

# Pengaruh Motivasi Kerja, Pengawasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Nexus Engineering Indonesia

Karlina<sup>1)\*</sup>, Mauli Siagian<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>Pb190910314@upbatam.ac.id

<sup>2)</sup>Universitas Putera Batam

Jalan R. Soeprpto, Muka Kuning, Batam, Indonesia

Jejak Artikel:

## ABSTRAK

Upload: 07 Oktober 2024

Revisi 07 November 2024

Diterima: 05 Desember 2024

Tersedia online: 10 Desember 2024

Kata Kunci:

Disiplin Kerja;  
Manajemen Sumber Daya Manusia;  
Motivasi Kerja;  
Pengawasan Kerja;  
Produktivitas Kerja;

Tujuan penelitian ini lebih dari sekadar mengetahui bagaimana motivasi kerja, supervisi, dan disiplin kerja PT Nexus Engineering Indonesia mempengaruhi output. Manajemen PT Nexus Engineering Indonesia dapat menggunakan hasil ini sebagai panduan ketika mengembangkan prosedur dan rencana untuk meningkatkan output pekerja. Inisiatif-inisiatif ini harus memprioritaskan peningkatan motivasi, pengawasan, dan disiplin kerja. Ini adalah jenis investigasi kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah personel PT Nexus Engineering Indonesia. Jumlah sampel sebanyak 103 responden, prosedur pengambilan sampel menggunakan pendekatan *probability sampling*. Dengan bantuan program SPSS, analisis statistik deskriptif terhadap data dilakukan. Hasil Uji T variabel motivasi kerja (X1) menunjukkan nilai  $3,446 > T$  tabel  $1,983$  dan nilai  $Sig\ 0,001 < \alpha$  ( $0,05$ ), sedangkan angka tersebut menunjukkan  $6,738 > 1,983$  dan nilai  $Sig\ 0,000 < \alpha$  ( $0,05$ ), Nilai T hitung sebesar  $5,676 > T$  tabel sebesar  $1,983$  dan  $Sig.$  sebesar  $0,000 < \alpha$  ( $0,05$ ) dilaporkan untuk variabel Disiplin Kerja. Nilai F terhitung sebesar  $127,842$  pada hasil uji f. Hasil signifikan sebesar  $0,00 < 0,05$  menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, serta nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel sebesar  $127,842 > 2,69$ . Artinya produktivitas karyawan pada PT. Nexus Engineering Indonesia terkena dampak positif dari faktor insentif kerja, pengawasan kerja, dan disiplin kerja secara bersamaan. Pekerja yang bermotivasi tinggi diberi insentif untuk mengerahkan lebih banyak upaya dan mendapatkan hasil yang unggul. Untuk meminimalkan kesalahan dan meningkatkan produktivitas, pengawasan kerja yang efektif memastikan bahwa pekerja mengikuti prosedur yang ditetapkan. Mempertahankan keteraturan dan kualitas kerja karyawan sangat bergantung pada disiplin kerja yang efektif.

## LATAR BELAKANG

\* Corresponding author

EISSN. 2622-4305

PISSN. 2622-4291

Published by Komunitas Dosen Indonesia.

DOI: [10.32877/eb.v7i2.1497](https://doi.org/10.32877/eb.v7i2.1497)

Di era globalisasi ini fondasi utama bagi kemajuan dan keberlangsungan perusahaan adalah produktivitas kerja karyawan. Dimana persaingan bisnis semakin ketat dan perusahaan sering dihadapkan pada tantangan memaksimalkan sumber daya yang ada. Fenomena ini muncul, karena perusahaan menyadari bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh seberapa termotivasi karyawan dalam mencapai tujuan, sejauh mana karyawan diawasi dalam menjalankan tugas – tugasnya dan seberapa disiplin mereka dalam menjalankan aturan dan prosedur perusahaan. Dengan begitu perusahaan diharuskan untuk mempelajari dan mengamati faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Dalam hal peningkatan hasil kerja karyawan dibutuhkan perhatian khusus terhadap karyawan terutama dari segi peningkatan motivasi kerja, pengawasan kerja dan disiplin kerja yang menjadikan faktor awal produktivitas kerja karyawan meningkat.

Motivasi kerja ialah dorongan ataupun kekuatan yang timbul dalam situasi serta lingkungan kerja di dalam suatu organisasi. Pada intinya, manusia cenderung menginginkan hal-hal yang baik, sehingga semangat kerja mereka sangat diberi pengaruh oleh harapan-harapan positif yang mereka yakini akan mereka peroleh dari pekerjaan mereka (Gorang et al., 2022). Memperhatikan motivasi kerja karyawan bukanlah sekedar kewajiban, tetapi termasuk investasi jangka panjang bagi kesuksesan perusahaan. Hal itu melibatkan upaya yang berkelanjutan dalam menciptakan iklim kerja yang memotivasi, memperkuat keterlibatan karyawan, serta mengembangkan keterampilan serta potensi yang dimilikinya. Selain itu, strategi yang efektif untuk memberi peningkatan motivasi kerja juga melibatkan komunikasi yang jelas dan terbuka antara manajemen serta karyawan, serta kesempatan untuk memperoleh pengakuan atas kontribusinya. Hal itu, perusahaan tidak hanya memperoleh kinerja yang lebih baik dari karyawan, tetapi juga membangun fondasi yang kuat untuk pertumbuhan serta kesuksesan jangka panjang.

Motivasi kerja ialah kekuatan yang ada dalam diri setiap individu yang mendorongnya untuk menjalankan berbagai kegiatan, bekerja, serta beraktivitas dengan mempergunakan seluruh kemampuan serta potensinya demi mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Guna meraih motivasi kerja yang tinggi, diperlukan perhatian khusus terhadap karyawan agar tujuan perusahaan dalam menghasilkan laba bisa terus berkelanjutan (Bahri & Nisa, 2017). Melalui penerapan langkah-langkah itu, perusahaan bisa membangun budaya kerja yang energik dan produktif, di mana para karyawan merasa dihargai, termotivasi, serta aktif berpartisipasi dalam mencapai tujuan bersama. Budaya kerja yang positif ini tidak hanya memberi peningkatan kepuasan serta kesejahteraan karyawan, tetapi juga memberi dampak yang baik pada kinerja serta produktivitas secara keseluruhan.

Pengawasan yang dijalankan oleh atasan, supervisor, ataupun pemimpin kelompok tidak hanya mempunyai maksud untuk menemukan kesalahan karyawan, tetapi juga untuk memastikan jika pekerjaan berlangsung sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan. Selain itu, mereka memberi arahan serta pemantauan kepada bawahan mereka untuk memastikan progres pekerjaan tetap pada jalur yang benar (Napitupulu & Siagian, 2023). Pada konteks ini, peran pengawasan mencakup pemberian arahan yang jelas, penyebaran sumber daya yang tepat, serta evaluasi berkala terhadap kemajuan pekerjaan. Selain itu, pengawasan juga berfungsi sebagai sarana untuk mendukung karyawan dalam mengatasi hambatan yang mungkin muncul selama proses pelaksanaan tugas. Dalam hal itu, pengawasan yang efektif tidak hanya menciptakan tata kelola yang baik dalam organisasi, tetapi juga membantu memastikan jika tujuan yang ditetapkan bisa dicapai dengan efisien serta efektif.

Pengawasan ialah upaya yang dijalankan untuk memastikan jika apa yang direncanakan oleh perusahaan bisa terwujud. Hal itu memperlihatkan jika perencanaan yang sudah dibuat tidak akan memberi hasil yang optimal tanpa adanya fungsi pengawasan (Fitriya & Kustini, 2022). Sesuai dengan penjelasan diatas, pengawasan tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk mengevaluasi kinerja, tetapi juga sebagai instrumen penting yang memastikan jika setiap langkah yang diambil oleh perusahaan sesuai dengan rencana yang sudah ditetapkan. Melalui pengawasan yang efektif, manajemen bisa mengidentifikasi potensi hambatan ataupun perubahan yang terjadi selama pelaksanaan rencana, sehingga bisa segera mengambil tindakan korektif ataupun penyesuaian yang diperlukan. Selain itu, pengawasan yang tepat juga memungkinkan perusahaan untuk memanfaatkan peluang yang mungkin muncul selama proses implementasi rencana, sehingga memberi peningkatan kemungkinan mencapai kesuksesan yang diinginkan.

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, menaati, dan mentaati peraturan yang berlaku (baik tertulis maupun tidak tertulis), serta kesediaan untuk melaksanakannya dan menerima akibat pelanggarannya. (Muna & Isnowati, 2022). Disiplin kerja termasuk pilar fundamental dalam membangun budaya kerja yang kokoh dan produktif. Lebih dari sekadar ketaatan terhadap peraturan, disiplin kerja mencerminkan sebuah sikap yang menghormati nilai – nilai perusahaan, memahami tanggung jawab pribadi, serta mempunyai komitmen untuk menjalankan tugas dengan penuh dedikasi. Ini melibatkan kesediaan untuk mengikuti pedoman yang sudah ditetapkan, baik yang tersurat ataupun yang tidak, serta mempunyai kesadaran akan konsekuensi dari setiap tindakan yang diambil. Selain itu, disiplin kerja juga mencakup aspek integritas, keteladanan, serta profesionalisme dalam setia interaksi serta keputusan yang diambil pada konteks lingkungan kerja. Dengan memperkuat disiplin kerja, karyawan serta perusahaan bisa menciptakan fondasi yang kuat untuk pertumbuhan, inovasi, serta keberlanjutan jangka panjang.

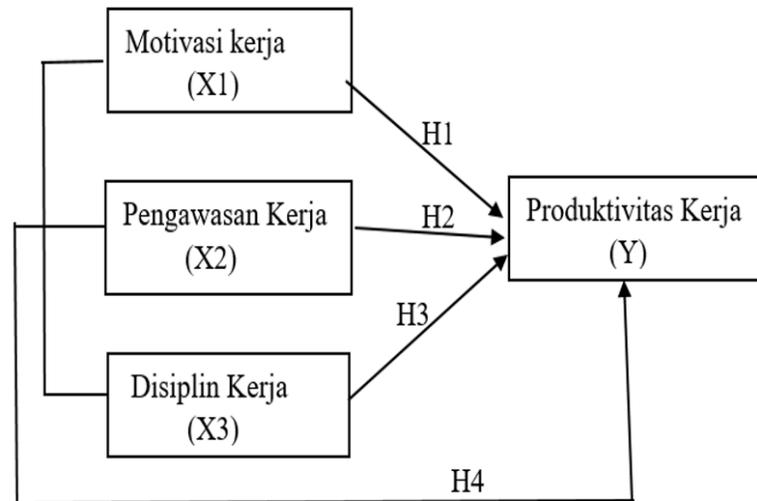
Disiplin kerja merupakan pedoman untuk melaksanakan pekerjaan menurut aturan dan norma yang telah ditetapkan guna mengoptimalkan kinerja. Guna meraih disiplin yang efektif, diperlukan pembagian tugas yang jelas agar setiap karyawan memahami serta menyadari tanggung jawab, metode kerja, jadwal pekerjaan, serta tenggat waktu yang harus dipatuhi. Selain itu, ketentuan kerja yang ditetapkan oleh organisasi harus diikuti, termasuk kepada siapa karyawan harus melaporkan hasil pekerjaan mereka. Dengan demikian, tingkat disiplin bisa meningkat dengan optimal (Hartono & Siagian, 2020). Dengan adanya pedoman kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, setiap karyawan mempunyai panduan yang jelas untuk bertindak, serta siapa yang bertanggung jawab atas hasil kerja yang dihasilkan. Melalui implementasi yang konsisten dari sistem kerja yang terstruktur ini, perusahaan bisa memberi peningkatan tingkat disiplin karyawan secara optimal, sehingga mendukung pencapaian tujuan serta kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Produktivitas kerja ialah suatu ukuran efisiensi dalam proses produksi yang mengukur perbandingan antara hasil yang didapat (*output*) dan total sumber daya yang dipergunakan (*input*) (Artha & Intan, 2021). Hal itu memperhatikan hubungan antara output dan input ini, perusahaan bisa mengidentifikasi area-area dimana mereka bisa memberi peningkatan efisiensi serta eektivitas operasional mereka, sehingga mendukung pertumbuhan serta keberlanjutan jangka panjang.

Banyaknya produk atau jasa yang dapat dihasilkan oleh seseorang atau kelompok dalam jangka waktu tertentu, atau hasil yang dapat diperoleh dengan memanfaatkan seluruh sumber daya atau komponen produktif, merupakan pengertian produktivitas secara luas. (Safitri & Gilang, 2020). Sesuai dengan penjelasan sebelumnya, produktivitas memperlihatkan seberapa

efisien penggunaan sumber daya dalam mencapai hasil yang diharapkan. Melalui pemantauan serta peningkatan produktivitas, perusahaan bisa memberi peningkatan efisiensi operasionalnya, mengoptimalkan penggunaan sumber daya, serta memberi peningkatan daya saing di pasar.

### Kerangka Pikir dan Hipotesis



**Gambar 1. Kerangka Pikir**

- H1: Pada PT Nexus Engineering Indonesia, produktivitas kerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja.
- H2: Pada PT Nexus Engineering Indonesia, pengawasan kerja mempunyai pengaruh yang baik dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.
- H3: Pada PT Nexus Engineering Indonesia, produktivitas kerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh disiplin kerja.
- H4: Pengaruh motivasi kerja, pengawasan, dan disiplin kerja di PT Nexus Engineering Indonesia secara bersamaan sangat baik dan patut diperhatikan dalam hal produktivitas pekerja.

### METODE PENELITIAN

Studi ini memanfaatkan pendekatan survei pada studinya yang bersifat kuantitatif. Studi ini mempergunakan pendekatan survei untuk mengumpulkan data secara konkret. Studi kuantitatif melibatkan investigasi terhadap isu-isu sosial dengan menguji Sebuah teori yang terdiri dari variabel-variabel tertentu yang diukur secara numerik. Data yang dikumpulkan kemudian dianalisa mempergunakan metode statistik untuk menilai kebenaran generalisasi prediksi dari teori itu. (Ali et al., 2022) Studi ini mempergunakan cara yang disebut model deskriptif kuantitatif untuk menguji berbagai faktor yang dipelajari pada studi. Kemudian, data-data yang didapat dianalisa dengan teliti untuk mendapatkan hasil yang akurat. Dalam model ini, peneliti mencoba memahami serta menguji asumsi-asumsi dari beberapa faktor yang diteliti terhadap sampel yang diambil. Misalnya, mencari bukti yang lengkap dan membuat kuesioner yang baik untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan dari subjek penelitian.

#### 1. Populasi

Populasi ialah totalitas dari semua elemen yang terdiri dari objek dan subjek dengan ciri-ciri serta karakteristik khusus dalam suatu penelitian. Dengan demikian, populasi merujuk pada semua individu dalam kelompok manusia, hewan, peristiwa, ataupun entitas lain yang hidup bersama dalam suatu area tertentu yang menjadi fokus dari kesimpulan hasil penelitian. (Amin et al., 2023). Populasi ini ialah jumlah karyawan *office* dan lapangan di PT Nexus Engineering Indonesia yakni sejumlah 137 orang.

## 2. Sampel dan Teknik Penentuan Besar Sampel

Berbagai metode dipergunakan dalam mencangkup ciri-ciri populasi termasuk pengambilan sampel, dengan studi melibatkan 103 karyawan di PT Nexus Engineering Indonesia. Sampel ialah bagian kecil dari sebuah populasi yang dipergunakan sebagai sumber data utama pada studi. Artinya, sampel itu dipilih untuk mewakili keseluruhan populasi yang lebih besar. (Amin et al., 2023) Pengambilan sampel acak sederhana digunakan bersama dengan strategi pengambilan sampel probabilitas untuk memilih sampel penelitian ini. Berikut cara menghitung besar sampel dengan menggunakan rumus Slovin: Menghitung jumlah sampel yang representatif dari suatu populasi besar dapat dilakukan dengan cara ini.

$$\begin{aligned}n &= \frac{N}{1 + Ne^2} & (1) \\n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\n &= \frac{137}{1 + 137 \times (0,05)^2} \\n &= \frac{137}{1 + 137 \times 0,0025} \\n &= \frac{137}{1,3425} \\n &= \frac{137}{1,3425} \\n &= 102,04\end{aligned}$$

Keterangan : n = Nilai yang mewakilkan sampel, N = Jumlah Populasi, e = Toleransi Ketidakteelitian (5%)

Dari perhitungan diatas dengan mempergunakan rumus slovin, oleh karenanya diketahui jumlah sampel yang di bisa 102,04, akan tetapi dibulatkan menjadi 103 reponden. Dengan mempertimbangkan margin error yang diizinkan dalam penelitian ini, nilai desimal kecil seperti 0,04 dapat diabaikan, sehingga 102,04 dibulatkan menjadi 103 untuk konsistensi hasil

### Metode Pengumpulan data

Berbagai setting, dari berbagai sumber, dan dengan berbagai cara dapat dilakukan dalam pengumpulan data (Sugiyono, 2014). Pada studi ini, data dikumpulkan melalui beberapa metode utama, yaitu penggunaan kuesioner dan observasi langsung. Pertama, kuesioner disusun dengan hati-hati untuk mencakup semua aspek penting dari penelitian. Kuesioner ini dibagikan kepada responden melalui *Google Form*, yang memungkinkan distribusi dan pengumpulan data secara efisien dan cepat. Penggunaan *Google Form* juga mempermudah proses analisis data karena data sudah dalam format digital yang siap diolah.

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala Likert untuk mengukur

respon dari peserta. Skala Likert adalah metode pengukuran yang sangat umum digunakan dalam penelitian sosial untuk menilai sikap, pendapat, atau persepsi responden. Dalam skala ini, responden diminta untuk menyatakan tingkat persetujuan a terhadap serangkaian pernyataan yang terkait dengan variabel yang diukur. Misalnya, responden mungkin diminta untuk menunjukkan apakah mereka sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, atau sangat tidak setuju dengan pernyataan tertentu (Anwar Sanusi, 2012). Selain kuesioner, observasi langsung juga dilakukan sebagai metode pengumpulan data tambahan. Observasi ini memperlihatkan peneliti tentang subjek penelitian untuk mendapatkan pengetahuan yang lebih mendalam dan kontekstual. Dengan menggabungkan data dari kuesioner dan observasi, diharapkan dapat diperoleh gambaran yang lebih komprehensif dan akurat mengenai topik yang sedang diteliti.

**Tabel 1. Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	<b>Motivasi kerja (X1)</b>	Motivasi ialah kondisi di mana seseorang mempunyai dorongan internal untuk menjalankan aktivitas tertentu demi mencapai tujuan pribadi yang diinginkannya. Motivasi mempunyai peran vital sebagai pembentuk semangat dan penjaga konsistensi selama pekerjaan berlangsung (Suryawan & Salsabilla, 2022)	1. Tanggung Jawab 2. Prestasi Kerja 3. Kesempatan Kerja	Skala Likert
2	<b>Pengawasan kerja (X2)</b>	Pengawasan melibatkan pemantauan serta evaluasi pada kinerja karyawan sesuai standar yang sudah ditetapkan perusahaan. Hal itu memungkinkan deteksi cepat terhadap penyimpangan agar tindakan korektif bisa segera dijalankan, memastikan jika operasi perusahaan berjalan efisien serta sesuai dengan rencana yang sudah ditetapkan (Yaningsih & Triwahyuni, 2022)	1. Perubahan 2. Kompleksitas 3. Kesalahan	Skala Likert
3	<b>Disiplin kerja (X3)</b>	Disiplin kerja merujuk pada aturan yang ditetapkan oleh manajemen suatu organisasi, disetujui oleh dewan komisaris ataupun pemilik modal, disepakati oleh karyawan melalui sertifikasi, serta diawasi oleh otoritas ketenagakerjaan. Pada konteks ini, anggota organisasi secara sukarela patuh pada aturan yang ada dengan penuh dedikasi.	1. Absnsi 2. Tepat waktu 3. Ketelitian 4. Perhitungan 5. Menaati peraturan serta pedoman	Skala Likert
4	<b>Produktivitas kerja (Y)</b>	Produktivitas kerja ialah cara untuk mengukur seberapa efisien suatu pekerjaan dijalankan dengan membandingkan hasil yang sudah dicapai dengan semua sumber daya yang dikeluarkan untuk mencapainya.	1. Keadaan fisik 2. Pendidikan 3. Metode kerja 4. Lingkungan Kerja 5. Sikap dan kebiasaan 6. Peralatan yang dipergunakan	Skala Likert

Sumber : Data Studi (2024)

## Model Penelitian

Penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda, yang merupakan perluasan dari regresi linier sederhana dengan menambahkan variabel bebas. Rumus yang digunakan adalah  $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$  di mana Y adalah produktivitas kerja, a adalah konstanta,  $\beta$  adalah koefisien regresi, X1 adalah motivasi kerja, X2 adalah pengawasan kerja, X3 adalah disiplin kerja, dan e adalah error (Anwar, 2012: 134). Pengujian asumsi klasik mencakup uji normalitas, yang mengevaluasi apakah distribusi data mengikuti distribusi normal menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dan *Jarque-Bera* dengan nilai  $p > 0,05$  (Henaulu & Ardian, 2020: 2). Uji multikolonieritas memastikan tidak ada multikolinieritas sempurna dalam model regresi, karena ini akan membuat koefisien regresi dan standar error tak terhingga, meskipun multikolonieritas kuat dapat menurunkan akurasi estimasi (Henaulu & Ardian, 2020: 2). Uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser untuk memeriksa varians residual yang konsisten dalam model, dengan ketidakkonsistenan menunjukkan adanya heteroskedastisitas (Henaulu & Ardian, 2020: 3).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	r-tabel	r-hitung	Kriteria
Motivasi Kerja (X1)	Harapan saya terhadap pekerjaan saya sesuai dengan realitas di PT Nexus Engineering Indonesia .	0,192	0,569	Valid
	Saya merasa kontribusi yang saya berikan ditempat kerja diakui dan dihargai oleh manajemen atau rekan kerja.		0,822	Valid
	PT Nexus Engineering Indonesia memberikan kesempatan yang memadai untuk pengembangan karir saya.		0,676	Valid
	Saya menerima umpan balik yang konstruktif dari atasan saya.		0,747	Valid
	Saya merasa dihargai dan diberi penghargaan yang memadai di PT Nexus Engineering Indonesia.		0,382	Valid
Pengawasan Kerja (X2)	Harapan kerja saya selalu diklarifikasi dengan jelas di PT Nexus Engineering Indonesia.	0,192	0,826	Valid
	Pendekatan pengawasan yang digunakan sesuai dengan kebutuhan karyawan di PT Nexus Engineering Indonesia.		0,826	Valid
	Proses pengambilan keputusan perusahaan transparan bagi saya di PT Nexus Engineering Indonesia.		0,593	Valid
	Saya memiliki kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan di PT Nexus Engineering Indonesia.		0,412	Valid
Disiplin Kerja (X3)	Saya menerima umpan balik yang konstruktif dari atasan saya.	0,192	0,577	Valid
	Saya merasa seimbang antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi saya di PT Nexus Engineering Indonesia.		0,707	Valid
	Konflik antara rekan kerja atau tim saya diatasi dengan baik di PT Nexus Engineering Indonesia.		0,817	Valid
	Saya merasa didukung oleh rekan kerja dan		0,575	Valid

Produktivitas Karyawan (Y)	atasan saya di PT Nexus Engineering Indonesia. Lingkungan kerja saya mendukung dan menyenangkan.		0,745	Valid
	Saya merasa dihargai atas kontribusi saya dalam tim kerja.		0,825	Valid
	Saya merasa tujuan perusahaan di PT Nexus Engineering Indonesia jelas bagi saya.		0,666	Valid
	PT Nexus Engineering Indonesia memberikan perhatian yang cukup terhadap kesejahteraan fisik dan mental karyawan.		0,645	Valid
	Komunikasi antar departemen di PT Nexus Engineering Indonesia lancar dan efektif.	0,192	0,586	Valid
	Saya merasa terdorong untuk mencapai hasil kerja yang optimal di PT Nexus Engineering Indonesia.		0,800	Valid
	Saya merasa didukung untuk meningkatkan kinerja kerja saya di PT Nexus Engineering Indonesia.		0,662	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Pada SPSS 26 (2024)

Dengan jumlah N=103, Tabel 2 menunjukkan bahwa  $R_{hitung} > R_{tabel}$  (0,195) yang menunjukkan keabsahan data yang diperoleh. Setiap variabel dapat dilakukan pengujian tambahan, sesuai dengan penafsiran keabsahan datanya.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Interpretasi
Motivasi Kerja (X1)	0,656	> 0,60	Reliabel
Pengawasan Kerja (X2)	0,670		Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,788		Reliabel
Produktivitas Karyawan (Y)	0,700		Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data Pada SPSS 26 (2024)

Variabel disiplin kerja (X3) dengan Cronbach's Alpha sebesar 0,788 > 60, variabel pengawasan kerja (X2) dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,670 > 60, dan variabel produktivitas karyawan (Y) sebesar 0,700 lebih besar dari nilai Cronbach's Alpha > 0,6, maka variabel-variabel ini dianggap dapat diandalkan.

### Analisis Linier Berganda

**Tabel 4. Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta			
1 (Constant)	.598	.982			.609	.544
Motivasi_Kerja	.130	.038	.147		3.446	.001
Pengawasan_Kerja	.476	.071	.489		6.738	.000
Disiplin_Kerja	.366	.065	.411		5.676	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data Pada SPSS 26 (2024)

Berikut nilai yang ditampilkan pada tabel 4. untuk persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini:

$$Y = 0,598 + 0,130X1 + 0,476X2 + 0,366X3 \quad (1)$$

Makna dari persamaan regresi tersebut adalah:

1. Nilai konstanta positifnya sebesar 0,598. Dengan demikian variabel X bernilai 0,598 jika variabel Y dianggap bernilai 0.
2. Dengan nilai koefisien sebesar 0,130 atau 13% maka variabel Motivasi Kerja (X1) dievaluasi. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 maka variabel bebas X1 akan menyebabkan kenaikan variabel Y sebesar 13% atau 0,130.
3. Variabel Pengawasan Kerja (X2) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,476 atau 47,6%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Y akan tumbuh sebesar 47,6% atau 0,476 untuk setiap kenaikan 1 pada variabel bebas X2.
4. 36,6% atau 0,366 merupakan nilai koefisien untuk variabel Disiplin Kerja (X3). Berdasarkan temuan tersebut, setiap kenaikan satu satuan pada variabel Disiplin Kerja maka variabel bebas X3 akan mempengaruhi variabel Y sebesar 36,6% atau sebesar 0,366.

### Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

**Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

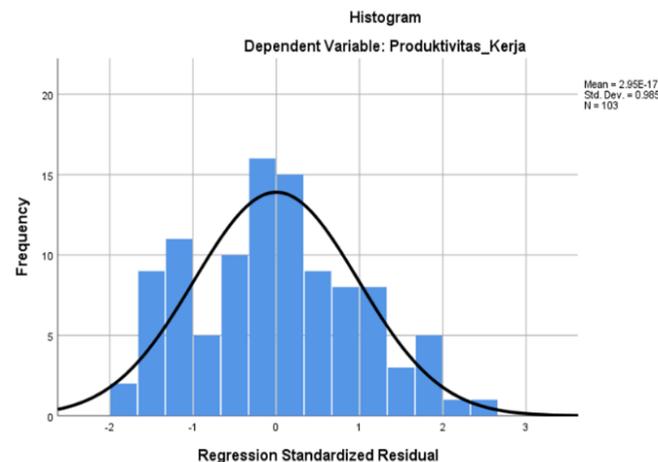
Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.915 <sup>a</sup>	.836	.831	.87038

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Pengawasan Kerja

Sumber: Hasil Olah Data Pada SPSS 26 (2024)

Terdapat hubungan antara variabel dependen dengan ketiga faktor independen dalam penelitian ini. Motivasi Kerja (X1), Pengawasan Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh sebesar 83,1% terhadap variabel Y (Tabel 4.16). Nilainya adalah 0,883 untuk *R Square* yang Disesuaikan. Dalam penyelidikan atau penelitian ini, 16,9% sisanya dikeluarkan.

### Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

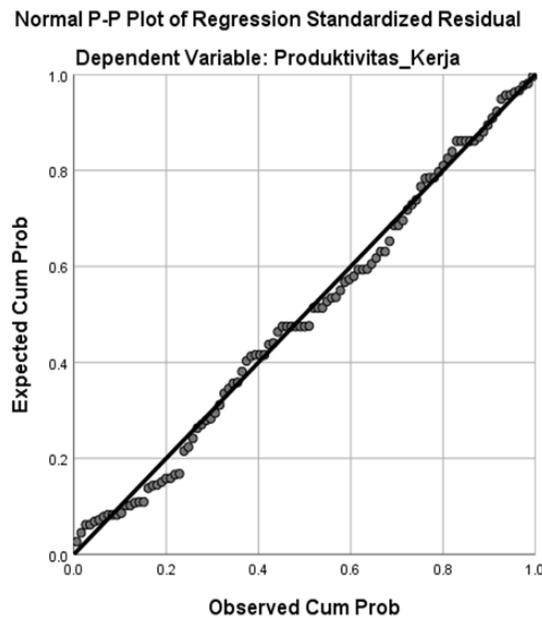


**Gambar 2. Histogram**

Sumber: Hasil Olah Data Pada SPSS 26 (2024)

Kurva yang membentuk bagian tengah histogram berbentuk seperti lonceng, seperti terlihat

pada Gambar 2 data SPSS. Grafik ini memperjelas bahwa data yang diteliti tersebar secara teratur.



**Gambar 3. Hasil Uji Normalitas Data Diagram**

*Sumber: Hasil Olah Data Pada SPSS 26 (2024)*

Kita dapat mengamati hasilnya pada Gambar 3, dimana titik-titik tersebar di sekeliling gambar di tempat paralel sepanjang garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data uji yang diselidiki mempunyai distribusi normal.

**Tabel 6. Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		103
Normal	.0000000	.0000000
Parameters <sup>a,b</sup>	.85748957	.72272027
Most Extreme	.069	.064
Differences	.069	.041
	-.040	-.064
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

*Sumber: Hasil Olah Data Pada SPSS 26 (2024)*

Nilai Asymp Sig. (2-tailed) ditampilkan berdasarkan temuan pengujian pada tabel 6. Nilai signifikansi dua sisi sebesar  $0,200 > 0,05$ . Hal ini mengindikasikan bahwa data yang diteliti mempunyai distribusi normal.

## Uji Multikolinearitas

**Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi_Kerja	.909	1.100
Pengawasan_Kerja	.314	3.182
Disiplin_Kerja	.316	3.167

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Hasil Data Olahan SPSS 26 (2024)

Jika setiap variabel independen mempunyai nilai toleransi lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10 yang disajikan pada Tabel 7 maka tidak terjadi multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
1 (Constant)	.807	.585			1.380	.171
Motivasi_Kerja	.001	.023	.004		.036	.972
Pengawasan_Kerja	-.010	.042	-.043		-.240	.811
Disiplin_Kerja	.003	.038	.016		.088	.930

a. Dependent Variable: RES 2

Sumber: Hasil Data Olahan SPSS 26 (2024)

Setiap variabel independen mempunyai nilai Sig yang melebihi ambang batas 0,05 seperti terlihat pada tabel 8. Sebesar 0,972 untuk variabel motivasi kerja (X1), 0,811 untuk variabel pengawasan kerja (X2), dan 0,930 untuk variabel disiplin kerja (X3). Dengan demikian, jelas bahwa penelitian ini tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas.

### Uji Hipotesis Uji t (Parsial)

**Tabel 9. Hasil Uji T**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
1 (Constant)	.598	.982			.609	.544
Motivasi_Kerja	.130	.038	.147		3.446	.001
Pengawasan_Kerja	.476	.071	.489		6.738	.000
Disiplin_Kerja	.366	.065	.411		5.676	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data Pada SPSS 26 (2024)

Hasil berikut ini, yang akan digunakan untuk menilai pentingnya masing-masing variabel, ditunjukkan pada tabel 9 dan merupakan produk dari Uji t:

1. Dengan nilai  $3,446 > t$  tabel  $1,983$  dan  $\text{Sig. } 0,001 < \alpha$  (0,05), maka variabel Motivasi Kerja (X1) pada H1 signifikan. Ho tidak dapat diterima oleh norma yang berlaku, meskipun Ha dapat diterima. Hasil Uji t menunjukkan bahwa PT. Produktivitas karyawan Nexus Engineering Indonesia dipengaruhi secara positif oleh motivasi kerja, sehingga mendukung diterimanya hipotesis ini.

2. Selain itu H2 pada penelitian ini mempunyai nilai Sig. sebesar  $0,000 < \alpha (0,05)$  dan angka  $6,738 > 1,983$ . Temuan ini menunjukkan bahwa Pengawasan Kerja mempunyai dampak yang baik, hal ini menunjukkan bahwa H2 dapat diterima. Dengan tanda sig. sebesar  $0,000 < \alpha (0,05)$  dan nilai t hitung sebesar  $5,676 > t$  tabel sebesar  $1,983$  maka variabel Disiplin Kerja pada hipotesis H3 merupakan teori ketiga. Temuan menunjukkan bahwa PT. Karyawan Nexus Engineering Indonesia lebih produktif jika disiplin kerja diterapkan, sehingga H3 diterima.

### Uji F (Simultan)

**Tabel 10. Hasil Uji F**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	383.525	3	127.842	168.752	.000 <sup>b</sup>
	Residual	74.999	99	.758		
	Total	458.524	102			

a. Dependent Variable: Produktivitas\_Kerja  
 b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Pengawasan Kerja

Sumber: Hasil Olah Data Pada SPSS 26 (2024)

Seperti terlihat pada tabel 10., nilai F hitung sebesar 127,842. Alasan ditolaknya Ho dan disetujuinya Ha karena nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$  dan nilai F proyeksi lebih besar dari nilai F tabel sebesar  $127,842 > 2,69$ . Oleh karena itu, motivasi kerja, pengawasan kerja, dan disiplin kerja juga berdampak terhadap kinerja karyawan PT Nexus Engineering Indonesia.

### Pembahasan

#### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Nexus Engineering Indonesia

Diketahui bahwa motivasi kerja pada PT. Nexus Engineering Indonesia memberikan dampak terhadap produktivitas staf setelah data hasil penelitian dikumpulkan menggunakan program SPSS. Nilai t hitung dari uji t yang menampilkan angka  $3,446 > \text{nilai } t \text{ tabel}$  yaitu  $1,983$  dengan nilai tanda  $0,001 < 0,05$  memberikan informasi mengenai hal tersebut. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar, terlihat dari perbedaan nilai t hitung dengan t tabel. Hal ini juga menunjukkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak. Dengan demikian hasil penelitian ini menunjukan jika perusahaan memberikan motivasi yang baik terhadap karyawan akan mendorong karyawan tersebut untuk berkontribusi dalam mengoptimalkan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Strategi yang efektif untuk meningkatkan motivasi kerja juga melibatkan komunikasi yang jelas dan terbuka antara manajemen dan karyawan, serta kesempatan untuk memperoleh pengakuan atas kontribusinya. Pengusaha dapat menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan efektif di mana orang-orang terdorong, dihargai, dan terlibat secara aktif dalam mencapai tujuan bersama dengan menerapkan tindakan-tindakan ini. Seluruh kinerja dan produktivitas bisnis terkena dampak positif dari lingkungan kerja yang mendukung ini, yang juga meningkatkan kebahagiaan dan kesejahteraan karyawan.

Menurut penelitian (Muna & Isnowati, 2022) dan (Situmorang & Siagian, 2022), motivasi kerja berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian ini konsisten dengan temuan ini. Dengan faktor – faktor motivasi kerja yang baik, maka perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan meminimalisir pengertian karyawan karena kelelahan sehingga menciptakan karyawan yang lebih kuat dan berdedikasi tinggi.

### **Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Nexus Engineering Indonesia**

Pengawasan kerja dan produktivitas karyawan saling berkaitan, seperti yang ditunjukkan oleh pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan alat SPSS 26. Berdasarkan temuan uji hipotesis, nilai uji t sebesar 6,738 lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel sebesar 1,983. Data ini menunjukkan bahwa pada PT. Nexus Engineering Indonesia, pengawasan kerja mempunyai dampak besar terhadap produktivitas pekerja. Melalui pengawasan yang efektif, manajemen dapat mengidentifikasi potensi hambatan atau perubahan yang terjadi selama pelaksanaan rencana, sehingga dapat segera mengambil tindakan korektif atau penyesuaian yang diperlukan. Selain itu, pengawasan yang tepat juga memungkinkan perusahaan untuk memanfaatkan peluang yang mungkin muncul selama proses implementasi rencana, sehingga meningkatkan kemungkinan mencapai kesuksesan yang diinginkan.

Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan (Mardikaningsih & Arifin, 2022) dan (Mardikaningsih & Arifin, 2022) menemukan bahwa pengawasan kerja memiliki dampak terbatas terhadap produktivitas dan efektivitas staf dalam mencapai tujuan bisnis.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Nexus Engineering Indonesia**

Temuan pengaruh disiplin kerja terhadap karakteristik produktivitas pegawai diperoleh dari penelitian yang dilakukan dengan program SPSS 26. Angka 5,676 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,983 yang ditampilkan pada hasil uji t yang dilakukan. Angka-angka tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja pada PT. Nexus Engineering Indonesia mempunyai dampak besar terhadap produktivitas staf. Disiplin yang efektif memerlukan pembagian kerja yang jelas sehingga setiap karyawan menyadari perannya, bagaimana melaksanakannya, kapan harus menyelesaikan tugas, dan bagaimana standar organisasi mengenai kondisi kerja dan siapa yang ditugaskan kepada pekerja tersebut. Menerima pertanggungjawaban atas tugas yang diselesaikan dan tingkat disiplin yang dihasilkan untuk memaksimalkannya. Dengan adanya pedoman kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, setiap karyawan memiliki panduan yang jelas untuk bertindak, serta siapa yang bertanggung jawab atas hasil kerja yang dihasilkan. Melalui implementasi yang konsisten dari sistem kerja yang terstruktur ini, perusahaan dapat meningkatkan tingkat disiplin karyawan secara optimal, sehingga mendukung pencapaian tujuan dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Menurut penelitian, disiplin kerja mempunyai pengaruh yang baik dan besar terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian (Yuliantini & Suryatiningsih, 2021) dan (Hartono & Siagian, 2020).

### **Pengaruh Motivasi Kerja, Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Nexus Engineering Indonesia**

Alat uji hipotesis program SPSS 26 menyajikan temuan penelitian sebagai data yang dapat diinterpretasikan. Hasil uji f yang dilakukan adalah 168.752. Selanjutnya hasil yang terkumpul dibandingkan dengan nilai F tabel yaitu  $168,752 > 2,69$ . Terkait produktivitas staf, masing-masing nilai pada hasil uji f yang dirilis mempunyai arti tersendiri. Besarnya nilai f yang ditentukan, dibandingkan dengan nilai F tabel, memperjelas bagaimana PT. Kinerja karyawan Nexus Engineering Indonesia secara simultan dipengaruhi oleh motivasi kerja, pengawasan, dan

kedisiplinan mereka.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan sistem manajemen sumber daya manusianya. Tanpa kedisiplinan setiap karyawan, orang-orang yang bertalenta, berkompeten, berdedikasi tinggi pada bisnis, dan memiliki kinerja yang optimal, berbagai manfaat organisasi tidak akan mampu mengoptimalkan output yang ingin dicapai oleh perusahaan. Oleh karena itu diperlukan pengawasan yang tepat dari pihak manajemen dalam mengidentifikasi potensi hambatan atau perubahan yang terjadi selama pelaksanaan rencana, sehingga memungkinkan perusahaan untuk memanfaatkan peluang yang mungkin muncul selama proses implementasi rencana.

Perusahaan dapat menciptakan budaya kerja yang dinamis dan produktif melalui motivasi yang baik yang diberikan oleh Perusahaan seperti komunikasi yang jelas dan terbuka antara manajemen dan karyawan, serta kesempatan untuk memperoleh pengakuan atas kontribusinya. Sehingga berdampak positif pada kinerja dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh (Muna & Isnawati, 2022); (Khairani et al., 2022); (Yuliantini & Suryatiningsih, 2021), yang menemukan bahwa motivasi kerja, pengawasan kerja, dan disiplin kerja semuanya berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan maka hipotesis keempat atau H4 ini dapat diterima.

## **KESIMPULAN**

Motivasi kerja, pengawasan kerja, dan disiplin kerja masing-masing memberikan pengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan di PT. Nexus Engineering Indonesia. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif, sementara pengawasan yang baik memastikan pekerjaan dilakukan sesuai standar. Selain itu, disiplin yang kuat membantu menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan efisien. Secara simultan, ketiga faktor ini secara bersama-sama meningkatkan produktivitas kerja karyawan, menunjukkan bahwa kombinasi yang tepat dari motivasi, pengawasan, dan disiplin adalah kunci untuk mencapai kinerja optimal di Perusahaan.

## **REKOMENDASI**

Hasil penelitian ini sebagai masukan bagi PT. Nexus Engineering Indonesia agar dalam produktivitas karyawan dapat meningkat. Hal ini PT. Nexus Engineering Indonesia harus lebih memfokuskan dan memanfaatkan berbagai indikator dalam variabel motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan seperti penghargaan, memiliki hubungan yang baik dengan organisasi, memiliki kerjasama yang baik sehingga mendorong karyawan untuk menghasilkan apa yang jadi usaha yang menjadi pencapaian perusahaan.

Pada variabel pengawasan kerja mengukur dengan memanfaatkan indikator pengawasan kerja seperti perubahan, kompleksitas, kesalahan. Hasil eksplorasi yang diperoleh bahwa produktivitas karyawan secara parsial dan signifikan dipengaruhi oleh pengawasan kerja.

Disiplin kerja pada penelitian ini juga harus diperhatikan dengan baik oleh pihak manajemen dari pada PT. Nexus Engineering Indonesia dalam menilai produktivitas karyawan. Pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nexus Engineering Indonesia memiliki nilai signifikansi yang baik. Jika anggota staf mampu dan mau mematuhi semua peraturan kerja yang diterapkan organisasi, maka tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif. Segala sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan dan tujuan perusahaan akan lebih cepat tercapai

apabila masyarakat mempunyai disiplin kerja yang kuat. Tingkat akuntabilitas seseorang terhadap tugas yang dipercayakan kepadanya ditunjukkan oleh tingkat kedisiplinannya. Hal ini menumbuhkan budaya semangat, etos kerja, dan pencapaian tujuan organisasi.

## REFERENSI

- Ali, M. M., Hariyati, T., Pratiwi, M. Y., & Afifah, S. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Penerapannya dalam Penelitian. *Education Journal*, 2(2), 1–6.
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Populasi dalam penelitian merupakan suatu hal yang sangat penting, karena ia merupakan sumber informasi. *Jurnal Pilar*, 14(1), 15–31.
- Artha, S., & Intan, R. (2021). Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Ekspor Pt. Dua Kuda Indonesia. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 11(1), 38–47. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v11i1.600>
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (BPJS Ketenagakerjaan Cabang Belawan). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Fitriya, A., & Kustini, K. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(3), 634–649. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v5i3.1786>
- Gorang, A. F., Hermayanti, Peny, T. L. L., & Awang, M. Y. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(21), 673–686.
- Hartono, T., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Sejahtera Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (JMBI UNSRAT)*, 7(1), 220–237.
- Henaulu, A. K., & Ardian, S. (2020). Uji Statistika Kualitas Pelayanan Bagi Wisatawan Difabel Pada Wisata Bahari (Studi Kasus Daerah Wisata Desa Suli). *Jurnal Sains, Teknologi Dan Industri*, 18(1), 43. <https://doi.org/10.24014/sitekin.v18i1.11402>
- Khairani, L., Sugara, R., & Khair, H. (2022). Peran Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh Pengawasan Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Honorer Pada Upt Asrama Haji Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 42–51. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v5i1.10196>
- Mardikaningsih, R., & Arifin, S. (2022). Studi Empiris Tentang Pengawasan Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Kemampuan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Motivasi Berprestasi Karyawan. *Relasi : Jurnal Ekonomi*, 18(1), 80–100. <https://doi.org/10.31967/relasi.v18i1.526>
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Napitupulu, Y. K., & Siagian, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT AMTEK. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(2), 157–162.
- Safitri, A. E., & Gilang, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi)*, 4(1), 216–226.
- Situmorang, B. C., & Siagian, M. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap

- kinerja karyawan pada PT. Perkasa Beton Batam. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(1), 94–102. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i1.2231>
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Yaningsih, T. A., & Triwahyuni, E. (2022). Pengaruh Pengawasan dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 04(January), 33–42.
- Yuliantini, T., & Suryatiningsih, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT ISS Indonesia). *Populis : Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 6(2), 104–120. <https://doi.org/10.47313/pjsh.v6i2.1255>