

Mifta Layli Abidah_revisi.docx

by

Submission date: 14-Aug-2023 08:20AM (UTC+0700)

Submission ID: 2145402454

File name: Mifta Layli Abidah_revisi.docx (392.51K)

Word count: 8292

Character count: 53171



Pengawasan, *Team Work* dan Displin Kerja pada PT. Kunto Teles Deva Makmur dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening

Supervision, Team Work, and Work Discipline on PT. Kunto Teles Deva Makmur with Work Motivation as Intervening Variabel

Mifta Layli Abidah
192010200260

6

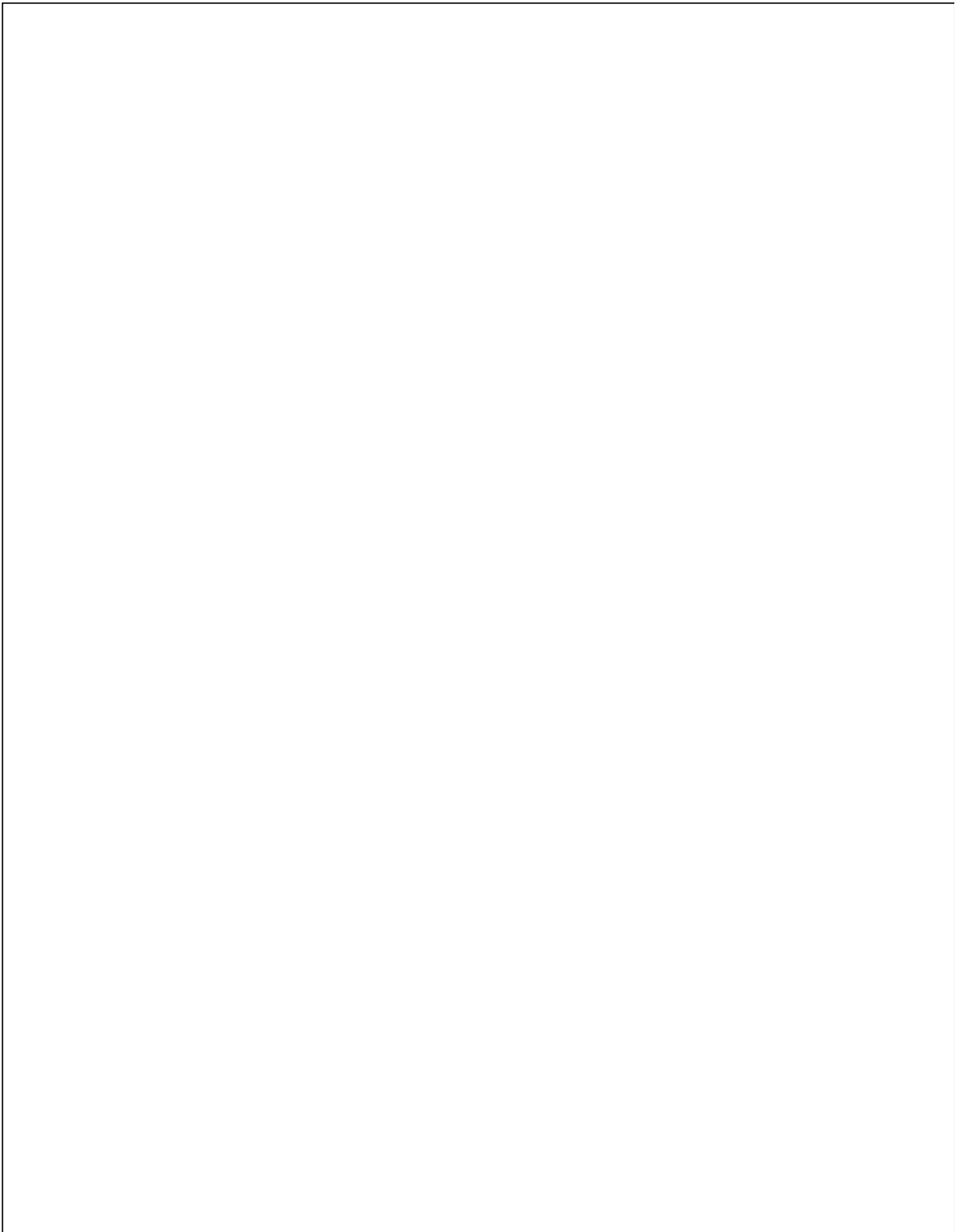
Dosen Pembimbing
Dr. Vera Firdaus. S.Psi., MM.

Dosen Penguji 1
Dewi Andriani, SE., MM.

Dosen Penguji 6
Misti Hariasih, SE., MM.

Program Studi Manajemen
Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Agustus 2023



LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Pengawasan, *Team Work* dan Disiplin Kerja pada PT. Kunto Teles Deva Makmur dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening
Nama : Mifta Layli Abidah
NIM : 192010200260

Disetujui oleh

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

Dosen Penguji 1
Dewi Andriani, SE.,MM.

Dosen Penguji 2
Misti Hariasih, SE., MM.

Diketahui oleh

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

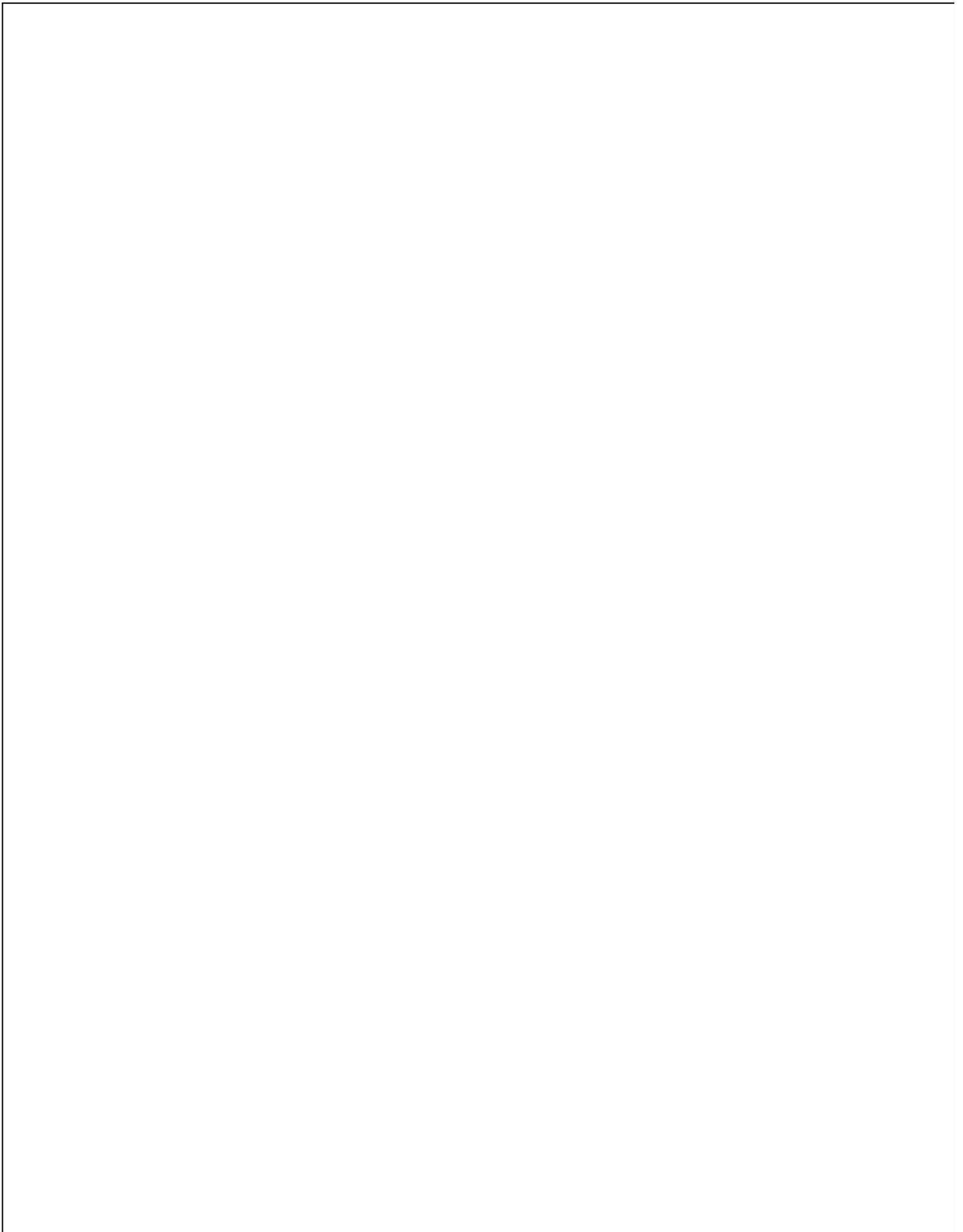
Dekan
(Poppy Febrina, S.Sos., M.Med.Kom.)
NIDN. 0711028001

(Tanggal Ujian)

(Tanggal Lulus)

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	4 Error! Bookmark not defined.
DAFTAR ISI	Error! Bookmark not defined.
I. Pendahuluan	1
Rumusan masalah.....	3
Tujuan Penelitian.....	3
Kategori SDGs	3
II. Literatur Review	3
Pengawasan	3
<i>Team Work</i>	3
Disiplin Kerja	4
Motivasi Kerja.....	4
III. Metode Penelitian	4
Kerangka Konseptual	5
Definisi Operasional.....	5
Jadwal Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	7
Analisis Data	7
1. Pengujian Instrumen Penelitian	7
2. Uji Asumsi Klasik	7
Pembahasan	14
IV. KESIMPULAN DAN SARAN	15
KESIMPULAN	15
SARAN	16
DAFTAR PUSTAKA	Error! Bookmark not defined.



Pengawasan, *Team Work* dan Disiplin Kerja pada PT. Kunto Teles Deva Makmur dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening

Supervision, Team Work and Work Discipline at PT. Kunto Teles Deva Makmur with Work Motivation as Intervening Variabel

¹⁾ Mifta Layli Abidah*, ²⁾ Vera Firdaus, ³⁾ Dewi Andriani, ⁴⁾ Misti Hariasih
^{1),2)} Program Studi Manajemen, Universitas Muhamadiyah Sidoarjo.

Email Penulis Korespondensi :

[1\)miftabidah@gmail.com](mailto:miftabidah@gmail.com) [2\)verafirdaus@umsida.ac.id](mailto:verafirdaus@umsida.ac.id) [3\)dewiandriani@umsida.ac.id](mailto:dewiandriani@umsida.ac.id) [4\)mistihariasih@umsida.ac.id](mailto:mistihariasih@umsida.ac.id)

Abstrak: Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pengawasan, *team work* dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja karyawan pada PT. Kunto Teles Deva Makmur. Penelitian ini menggunakan metode jenis kuantitatif dengan pengujian hipotesis, populasi sampel dalam penelitian berjumlah 110 karyawan perusahaan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penyebaran kuesioner sebagai data primer dan dokumentasi sebagai data sekunder. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda dan menggunakan sobel tes untuk mengetahui pengaruh variable mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara variabel pengawasan, *team work*, disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas karyawan. Dan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variable pengawasan, *team work* dan disiplin kerja terhadap motivasi karyawan. Dan diketahui bahwa variabel motivasi dapat memediasi antara variabel pengawasan, *team work*, disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan.

Kata Kunci : Pengawasan; *Team Work*; Disiplin Kerja; Produktivitas

Abstract: This study aims to determine the effect of supervision, team work and work discipline on performance at PT Kunto Teles Deva Makmur with Loyalty as the intervening variable. . This study used a quantitative type method with hypothesis testing, the sample population in this study amounted to 110 employees. Sources of data used in this study were distributing questionnaires as primary data and documentation as secondary data. The data were analyzed using multiple regression analysis, and the Sobel test was utilized to determine the mediating effect of variables. The research findings indicate a positive and significant partial influence of supervision, team work, work discipline and work motivation on productivity. Additionally, there is a positive and significant partial influence of of supervision, team work, work discipline on motivation. It was also observed that the variable of motivation can mediate the relationship between supervision, team work and work discipline on productivity.

Keywords : Supervision; Team Work; Work Discipline; Productivity

I. Pendahuluan

Perusahaan yang sukses tidak hanya memberikan tugas kepada karyawan, namun cenderung juga memperhatikan kebutuhan para karyawan yang mana ditujukan agar nyaman dalam bekerja. Sumber daya manusia (Karyawan) yang telah dipenuhi kebutuhannya, secara otomatis karyawan tersebut akan bekerja dengan lebih baik dari yang diharapkan oleh perusahaan sehingga produktivitas dari karyawan akan dinilai sangat baik oleh perusahaan [1]. Menurut [2], Produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output dan input yang optimal.

Kestabilan dalam produktivitas diperlukan agar bisa berkesinambungan, oleh karena itu perusahaan perlu melakukan pengawasan agar pekerjaan yang dilakukan karyawan bisa mencapai target kinerja dan karyawan bisa bekerja lebih produktif. Dalam produksi pakan ternak, perusahaan perlu produktivitas yang sesuai dengan target, namun terkadang di perusahaan ini target belum dapat tercapai karena adanya pengawas yang belum bekerja secara maksimal. Dari keterbatasan fungsi pengawasan inilah target pada bagian tertentu dapat mempengaruhi target lainnya. Target-target yang tidak terpenuhi ini bisa terjadi juga karena kurangnya teamwork, atau disiplin kerja karyawan pada perusahaan tersebut. Didalam perusahaan, pengawasan biasanya dilakukan oleh manajer yang secara langsung datang dan masuk kedalam area kerja karyawan. Manajer harus melakukan kegiatan pengawasan sebagai upaya untuk membandingkan dan melihat kinerja karyawan telah sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Baik

pengawasan, teamwork, dan disiplin kerja jika semua faktor tersebut dilakukan secara maksimal dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Dapat dikatakan bahwa sangat dibutuhkan sebuah pengawasan, *team work*, dan disiplin kerja dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam pencapaian tujuan perusahaan, manajemen perusahaan tidak hanya menghadapi permasalahan terkait bahan mentah, mesin produksi, alat kerja dan lingkungan kerja, namun juga masalah terkait karyawan yang mengelola faktor-faktor produksi lain dalam perusahaan [3]. Pengawasan merupakan sebuah proses dalam menetapkan standar pekerjaan yang harus dilaksanakan, dinilai, dan dikoreksi dengan tujuan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah direncanakan rencana diawal. Dengan kata lain, pengawasan merupakan suatu proses kegiatan yang digunakan sebuah perusahaan untuk menetapkan standar pekerjaan yang harus dilaksanakan, dinilai dan dikoreksi oleh pihak pengawas dengan tujuan agar pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan diawal dan juga dapat mencapai tujuan yang telah di atur oleh perusahaan tersebut [4].

Dalam peningkatan produktivitas kerja diperlukannya sebuah *team work* beranggotakan orang-orang yang mempunyai keahlian yang berbeda dan dikoordinasikan dalam aktivitas kerja sama dengan pimpinan, sehingga melalui kerja tim diharapkan dapat memberikan hasil yang lebih memuaskan dari pada dikerjakan secara perorangan [5]. Menurut [6], *team work* adalah bekerja bersama-sama dalam mengerjakan pekerjaan yang hasil akhirnya dapat menentukan kinerja organisasi dengan memungkinkan setiap anggota memberikan kontribusi besar dalam pekerjaan. *Team work* merupakan sekumpulan orang yang bekerjasama dalam mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut mudah untuk dicapai melalui kerjasama tim daripada kerja individu, [7].

Disiplin kerja merupakan aspek yang sangat diperlukan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan. Menurut [8], disiplin kerja merupakan sikap menghargai, menghormati, taat dan patuh kepada peraturan-peraturan yang berlaku dan mampu menjalankan serta mau menerima sanksi-sanksi jika melanggar wewenang dan tugas yang telah diberikan kepada karyawan tersebut. Menurut [9], Disiplin kerja adalah suatu tingkah laku, sikap dan perbuatan atau perilaku yang sesuai dengan peraturan tertulis maupun tidak tertulis pada suatu perusahaan atau instansi

Selain pengawasan, *team work* dan disiplin kerja, motivasi juga mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja. Menurut [3], Motivasi kerja merupakan sebuah keinginan dalam mengeluarkan kemampuan tingkat tinggi untuk tujuan organisasi yang didukung oleh kemampuan upaya dalam memenuhi kebutuhan individual. Dengan kata lain, motivasi kerja digunakan oleh para karyawan untuk menunjukkan kemampuan tingkat tinggi dengan didukung oleh kemampuan upaya dalam memenuhi kebutuhan individu dan tujuan-tujuan organisasi atau perusahaan. Motivasi kerja memberikan kontribusi dalam pembentukan kepuasan kerja yang didapatkan oleh karyawan.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *gap research* pada penelitian terdahulu yang dapat penulis gunakan sebagai peluang bagi penelitian yang dilakukan peneliti saat ini. Dalam penelitian [1], menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja namun terdapat celah dalam penelitian tersebut yaitu peneliti menggunakan responden sebanyak 79 karyawan, sedangkan pada penelitian yang dilakukan saat ini dikembangkan dengan menggunakan responden sebanyak 110 karyawan dimaksudkan agar memenuhi jumlah dan karakteristik dari populasi tersebut [10]. Penelitian yang dilakukan oleh [11], sejalan dengan penelitian yang dilakukan saat ini dan menunjukkan pengaruh positif setiap variabelnya akan tetapi terdapat celah pada penelitian tersebut yaitu fokus penelitian yang dilakukan oleh penelitian tersebut terfokus pada kerja guru dan staf administrasi sedangkan penelitian yang akan dilakukan saat ini memfokuskan penelitian pada kerja karyawan yang bekerja di bagian produksi. Penelitian yang dilakukan oleh [12], terdapat pengaruh positif antar variabel namun terdapat celah pada penelitian tersebut yaitu menggunakan variabel intervening berupa motivasi kerja sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini, tetapi dari penelitian tersebut tidak menggunakan variabel bebas (x) berupa disiplin kerja dan *team work*.

PT. Kunto Teles Deva Makmur merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa dan produksi. Perusahaan ini memberikan berbagai layanan jasa pada berbagai bidang seperti; out sourcing tenaga kerja yang siap pakai, transportasi, pemanfaatan limbah dari perusahaan dan produsen pakan ternak. PT. Kunto Teles Deva Makmur didukung oleh tenaga ahli berpengalaman dan di tunjang oleh tenaga ahli muda yang berpotensi dalam mewujudkan kebijakan pemetintah terkait pembangunan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan produktivitas dalam menjalankan aktivitas bisnisnya agar tujuan dan kepuasan pelanggan terpenuhi. Pengawasan kerja, teamwork dan disiplin kerja sangat diperlukan dalam mewujudkan produktivitas tersebut. Tiga hal tersebut dapat dijalan secara lancar dan optimal dengan motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan atau motivasi yang berasal dari diri karyawan itu sendiri.

Berdasarkan penjelasan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengawasan, *Team Work*, dan Disiplin Kerja pada PT. Kunto Teles Deva Makmur dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening”

Rumusan masalah

Adapun rumusan masalah yang terdapat dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh pengawasan, teamwork, disiplin kerja terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja karyawan pada PT. Kunto Teles Deva Makmur.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pengawasan, *team work* dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja karyawan pada PT. Kunto Teles Deva Makmur, Pasuruan – Jawa Timur.

Kategori SDGs

Penelitian yang berjudul “Pengawasan, *Team Work*, dan Disiplin Kerja pada PT. Kunto Teles Deva Makmur dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening” sesuai dengan kategori SDGs poin 8 untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang merata dan berkelanjutan, tenaga kerja yang optimal dan produktif, serta pekerjaan yang layak.

II. Literatur Review

Pengawasan

Menurut [4], Pengawasan merupakan sebuah proses dalam menetapkan standar pekerjaan yang harus dilaksanakan, dinilai, dan dikoreksi dengan tujuan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah direncanakan rencana diawal. Pengawasan menurut [13], terdapat indikator-indikator dalam pengawasan yang mana meliputi:

- Kontrol Masukan : Mekanisme dalam masukan kontrol yang terdiri dari pencocokan dalam kepentingan individu dengan kepentingan perusahaan.
- Kontrol Pengeluaran : Seluruh pengaturan terhadap target karyawan dalam mengikuti aturan dan tujuan yang telah diatur oleh manajer atau pimpinan.
- Kontrol Perilaku : Kegiatan yang dilakukan dengan mengatur kegiatan karyawan yang bekerja di perusahaan.
- Keselarasn Tujuan : Proses pengecekan kembali jadwal penyelesaian tugas dengan sasaran pengerjaan dan tujuan organisasi.
- Supervisi : Kegiatan yang dilakukan untuk mengontrol kepatuhan pekerja yang terdiri dari karyawan, hasil pekerjaan dan alat kerja.

Pelaksanaan pengawasan dalam perusahaan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas dari karyawan dengan melakukan pementoran kerja karyawan secara langsung. Sehingga dapat dikatakan bahwa pengawasan sangat diperluhkan dalam peningkatan produktivitas kerja. Hal tersebut dibuktikan melalui penelitan terdahulu yang dilakukan oleh [14], [11] dan [15], yang menyatakan bahwa pengawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan dalam perusahaan dapat memberikan mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Pernyataan tersebut dapat didukung oleh penelitan terdahulu yang dilakukan oleh [15], mengemukakan bahwa pengawasan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Team Work

Menurut [6], *Team work* adalah bekerja bersama-sama dalam mengerjakan pekerjaan yang hasil akhirnya dapat menentukan kinerja organisasi dengan memungkinkan setiap anggota memberikan kontribusi besar dalam pekerjaan. *team work* memiliki indikator-indikator yang digunakan dalam mengukur keberhasilan dari aktivitas *team work* itu sendiri. Menurut [16], indikator-indikator dari *team work* meliputi:

- Communication* (Komunikasi) : Merupakan komponen dasar dari *team work* yang menyediakan sarana untuk bertukar pikiran dengan sesama anggota tim.
- Balance of Member Contributions* (Kontribusi anggota) : Merupakan hal penting untuk setiap anggota tim dapat menyumbangkan pengetahuan dan pengalaman terkait tugas kepada tim atau perusahaan.
- Coordination* (Koordinasi) : Koordinasi dalam proses teamwork harus dilakukan sengan efektif dan efisien dengan menyetujui jadwal, struktur, hasil kerja bersama dan anggaran.
- Effort* (Upaya) : Dalam mencapai kerjasama yang tinggi dan menghindari konflik maka penting bagi anggota tim untuk mengetahui dan menerima norma-norma kerja terkait upaya memadai.
- Cohesion* (Kohesi) : Merupakan hal yang sangat diperlukan dalam mempertahankan tim agar terlibat kerja sama sehingga dapat membangun dasar kerja sama yang tinggi.

Team work yang dibentuk oleh perusahaan dapat memberikan keuntungan kepada perusahaan, khususnya pada produktivitas kerja. Hal terse4 dapat dilihat melalui penelitian terdahulu dari [17], yang mengemukakan bahwa *team work* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Namun, dalam penelitian terdahulu

yang dilakukan oleh [11], yang mana mengemukakan bahwa *teamwork* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. *Team work* yang sesuai akan dapat meningkatkan motivasi kerja di perusahaan, Hal tersebut didukung oleh perusahaan terdahulu yang dilakukan oleh [18], yang mengemukakan bahwa *team work* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

Disiplin Kerja

Menurut [8], disiplin kerja merupakan sikap menghargai, menghormati, taat dan patuh kepada peraturan-peraturan yang berlaku dan mampu menjalankan serta mau menerima sanksi-sanksi jika melanggar wewenang dan tugas yang telah diberikan kepada karyawan tersebut. Disiplin kerja terdapat indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu perusahaan. Menurut [19], indikator-indikator yang mempengaruhi disiplin kerja, meliputi:

- a. Frekuensi kehadiran : Tolak ukur yang digunakan untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan.
- b. Ketaatan pada standar kerja : Pelaksanaan pekerjaan harus selaras dan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan dengan aturan.
- c. Tingkat kewaspadaan : Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan harus selalu penuh dengan ketelitian, perhitungan serta memiliki kewaspadaan yang tinggi terhadap pekerjaan dan dirinya.
- d. Etika kerja : Hal yang diperlukan oleh karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan tujuan untuk mewujudkan suasana saling menghargai dan harmonis.
- e. Ketaatan dalam peraturan kerja : Aturan terkait perbuatan yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan oleh karyawan dalam perusahaan ditujukan untuk menjaga keamanan dan kelancaran dalam bekerja.

Sangat penting untuk perusahaan menerapkan disiplin kerja kepada setiap karyawan dengan tujuan agar kualitas produktivitas kerja dari perusahaan dapat semakin meningkat. Hal tersebut dibuktikan dari beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [1], [8] dan [11], yang mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dapat dikatakan, disiplin memberikan pengaruh yang cenderung menguntungkan bagi perusahaan melalui motivasi yang terbentuk dalam diri karyawan. Hal tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [20] yang mengemukakan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan di perusahaan.

Motivasi Kerja

Menurut [21], Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Peningkatan motivasi yang didapat memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan karena tanpa motivasi yang baik dari karyawan akan sulit untuk perusahaan mencapai hasil yang optimal. Menurut [22], Motivasi kerja juga memiliki indikator-indikator yang berguna untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan. Menurut [23], indikator-indikator motivasi kerja, meliputi:

- a. Kebutuhan akan berprestasi : Keinginan dalam mengatasi suatu tantangan untuk kemajuan dan pertumbuhan.
- b. Kebutuhan akan kompetensi : Dukungan dalam melakukan sebuah pekerjaan yang bermutu.
- c. Kebutuhan akan kekuasaan : Dukungan yang mengendalikan suatu keadaan dan cenderung mengambil resiko dan menghancurkan rintangan.
- d. Kebutuhan akan afiliasi : Dukungan dalam melakukan interaksi dengan orang lain atau dengan karyawan lain.

Motivasi kerja tersebut tentunya saling berhubungan dan berpengaruhnya terhadap produktivitas kerja. Pertanyaan tersebut didukung oleh penelitian terdahulu dari [24], [1].

III. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bersifat deskriptif. Dalam penelitian ini terdapat lima variabel yang mana meliputi pengawasan (X1), *team work* (X2), disiplin kerja (X3) sebagai variabel bebas, produktivitas kerja (Y), motivasi kerja karyawan (Z) sebagai variabel intervening. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan bagian produksi yang berkerja di PT. Kunto Teles Deva Makmur. Populasi yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 110 orang yang diambil dari karyawan yang berkerja di perusahaan tersebut. Maka, karakteristik sampel yang dipakai pada penelitian ini sebagai responden ialah karyawan yang memiliki durasi kerja terlama dan terbaru di perusahaan tersebut dan hanya difokuskan pada karyawan bagian produksi.

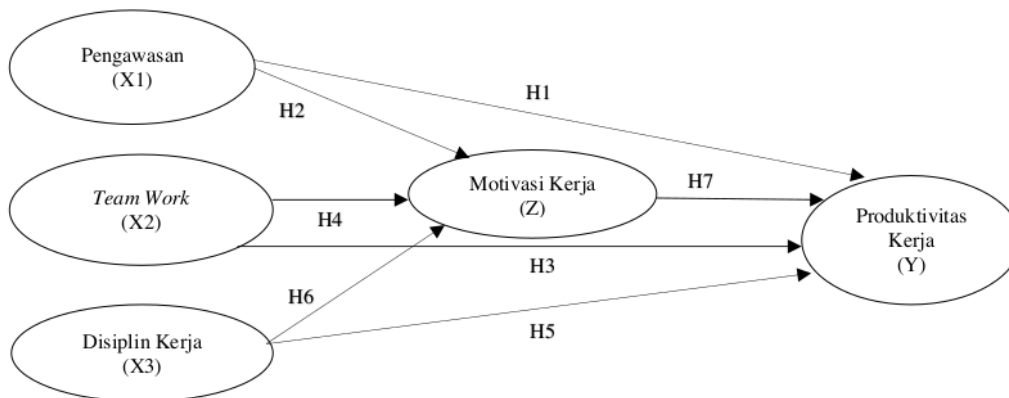
Sumber data yang digunakan dalam menunjang penelitian ini yaitu data primer yang berdasarkan kuisioner dengan total 18 pertanyaan. Yang terdiri dari pengawasan dengan 3 indikator menurut [13], yaitu kontrol masukan, kontrol pengeluaran, dan supervisi sehingga diperoleh 3 pertanyaan. *Team work* terdiri dari 5 indikator menurut [16], yaitu *Communication* (komunikasi), *Balance of member contribution* (kontribusi anggota), *Coordination* (koordinasi), *Effort* (usaha), dan *Mutual support* (saling mendukung) sehingga diperoleh 5 pertanyaan. Disiplin kerja terdiri dari 4 indikator menurut [19], yaitu frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, etika kerja, dan ketaatan dalam peraturan kerja sehingga

diperoleh 4 pertanyaan. Produktivitas kerja terdiri dari 3 indikator menurut [25], yaitu kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, dan kerja lembur sehingga diperoleh 3 pertanyaan. Motivasi kerja terdiri dari 3 indikator menurut [23], yaitu kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan kompetensi, dan kebutuhan akan afiliasi sehingga diperoleh 3 pertanyaan.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yakni *purposive sampling*. Dalam penelitian ini sumber data yang dikumpulkan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dari penelitian ini berupa penyebaran kuisioner pada pegawai perusahaan, observasi langsung yang dilakukan di PT Kunto Teles Deva Makmur, serta wawancara yang dilakukan pada salah satu narasumber. Setelah data selesai dikumpulkan kemudian dilakukan uji hipotesis, uji hipotesis terdiri dari uji koefisien determinasi dan uji statistik t dengan menggunakan aplikasi *software Statistical Product and Service Solution (SPSS)*.

Kerangka Konseptual

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



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Peterangan :

- H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pengawasan terhadap produktivitas kerja.
- H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *team work* terhadap produktivitas kerja.
- H3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.
- H4: Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas kerja.
- H5: Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pengawasan terhadap motivasi kerja.
- H6: Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *team work* terhadap motivasi kerja.
- H7: Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap motivasi kerja.

Definisi Operasional

Definisi operasional ditujukan untuk penafsiran variabel dalam penelitian secara lebih spesifik yang mana untuk memudahkan dan pengukuran. Terdapat lima variabel dalam penelitian ini yang mana meliputi pengawasan (X1), *team work* (X2), disiplin kerja (X3) sebagai variabel bebas, produktivitas kerja (Y), motivasi kerja karyawan (Z) sebagai variabel intervening.

- 1) Pengawasan (X1)

Definisi operasional variabel pengawasan pada penelitian ini merujuk pada teori yang dikemukakan oleh [26], pengawasan adalah proses atasan ingin mengetahui pelaksanaannya karyawan. Secara operasional pengawasan dapat diukur melalui indikator menurut [13], yang mana meliputi:

 - a. Kontrol Masukan : pengendalian pemasukan bahan produksi sesuai dengan data.
 - b. Kontrol Pengeluaran : pengendalian pengeluaran biaya, bahan baku sesuai dengan data.
 - c. Supervisi : pengawasan yang dilakukan oleh pihak atasan atau manajer kepada karyawan.
- 2) *Team work* (X2)

Definisi operasional *team work* dalam penelitian ini merujuk pada teori [27]. *Team work* adalah beberapa karyawan yang dikelompokkan dalam sebuah tim untuk mencapai tujuan yang sama. Secara operasional *team work* dapat diukur melalui indikator menurut [16], yang mana meliputi:

- a. *Communication* (Komunikasi): tindakan untuk bertukar informasi, ide, dan instruksi.
- b. *Balance of Member Contributions* (Kontribusi anggota) : partisipasi yang ditunjukkan oleh setiap anggota dalam pelaksanaan kerja.
- c. *Coordination* (Koordinasi) : proses penyatuan tujuan-tujuan atau kegiatan-kegiatan yang dilakukan secara terpisah.
- d. *Effort* (Upaya) : tindakan yang dilakukan setiap anggota atau karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan.
- e. *Mutual support* (Saling mendukung) : sikap yang harus dimiliki setiap karyawan untuk mendukung satu sama lain.

3) Disiplin Kerja (X3)

Definisi operasional variabel disiplin kerja merujuk pada penelitian [2]. Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai tingkah laku kepatuhan individu terhadap peraturan. Secara operasional disiplin kerja dapat diukur menggunakan indikator menurut [19], yang mana meliputi:

- a. Frekuensi kehadiran : tolak ukur yang digunakan mengetahui tingkat kedisiplinan.
- b. Tingkat kewaspadaan : sikap yang dimiliki untuk melindungi dirinya sendiri maupun karyawan lainnya.
- c. Etika kerja : kemampuan yang dimiliki karyawan untuk mempertahankan nilai moral.
- d. Ketaatan dalam peraturan kerja : sikap karyawan yang memperhatikan dan menaati setiap peraturan

4) Produktivitas Kerja (Y)

Definisi operasional variabel produktivitas kerja merujuk pada penelitian [5]. Produktivitas didefinisikan sebagai hasil output dilihat dari sisi kuantitas dan kualitas barang produksi. Secara operasional produktivitas kerja dapat diukur menggunakan indikator menurut [25], yang mana meliputi:

- a. Kualitas hasil kerja : suatu hasil yang diukur dengan efektifitas dan efisiensi pekerjaan
- b. Kuantitas hasil kerja : pemanfaatan waktu yang diperlukan dalam jam kerja.
- c. Kerja lembur : tambahan jam kerja yang diberikan pada karyawan

5) Motivasi Kerja (Z)

Definisi operasional variabel motivasi kerja pada penelitian ini merujuk pada penelitian [28]. Motivasi kerja merupakan perilaku dalam pembentukan kepuasan kerja karyawan. secara operasional motivasi kerja karyawan dapat diukur melalui indikator menurut [23], yang mana meliputi:

- a. Kebutuhan akan berprestasi : kebutuhan untuk mencapai target diukur dari standar kemampuan diri seseorang.
- b. Kebutuhan akan kompetensi : kebutuhan untuk memahami setiap orang memiliki kemampuan untuk berinteraksi dengan lingkungan sekitar.
- c. Kebutuhan akan afiliasi : kebutuhan setiap manusia untuk berhubungan baik dengan manusia lainnya.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

1. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah kuesioner tersebut valid atau tidak, suatu kuesioner dianggap valid jika kuesioner tersebut dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Berdasarkan hasil uji validitas, diketahui bahwa semua instrumen yang terkait dengan Pengawasan, *Team work*, Disiplin, Motivasi, dan Produktivitas dianggap valid karena nilai r hitung-nya lebih besar daripada r tabel

b. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan yang di berikan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, dan *cronbach's alpha* dapat diterima jika $> 0,60$. Semakin dekat *cronbach's alpha* dengan 1, maka semakin tinggi keandalan konsisten internal.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standard	Keterangan
Pengawasan (X1)	0,607	0,600	Reliabel
Team Work (X2)	0,625	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,647	0,600	Reliabel
Motivasi (Y)	0,636	0,600	Reliabel
Produktivitas (Z)	0,626	0,600	Reliabel

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel Pengawasan (X1) adalah 0,607. Nilai *Cronbach's Alpha* variabel *Team Work* (X2) adalah 0,625. Nilai *Cronbach's Alpha* variabel Disiplin Kerja (X3) adalah 0,647. Nilai *Cronbach's Alpha* variabel Produktivitas (Y) adalah 0,636. Nilai *Cronbach's Alpha* variabel Motivasi kerja (Z) adalah 0,626. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *Cronbach's alpha* $> 0,60$, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel sudah reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas pengujian yang bertujuan untuk mengevaluasi penyebaran data pada sebuah data variabel dan untuk mengetahui sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
	N	110
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.47114699
Most Extreme Differences	Absolute	.127
	Positive	.079
	Negative	-.127
	Kolmogorov-Smirnov Z	1.329
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.058

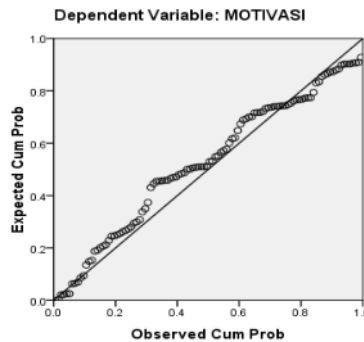
a. Test distribution is Normal.

Pada tabel 3, hasil uji normalitas menyatakan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) diperoleh sebesar 0,058 maka nilai tersebut > 0,05. Sehingga disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Berikutnya, dilakukan pengujian normalitas untuk menguji apakah variabel independen, variabel dependen, atau keduanya dalam sebuah model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Proses pengujian normalitas dilakukan dengan metode sebagai berikut.

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas P-Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Dari Gambar 1, terlihat bahwa pola penyebaran data mengikuti garis diagonal, menunjukkan bahwa data memiliki distribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas dan dapat dikatakan bahwa titik-titik menyebar berdampingan dan berhimpit disekitar garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, maka model regresi memenuhi uji normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pada suatu model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Pada uji multikorelinearitas diukur besaran VIF (*Variance Inflation Factor*), jika nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1 maka data tersebut dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
PENGAWASAN	.989	1.011
TEAM WORK	.970	1.031
DISIPLIN		
KERJA	.969	1.032
MOTIVASI	.977	1.024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat pada kolom Collinearity Statistics nilai VIF untuk Pengawasan yaitu sebesar 1,011 yang berarti nilai VIF < 10 atau 1,011 < 10 dan nilai Tolerance sebesar 0,989 yang berarti nilai Tolerance > 0,10 atau 0,989 > 0,10. Untuk variabel *Team Work* nilai VIF sebesar 1,031 yang berarti nilai VIF < 10 atau 1,031 < 10 dan nilai Tolerance sebesar 0,970 yang berarti nilai Tolerance > 0,10 atau 0,970 > 0,10. Sedangkan untuk variabel Disiplin Kerja nilai VIF sebesar 1,032 yang berarti nilai VIF < 10 atau 1,032 < 10 dan nilai Tolerance sebesar 0,969 yang berarti Tolerance > 0,10 atau 0,969 > 0,10.

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hasil Uji multikorelinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen (X1, X2, X3 dan Y) mempunyai nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikorelinearitas dan hasil penelitian dinyatakan lolos uji multikorelinearitas.

c. Uji Heteroskedisitas⁵

Uji Heteroskedisitas bertujuan untuk mengetahui nilai model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari suatu residual dari pengamatan ke pengamatan lain. Dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glesjer yaitu:

Apabila nilai signifikansi (Sig.) > 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Apabila nilai signifikansi (Sig.) < 0,05 maka terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

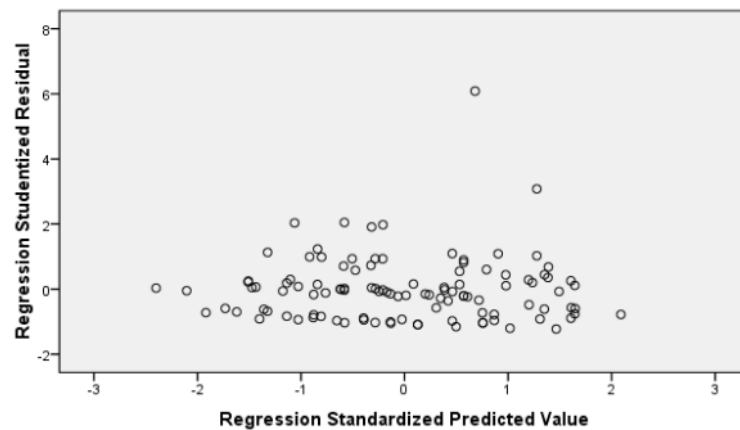
Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedasitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	8.473	3.693		2.295	.024
	PENGAWASAN	.074	.109	.066	.682	.497
	TEAM WORK	.062	.091	.067	.676	.500
	DISIPLIN	.061	.093	.064	.655	.514
	KERJA	.060	.130	.045	.460	.646

Pada tabel 5. Hasil uji heteroskedastisitas diatas didapatkan nilai (Sig.) pada variabel X1, X2, X3 dan Y memiliki nilai > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian tersebut tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Indikator tidak terjadinya gejala heteroskedisitas yaitu jika tidak ada suatu pola (bergelombang, melebar kemudian menyempit) serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedisitas Scatterplot



Pada gambar 2 hasil uji heteroskedisitas scatterplot diatas dapat dikatakan bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan data menyebar secara acak baik diatas dan dibawah angka 0. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

d. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen, yaitu Pe⁴awasan (X1), Team Work (X2), Disiplin Kerja (X3), terhadap variabel dependen Motivasi (Z). Dalam menganalisa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, hasilnya dapat dilihat pada tabel 6. Hasil uji regresi linier pertama dibawah ini:

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Pertama

		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	Model	B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	14.302	.736	
	PENGAWASAN	.021	.025	-.073
	TEAM WORK	.048	.021	.202
	DISIPLIN KERJA	.089	.021	-.369

a. Dependent Variable: motivasi

Model persamaan regresi linier berganda dari tabel diatas adalah :

$$Z = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

$$Z = 14,302 + 0,021 X_1 + 0,048 X_2 + 0,089 X_3$$

Artinya :

Konstanta sebesar 14,302 artinya jika Pengawasan (X1), *Team Work* (X2), Disiplin Kerja (X3) nilainya adalah 0, maka motivasi (Z) nilainya sebesar 14,302. Nilai koefisien regresi untuk variabel Pengawasan (X1) sebesar 0.021 artinya jika variabel lain nilainya tetap dan variabel Pengawasan (X1) mengalami kenaikan 1, maka variabel Motivasi (Z) akan mengalami kenaikan sebesar 0.021. Koefisien bernilai negatif artinya variabel Pengawasan (X1) dengan Motivasi (Z), semakin tinggi Pengawasan (X1) maka semakin tinggi juga Motivasi Karyawan (Z); Koefisien regresi variabel *Team Work* (X2) sebesar 0,048 artinya jika variabel lain nilainya tetap dan *Team Work* (X2) mengalami kenaikan 1, maka Motivasi (Z) akan mengalami kenaikan sebesar 0,048. Koefisien bernilai positif artinya *Team Work* (X2) dengan Motivasi (Z), semakin tinggi *Team Work* maka semakin tinggi juga Motivasi (Z); dan Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X3) sebesar 0,089 artinya jika variabel lain nilainya tetap dan Disiplin Kerja (X3) mengalami kenaikan 1, maka Motivasi (Z) akan mengalami kenaikan sebesar, 0,089. Koefisien bernilai positif artinya Disiplin Kerja (X3) dengan Motivasi (Z), semakin tinggi Pelatihan maka semakin tinggi juga Motivasi (Z).

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Kedua

		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	Model	B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	8.473	.812	
	PENGAWASAN	.074	.024	.267
	TEAM WORK	.062	.020	.267
	DISIPLIN KERJA	.061	.020	.259

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Model persamaan regresi linier berganda dari tabel diatas adalah :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

$$Y = 8,473 + 0,074 X_1 + 0,062 X_2 + 0,061X_3$$

Artinya :

Konstanta sebesar 8.473 artinya jika Pengawasan ((X1), *Team Work* (X2), Disiplin Kerja (X3) nilainya adalah 0, maka Produktivitas (Y) nilainya sebesar 8.473; Koefisien regresi variabel pengawasan (X1) sebesar 0,074 artinya jika variabel lain nilainya tetap dan Pengawasan mengalami kenaikan 1, maka Produktivitas (Y) akan mengalami

kenaikan sebesar 0,074. Koefisien bernilai positif artinya pengawasan (X1) dengan Produktivitas (Y), semakin tinggi Pengawasan (X1) maka semakin tinggi juga Produktivitas (Y); Koefisien regresi variabel *Team Work* (X2) sebesar 0,062 artinya jika variabel lain nilainya tetap dan *Team Work* (X2) mengalami kenaikan 1, maka Produktivitas (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,062. Koefisien bernilai positif artinya *Team Work* (X2) dengan Produktivitas (Y), semakin tinggi *Team Work* maka semakin tinggi pula Produktivitas (Y); dan Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X3) sebesar 0,061 artinya jika variabel lain nilainya tetap dan Disiplin Kerja (X3) mengalami kenaikan 1, maka Produktivitas (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,061. Koefisien bernilai positif artinya Disiplin Kerja (X3) dengan Produktivitas (Y), semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi juga Produktivitas (Y).

Selanjutnya, nilai koefisien determinasi (R²) mengindikasikan persentase pengaruh dari semua variabel independen terhadap variabel dependen. R² menjelaskan sejauh mana kontribusi yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 8. Model Summary Pertama

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.444 ^a	.197	.174	.46246

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, PENGAWASAN, TEAM

WORK

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa Adjusted R Square sebesar 0,197 atau 19,7% artinya pengaruh Pengawasan, *Team Work*, Disiplin Kerja terhadap Motivasi Karyawan yaitu sebesar 19,7% dan sisanya 80,3% Kinerja Relawan dipengaruhi oleh variabel lain diluar objek yang diteliti.

Tabel 9. Model Summary Kedua

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.480 ^a	.231	.201	.440

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, PENGAWASAN, TEAM

WORK, DISIPLIN KERJA

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa Adjusted R Square sebesar 0,231 atau 23,1% artinya pengaruh Pengawasan, *Team Work*, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap produktivitas karyawan yaitu sebesar 23,1% dan sisanya 76,9% Kinerja Relawan dipengaruhi oleh variabel lain diluar objek yang diteliti.

Uji T

Uji t dilakukan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (df) = n-2 atau 115-2 = 113. Dan diperoleh angka t tabel sebesar 1,981.

Tabel 10. Hasil Uji T Terhadap Variabel Z

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	14.302	.356		40.150	.000
	PENGAWASAN	.041	.012	.117	2.720	.008
	TEAM WORK	.048	.010	.325	4.731	.000
	DISIPLIN KERJA	.089	.010	.595	8.695	.000

a. Dependent Variable: Motivasi

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa keputusan variabel independen diterima atau ditolak terhadap variabel sebagai berikut:

1. Variabel Pengawasan (X1) memiliki pengaruh terhadap Motivasi (Z). Hal ini dibuktikan dengan nilai p-value (Sig) < 0,05 yaitu 0,008 < 0,05 dan nilai t hitung > t tabel atau 2.720 > 1,981. Maka Ha diterima dan H0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pengawasan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi (Z).
2. Variabel *Team Work* (X2) memiliki pengaruh terhadap Motivasi (Z). Hal ini dibuktikan dengan nilai p-value (Sig) < 0,05 yaitu 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung > t tabel atau 4.731 > 1,981. Maka Ha diterima dan H0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Team Work* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi (Z).
3. Variabel Disiplin Kerja (X3) memiliki pengaruh terhadap Motivasi (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai p-value (Sig) < 0,05 yaitu 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung > t tabel atau 8.695 > 1,981. Maka Ha diterima dan H0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi (Z).

Tabel 10. Hasil Uji T Terhadap Variabel Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	8.473	.812		10.430	.000
	PENGAWASAN	.074	.024	.267	3.099	.002
	TEAM WORK	.062	.020	.267	3.074	.003
	DISIPLIN KERJA	.061	.020	.259	2.977	.004
	MOTIVASI	.060	.029	.181	2.091	.039

a. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa keputusan variabel independen diterima atau ditolak terhadap variabel sebagai berikut:

4. Variabel Pengawasan (X1) memiliki pengaruh terhadap Produktivitas (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai p-value (Sig) < 0,05 yaitu 0,002 < 0,05 dan nilai t hitung > t tabel atau 3,099 > 1,981. Maka Ha diterima dan H0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pengawasan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas (Y).
5. Variabel *Team Work* (X2) memiliki pengaruh terhadap Produktivitas (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai p-value (Sig) < 0,05 yaitu 0,003 < 0,05 dan nilai t hitung > t tabel atau 3,074 > 1,981. Maka Ha diterima dan H0 ditolak.

ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Team Work* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas (Y).

6. Variabel Disiplin Kerja (X3) memiliki pengaruh terhadap Produktivitas (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai p-value (Sig) < 0,05 yaitu 0,004 < 0,05 dan nilai t hitung > t tabel atau 2,977 > 1,981. Maka Ha diterima dan H0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas (Y).
7. Variabel Motivasi (Z) memiliki pengaruh terhadap Produktivitas (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai p-value (Sig) < 0,05 yaitu 0,039 < 0,05 dan nilai t hitung > t tabel atau 2,091 > 1,981. Maka Ha diterima dan H0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas (Y).

Untuk mengetahui pengaruh variable mediasi terhadap variable dependen dan variable independen maka dilakukan pengujian dengan Sobel Tes.

Sobel tes Pengawasan (X1) terhadap Produktivitas (Y) melalui Motivasi (Z)

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a 0.041	Sobel test: 2.28904545	0.00132544	0.02207671
b 0.074	Aroian test: 2.23685009	0.00135637	0.02529614
s _a 0.012	Goodman test: 2.34507388	0.00129378	0.01902331
s _b 0.024	Reset all	Calculate	

Dari hasil perhitungan sobel tes diatas, didapatkan nilai sebesar 2,289. Karena nilai sobel tes yang diperoleh sebesar 2,289 > 1,96 dengan tingkat signifikansi 5%. Maka membuktikan bahwa Motivasi (Z) mampu memediasi hubungan Pengawasan (X1) terhadap Produktivitas (Y).

Sobel tes *Team Work* (X2) terhadap Produktivitas (Y) melalui Motivasi (Z)

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a 0.048	Sobel test: 2.60412207	0.0011428	0.00921099
b 0.062	Aroian test: 2.56513601	0.00116017	0.01031354
s _a 0.010	Goodman test: 2.64494152	0.00112517	0.0081705
s _b 0.020	Reset all	Calculate	

Dari hasil perhitungan sobel tes diatas, didapatkan nilai sebesar 2,604. Karena nilai sobel tes yang diperoleh sebesar 2,604 > 1,96 dengan tingkat signifikansi 5%. Maka membuktikan bahwa Motivasi (Z) mampu memediasi hubungan *Team Work* (X2) terhadap Produktivitas (Y).

Sobel tes Disiplin kerja (X3) terhadap Produktivitas (Y) melalui Motivasi (Z)

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a 0.089	Sobel test: 2.88527719	0.00188162	0.00391069
b 0.061	Aroian test: 2.86911531	0.00189222	0.00411622
s _a 0.010	Goodman test: 2.90171531	0.00187096	0.00371126
s _b 0.020	Reset all	Calculate	

Dari hasil perhitungan sobel tes diatas, didapatkan nilai sebesar 2,885. Karena nilai sobel tes yang diperoleh sebesar 2,885 > 1,96 dengan tingkat signifikansi 5%. Maka membuktikan bahwa Motivasi (Z) mampu memediasi hubungan Disiplin Kerja (X3) terhadap Produktivitas (Y).

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, langkah selanjutnya adalah melakukan pembahasan terhadap hasil analisis tersebut. Hal ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai pengaruh antar variabel dalam penelitian.

1. Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pengawasan memiliki dampak yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini disebabkan oleh kebijakan perusahaan yang melakukan pengendalian pemasukan barang produksi dengan baik, melakukan komunikasi secara terbuka dengan bidang divisi lain agar hal yang menyangkut proses produksi tidak mengalami kendala yang mengakibatkan terlambatnya stock barang produksi. Hasil tersebut membuktikan bahwa semakin tinggi pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan, maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dalam penelitian ini juga sama dengan apa yang ada dalam penelitian [11], yang mengatakan bahwa pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Apabila hal ini dapat bertahan, maka dapat menunjang produktivitas perusahaan dan menstabilkan keuangan perusahaan. Namun menurut penelitian [29], menyatakan bahwa pengawasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada karyawan bagian *stitching* di PT. Mangul Jaya Bekasi.

Pengawasan dibangun oleh beberapa indikator menurut [13], diantaranya adalah kontrol masukan; kontrol pengeluaran; dan supervisi. Produktivitas kerja dibangun oleh beberapa indikator menurut [25], diantaranya kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja dan kerja lembur. Kontribusi terbesar ada pada indikator kontrol masukan, yaitu dimaksudkan mayoritas responden yang sangat setuju bahwa pengendalian bahan baku produksi sesuai dengan *planning* yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Jika dapat mempertahankan dengan baik kondisi seperti ini, maka tidak heran jika perusahaan ini dapat bersaing dengan perusahaan kompetitornya dalam level yang lebih tinggi.

2. Pengaruh Team Work Terhadap Produktivitas Kerja

Dalam variabel *team work* didapatkan hasil penelitian yang memiliki kesimpulan bahwa variabel tersebut memiliki dampak yang positif dan juga berpengaruh terhadap produktivitas, karena koordinasi pembagian tanggung jawab pekerjaan dalam perusahaan sudah sesuai dengan tingkat skill karyawan pada bagian kerja yang ditugaskan, hal tersebut berdampak pada segala proses pekerjaan yang dilakukan jarang mengalami kendala karena tugas dan kewenangan pekerjaan karyawan sudah sesuai prosedur. Penelitian ini didukung oleh [30], yang menyatakan bahwa kerja sama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas perusahaan. Namun dalam penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh [31], yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh *team work* terhadap produktivitas kerja.

Team work dibangun oleh beberapa indikator menurut [16], diantaranya adalah *communication* (komunikasi); *balance of member contribution* (kontribusi anggota); *coordination* (koordinasi); *effort* (upaya); dan *mutual support* (saling mendukung). Produktivitas kerja dibangun oleh beberapa indikator menurut [25], diantaranya kualitas hasil kerja; kuantitas hasil kerja dan kerja lembur. Kontribusi terbesar ada pada indikator *coordination* (koordinasi), dimaksudkan mayoritas responden yang setuju bahwa *team work* tidak luput dari kontribusi maupun koordinasi yang dilakukan untuk penyelesaian kerja yang awal mulanya dilakukan secara terpisah. Upaya untuk bergerak lebih maju diterapkan oleh banyak karyawan dengan dukungan yang diperoleh satu sama lain agar produktivitas kerja semakin meningkat. Jika semua faktor dilakukan dengan sinergi yang kuat, maka kerja dapat dilakukan dengan mudah dan terselesaikan dengan baik.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Selanjutnya, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, karena tingkat pengamanan dan kewaspadaan karyawan dalam bekerja sudah baik dan perlu untuk ditingkatkan dengan berkomunikasi antar bagian divisi yang terlibat, hal ini untuk mengantisipasi hal-hal yang tidak diinginkan saat bekerja, misal kecelakaan kerja, kesalahan yang fatal saat bekerja, keterlambatan jam kerja dll. Penelitian ini juga didukung oleh [32] dan [33] yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Hal itu dibuktikan dengan beberapa pernyataan responden yang setuju dengan meminimalisir absen kerja dan memaksimalkan disiplin kerja.

Disiplin kerja dibangun oleh beberapa indikator menurut [19], diantaranya frekuensi kehadiran; tingkat kewaspadaan; etika kerja; dan ketaatan dalam peraturan kerja. Produktivitas kerja dibangun oleh beberapa indikator menurut [25], diantaranya kualitas hasil kerja; kuantitas hasil kerja; dan kerja lembur. Kontribusi terbesar ada pada indikator tingkat kewaspadaan yang dibuktikan mayoritas responden sangat setuju bahwa keamanan untuk dirinya sendiri dan karyawan adalah hal penting untuk diperhatikan.

4. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Untuk motivasi memiliki pengaruh secara langsung terhadap produktivitas kerja, karena motivasi kerja harus diberikan atasan terhadap karyawan hal ini untuk menjaga agar tidak terjadi kesenjangan komunikasi antara pimpinan perusahaan terhadap karyawan. Dengan komunikasi yang baik maka akan tercipta kondisi kerja yang baik dan produktif.

Penelitian ini juga didukung oleh [2], yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Motivasi kerja dibangun oleh beberapa indikator menurut [23], diantaranya kebutuhan akan berprestasi; kebutuhan akan kompetensi dan kebutuhan akan afiliasi. Produktivitas kerja dibangun oleh beberapa indikator menurut [25], diantaranya kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, dan kerja lembur. Kontribusi terbesar ada pada indikator kebutuhan akan kompetensi yang dibuktikan dengan mayoritas responden sangat setuju bahwa hubungan yang baik antar karyawan meskipun berbeda departemen, motivasi dari atasan untuk lebih baik, serta terciptanya lingkungan kerja yang harmonis dapat berdampak besar terhadap motivasi karyawan PT. Kunto Teles Deva Makmur.

5. Pengaruh Pengawasan, Disiplin kerja, Team Work dan Motivasi Terhadap Produktivitas.

Pengawasan merupakan pekerjaan yang dilakukan pemimpin untuk mengetahui apakah pelaksanaan kerja yang dilakukan oleh karyawan telah sesuai dengan perintah, rencana dan tujuan yang direncanakan oleh perusahaan. *Teamwork* sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan, orang yang bekerjasama dalam mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut mudah untuk dicapai melalui kerjasama tim daripada kerja individu. Sedangkan, disiplin kerja merupakan mental yang tercermin dalam tingkah laku individu dan kelompok yang berupa kepatuhan terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah, kaidah dan norma yang berlaku dalam sebuah perusahaan untuk tujuan produktivitas kerja merupakan proses yang berfokus kepada keluaran yang dihasilkan oleh karyawan. Motivasi dapat didefinisikan sebagai proses yang menggambarkan ketentunan, arah dan intensitas individu dalam mencapai tujuannya. Ke-empat variabel tersebut tentunya saling berhubungan dan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Pernyataan diatas didukung penelitian terdahulu yang dari [11], Pengawasan, *team work* dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru dan staf administrasi di SMK Teknologi Balung. Namun dari penelitian yang dilakukan [15], menyatakan terdapat pengaruh tidak langsung pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai melalui motivasi diketahui bahwa kontribusi pengaruh tidak langsung variabel pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai melalui motivasi.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan pada PT. Kunto Teles Deva Makmur. Artinya dengan menerapkan pengawasan terhadap motivasi kerja karyawan dalam organisasi maka akan meningkatkan produktivitas karyawan. Semakin ketatnya pengawasan yang dilakukan oleh atasan maka semakin disiplin juga karyawan yang bekerja di PT. Kunto Teles Deva Makmur. Jika hal ini dapat diterapkan secara konsisten, maka produktivitas perusahaan akan meningkat.

Team Work berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan pada PT. Kunto Teles Deva Makmur. Artinya dengan memperkuat kekompakkan antar individu dalam satu organisasi maka akan meningkatkan prestasi perusahaan dan produktivitas karyawan. Dengan adanya dorongan dari motivasi kerja pada karyawan, maka *teamwork* juga dapat berjalan dengan lancar. Dalam hal kecil apapun penerapan *Team Work* perlu dijalankan dalam lingkup perusahaan seperti saling membantu untuk *support order* dari *customer* yang pada saat itu melebihi kemampuan karyawan.

Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan pada PT. Kunto Teles Deva Makmur. Artinya dengan menumbuhkan sikap disiplin ke setiap karyawan maka akan meningkatkan produktivitas perusahaan. Pada PT. Kunto Teles Deva Makmur tidak hanya menerapkan disiplin kerja saja, tetapi juga menerapkan disiplin waktu untuk efisiensi kerja karyawan agar KPI karyawan terlihat stabil.

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan pada PT. Kunto Teles Deva Makmur. Artinya karyawan yang memiliki motivasi tinggi untuk bekerja dapat memperkuat ikatan emosional dan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan pada PT. Kunto Teles Deva Makmur. Artinya dengan menerapkan pengawasan yang ketat dan terarah sesuai kebutuhan perusahaan maka motivasi karyawan untuk menjadi lebih baik ke depannya akan muncul dengan sendirinya. Penerapan pengawasan tidak hanya sekali saja, tetapi perlu diterapkan dalam jangka waktu yang panjang agar karyawan merasa terbiasa jika bekerja dengan perilaku pengawasan yang ketat.

Team Work berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan pada PT. Kunto Teles Deva Makmur. Artinya dengan dukungan kekompakkan tim yang kuat akan mendorong motivasi karyawan menjadi karakter yang berani dan lebih percaya diri dalam menyelesaikan masalah yang ada pada perusahaan. *Team Work* yang dilakukan oleh atasan juga patut ditiru oleh karyawan operator. Dengan munculnya motivasi yang kuat dalam diri karyawan, maka dengan mudahnya kita bisa memperlihatkan kemampuan kita yang sesungguhnya.

Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan pada PT. Kunto Teles Deva Makmur. Artinya motivasi menjadi latar belakang adanya sifat disiplin yang tinggi setiap karyawan yang bekerja. Hal tersebut meningkatkan produktivitas perusahaan sebagai tempat bekerja. Dengan demikian dapat dilihat bahwa pengawasa, teamwork, dan disiplin kerja dapat berpengaruh besar dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

SARAN

4
Bagi peneliti selanjutnya, agar meneliti variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini yang bertujuan untuk memperluas wawasan. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial variabel semua variabel memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sehingga diharapkan pimpinan perusahaan memperhatikan menjaga kestabilan variabel ini agar produktivitas karyawan semakin meningkat.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penelitian ini dapat dilaksanakan dengan baik berkat bantuan dan kerjasama dari berbagai pihak. Untuk itu, penulis mengucapkan rasa terima kasih kepada dosen pembimbing dan dosen penguji Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo yang telah memberikan arahan, bimbingan, serta motivasi dengan penuh keikhlasan dan kesabaran selama proses penyusunan laporan skripsi ini. serta tidak lupa kepada pimpinan PT Kunto Teles Deva Makmur yang telah memberikan ijin penelitian untuk artikel ini. Terima kasih kepada para karyawan/ karyawati PT Kunto Teles Deva Makmur selaku responden yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Dan semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian penelitian ini yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

REFERENSI

- [1] N. K. I. Agustini dan A. A. S. K. Dewi, "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan," *E-Jurnal Manaj.*, vol. 8, no. 1, hal. 7191–7218, 2019.
- [2] M. R. Tampubolon, Calen, B. A. Simamora, dan J. A. Ongko, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Propinsi Sumatera Utara UPT. Pematangsiantar," *Jesya J. Ekon. Ekon. Syariah*, vol. 3, no. 1, hal. 219–229, 2020.
- [3] I. Usman, "Meneliti Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai," *Jesya*, vol. 5, no. 2, hal. 1178–1192, 2022, doi: 10.36778/jesya.v5i2.717.
- [4] A. NUNUNG, "KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT SUNSON TEXTILE MANUFACTURER Politeknik Piksi Ganesha," vol. 2, no. 1, hal. 26–34, 2018.
- [5] N. A. Rusli dan E. P. Sani, "Pengaruh Pengawasan Team Work dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Primadaya Plastisindo," *J. Ris. Manaj. dan Akunt.*, vol. 2, no. 1, hal. 29–38, 2022.
- [6] N. E. Ekawati, B. A. Yani, dan S. Pawenang, "Analisis Disiplin Kerja, Komunikasi Dan Teamwork Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara (BtN) Cabang Surakarta," *J. Ilm. Edunomika*, vol. 4, no. 01, hal. 312–317, 2020, doi: 10.29040/jie.v4i01.871.
- [7] S. Hidayat, R. A. Lubis, dan M. S. A. Majid, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh," *J. Perspektif Ekon. Darussalam*, vol. 5, no. 1, hal. 86–100, 2019.
- [8] A. R. Saleh dan H. Utomo, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang," *Among Makarti*, vol. 11, no. 1, hal. 28–50, 2018, doi: 10.52353/ama.v11i1.160.

- [9] H. Jurnal, D. Andriani, dan R. Ramadhani, "Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Disiplin Kerja Pada Koperasi Serba Usaha Tunas Setia Baru Kabupaten Pasuruan," *Jimak*, vol. 2, no. 1, hal. 2809–2406, 2023.
- [10] D. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*. 2013.
- [11] S. Naisyah, M. I. Sari, dan T. D. Reskiputri, "Pengaruh Pengawasan, Teamwork dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Guru dan Staf Administrasi di SMK Teknologi Balung," *Natl. Multidiscip. Sci.*, vol. 1, no. 3, hal. 504–515, 2022, doi: 10.32528/nms.v1i3.84.
- [12] I. G. A. M. G. P. Anindita dan I. A. W. Sugianingrat, "Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Pewarsa Ary di Abiansema Badung," *Widya Amrtia J. Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, vol. 2, no. 3, hal. 617–627, 2022.
- [13] Harianto dan A. Saputra, "Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Centric Powerindo Di Kota Batam," *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 8, no. 1, hal. 672–683, 2020.
- [14] R. Wulandari, Suwito, Z. S. Hasibuan, E. B. Daulay, dan A. Kuncoro, "Pengaruh Pengawasan, Komitmen Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Tanjungbalai," *J. Manaj. dan Bisnis*, vol. 3, no. 1, hal. 108–117, 2021, doi: 10.30743/jmb.v3i1.3635.
- [15] N. Julia, Efendi, dan A. Khairi, "Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Sungai Penuh," *Adm. Nusant. Mhs. (JAN Maha)*, vol. 2, no. 3, hal. 29–47, 2020.
- [16] S. P. Siagian, "Pengaruh Servant Leadership Dan Teamwork Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Xyz," 2019.
- [17] S. Ningsih dan Rohwiyati, "Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Berkah Ridho Cinta di Karanganyar," 2021, vol. 19, no. 2, hal. 111–114, 2021.
- [18] A. Luthfi, D. S. Tobing, dan Sunardi, "Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Kerjasama Tim Terhadap Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Kebun Kertosari Kabupaten Jember," 2014.
- [19] M. Hilmi Nugraha, "PENGARUH KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN (Suatu Penelitian Pada Karyawan PT. Chitose Internasional Tbk. Cimahi)," *Kaos GL Derg.*, vol. 8, no. 75, hal. 147–154, 2020.
- [20] A. Kusuma, "Pengaruh Gaji dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam Pada PT MNC SKY Vision TBK Palembang," 2017.
- [21] R. Adilah dan V. Firdaus, "Pengaruh Keselamatan Kerja, Motivasi kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Melalui Kepuasan Kerja Pada Rs Dkt Sidoarjo Selama Pandemi Covid-19," vol. 2, no. 1, hal. 13–19, 2023.
- [22] I. Ariesta, "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Peternak Ayam Ras Pedaging," *JBMP (Jurnal Bisnis, Manaj. dan Perbankan)*, vol. 2, no. 2, hal. 121–140, 2016, doi: 10.21070/jbmp.v2i2.1098.
- [23] A. Purwaliestanty, "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan," <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/jurnal/fasosa/article/view/1682>, no. July, hal. 1–23, 2021.

- [24] A. R. Saleh dan H. Utomo, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang," *Among Makarti*, vol. 11, hal. 28–50, 2018, doi: 10.52353/ama.v11i1.160.
- [25] G. Prapitasari, "Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk," *Pengaruh Disiplin, Motiv. Dan Kompensasi Terhadap Produkt. Kerja Karyawan Pada Pt. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk*, 2019.
- [26] . F. dan E. Lilianti, "Pengaruh Pengawasan dan Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Remco Palembang," *J. Media Wahana Ekon.*, vol. 17, no. 2, hal. 127, 2020, doi: 10.31851/jmwe.v17i2.4319.
- [27] Sriyono dan F. Lestari, "Pengaruh Teamwork, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Terhadap Produktifitas Pada Perusahaan Jasa," *Fak. Ekon. Univ. Muhammadiyah Sidoarjo*, hal. 1–27, 2013.
- [28] S. Arifin dan R. Mardikaningsih, "Pencapaian Kepuasan Kerja Bagi Karyawan Melalui Kondusivitas Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja," *J. Ilm. Satyagraha*, vol. 5, no. 2, hal. 98–106, 2022, doi: 10.47532/jis.v5i2.476.
- [29] D. Kristanto, P. Naryoto, H. Ipmawan, A. W. Kuncoro, K. Hendrawan, dan I. Solehati, "PENGARUH PENGAWASAN KERJA , BEBAN KERJA , DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Stitching di PT . Mangul Jaya Bekasi)," *J. Publ. Ilmu Ekon. Dan Akuntansi*, vol. 3, no. 1, hal. 142–148, 2023.
- [30] P. Kompensasi *et al.*, "Pengaruh Kompensasi , Budaya Organisasi dan Kerjasama Tim Terhadap Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT . Perkebunan Nusantara X (Persero) Kebun Kertosari Kabupaten Jember The Influence Of Compensation , Organizational Culture And ," 2014.
- [31] S. Naisyah, M. I. Sari, T. D. Reskiputri, U. Reliabilitas, dan R. L. Berganda, "Pengaruh Pengawasan , Teamwork dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Guru dan Staf Administrasi di SMK Teknologi Balung," vol. 1, no. 3, hal. 504–515, 2022.
- [32] S. Utara, U. P. T. Pematangsiantar, B. A. Simamora, dan J. A. Ongko, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kerjasama terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Propinsi," vol. 3, no. 1, hal. 219–229, 2020.
- [33] P. Kerja, K. Pt, A. Jaya, dan D. I. Bontang, "PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP," vol. 4, no. 3, hal. 911–922, 2016.

ORIGINALITY REPORT

14%

SIMILARITY INDEX

15%

INTERNET SOURCES

9%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	journal.feb.unmul.ac.id Internet Source	5%
2	www.researchgate.net Internet Source	2%
3	Christina Natalia Putri Subroto, Theresia Pradiani, Fathorrahman. "PENGARUH PROMOSI DAN SERVICESCAPE TERHADAP KEPUTUSAN MENGINAP MELALUI CITRA MEREK DI EL ROYALE HOTEL BANYUWANGI PADA MASA PANDEMI", Journal of Applied Management and Accounting Science, 2021 Publication	1%
4	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet Source	1%
5	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	1%
6	archive.umsida.ac.id Internet Source	1%
7	ojs.uho.ac.id Internet Source	1%

8	ecampus.pelitabangsa.ac.id Internet Source	1 %
9	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	1 %
10	ejournal.unsrat.ac.id Internet Source	1 %
11	eprints.uny.ac.id Internet Source	1 %
12	repositori.usu.ac.id Internet Source	1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On