaruh pengawasan kerja (X_1) dan etos kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) = 94,9% sedangkan sisanya 5,1% adalah variabel lainnya.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan hipotesis yang telah disajikan diawal penelitian. Berikut adalah kesimpulan yang sekaligus merupakan jawaban dari permasalahan yang ada dalam penelitian ini. Sesuai dengan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. pengawasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. dengan adanya pengawasan kerja yang baik akan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan pada CV, Reza Minda Raya Motor. Hal ini didukung dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.
2. terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari etos kerja terhadap kinerja karyawan. Karena dengan adanya etos kerja, karyawan akan selalu bersikap positif serta komitmen yang tinggi selama bekerja sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Reza Minda Raya Motor. Hal ini didukung dengan nilai signifikan sebesar $0,038 > 0,05$.
3. terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan membuat karyawan semangat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Taman Impian Jaya AnCV. Reza Minda Raya Motor. Hal ini didukung dengan nilai signifikan sebesar $0,035 > 0,05$.
4. terdapat pengaruh yang tidak signifikan dari pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh lingkungan kerja. Karyawan beranggapan bahwa lingkungan kerja bukan hanya dengan melakukan pengawasan kerja pada CV. Reza Minda Raya Motor tidak hanya dilakukan setahun sekali melainkan sebulan sekali bisa juga dilakukan setiap hari agar semua pekerjaan berjalan dengan baik bukan hanya mengenai waktu pelaksanaan pengawasan kerjanya saja namun terdapat dari beberapa faktor lain seperti adanya interaksi antar atasan dan antar para karyawan CV. Reza Minda Raya Motor. Hal ini didukung dengan nilai tidak signifikan sebesar $0,191 > 0,05$.
5. terdapat pengaruh yang tidak signifikan dari etos kerja terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh lingkungan kerja. Karyawan beranggapan bahwa lingkungan kerja yang lebih dibutuhkan oleh karyawan pada CV. Reza Minda Raya Motor tidak hanya berupa ruangan yang nyaman melainkan terdapat dari beberapa faktor lain seperti lingkungan kerja yang aman dan sikap kekeluargaan antara atasan dan antar karyawan pada CV. Reza Minda Raya Motor. Hal ini didukung dengan nilai tidak signifikan sebesar $0,865 > 0,05$.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ada beberapa saran yang di ajukan Peneliti yang dapat digunakan untuk penelitian mendatang yaitu :

1. Kinerja karyawan sudah cukup bagus tetapi dengan tidak di pedulikannya etos kerja atau bisa di artikan perilaku dan nilai budaya terhadap kinerja kurang diperhatikan oleh atasan sehingga mengakibatkan sebagian karyawan acuh tak acuh akan tugas dan tanggung jawab yang di berikan CV.Reza Minda Raya Motor.
2. Pengawasan kerja yang di terapkan di CV. Reza Minda Raya Motor sudah tepat dan untuk menunjang kesuksesan kinerja CV. Reza Minda Raya Motor harus mengadakan pengawasan terhadap lingkungan kerja agar adanya perubahan disegi lingkungan kerja.
3. Ada beberapa pertanyaan dalam kuisioner yang tidak di isi oleh responden.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam Melakukan Penelitian ini, penulis mengalami beberapa keterbatasan, yaoutu :

1. Ada beberapa pertanyaan dalam kuisioner yang tidak diisi oleh responden.
2. Lamanya waktu pengembalian kuisioner.
3. Lambatnya informasi per ijinan untuk boleh atau tidaknya membagikan kuisioner kepada para karyawan bagian penjualan di CV. Reza Minda Raya Motor.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbasi, A. S., & Rana, A. H. (2012). IMPACT OF ISLAMIC WORK ETHICS , REWARD SYSTEM AND ORGANIZATIONAL ENVIRONMENT ON CITIZENSHIP BEHAVIOR OF, *24*(4), 513–519.
- Bab, I. (2006). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai pada dinas pekerjaan umum dan lalu lintas angkutan jalan Kab . Karanganyar tahun 2006.
- Chong, E. (2009). The influence of individual factors , supervision and work environment on creative, 1–25.
- Elkins, S. L. (2007). Job Satisfaction and Work Ethic among Workers in a Japanese Manufacturing Company Located in the United States.
- hasibuan. (2008). © 2008 Perpustakaan Digital UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 102.
- Journal, I., & Scientific, O. F. (2016). The Effect Of Working Environment , Compensation And Working Ethos Towards Employee Performance On Mariso District “ s Office In Makassar, *5*(08), 48–51.
- Kinerja, H., Dinas, P., & Dan, P. (n.d.). lingkungan kerja, etos kerja, kinerja, 300–313.
- Kiyai, B. (n.d.). No Title.
- Komari, N., & Djafar, F. (2013). Work Ethics , Work Satisfaction and Organizational Commitment at the Sharia Bank , Indonesia, *6*(12), 107–117. <https://doi.org/10.5539/ibr.v6n12p107>
- Lanka, S. (2016). A study on the impact of workplace environment on employee ’ s performance : with reference to the Brandix Intimate Apparel - Awissawella, *3*(1), 47–57.
- Liu, X., & Batt, R. (2010). How Supervisors Influence Performance : A Multilevel Study of Coaching and Group Management in Technology-Mediated Services How Supervisors Influence Performance : A Multilevel Study of Coaching.
- Manajemen, P. S., Ekonomi, F., & Kudus, U. M. (2013). Kerja Terhadap Produktivitas Kerja, 1–13.
- Manthosi, F. L., & Makhubele, J. C. (2016). Impact of Supervision on Social Worker ’ s Job Performance : Implications for Service Delivery Workers ’ Job Performance in, (2013), 49–56.
- Nurhasanah, A. (2010). Kerja Karyawan Pada Bank Indonesia Cabang Samarinda, *6*(1), 1349–1356.
- October, S. (2015). THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT OF EMPLOYEES WORK ACHIEVEMENT THE OFFICE OF THE DISTRICT OF SAMPANG REGENCY.
- Omisore, B. O., & Ph, D. (2015). Work Ethics , Values , Attitudes and Performance in the Nigerian Public Service : Issues , Challenges and the Way Forward, *5*(1), 157–172.
- Ortisi, C. (2017). Retail Industry : Analysis of Ethics on Employee Job Performance.
- Rahmawati, U. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Karyawan (Studi pada PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) Kantor Keagenan Ruko Hotel Aria Malang).
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, *23*(October 2014), 717–725. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00524-9)
- Saleha. (2016). Pengaruh lingkungan kerja, etos kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas bina marga propinsi sulawesi tengah. *E Jurnal Katalogis*, *4*(3), 196–203.
- Umamaheswari, S., & Krishnan, J. (2016). Work Force Retention : Role of Work Environment , Organization Commitment , Supervisor Support and Training & Development in Ceramic Sanitary Ware Industries in India, *9*(3), 612–633.
-