



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 2 Tahun 2024 Page 729-745

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Disiplin, Pengawasan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Industri Layanan Profesional Petrokimia

Olivia Vernanda^{1✉}, Rojuaniah²

Universitas Esa Unggul

Email: olivia234@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini dimaksudkan untuk dapat mengetahui bagaimana disiplin, pengawasan kerja dan kepuasan kerja dapat memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan pada Industri Layanan Profesional Petrokimia di Batam. Dalam penelitian ini, menggunakan sampel dengan jumlah 110 karyawan yang bekerja di Industri Layanan Profesional Petrokimia di Batam. Metode analisis yang digunakan pada penelitian adalah regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS. Kesimpulan pada penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, pengawasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara simultan disiplin, pengawasan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pada penelitian berikutnya peneliti menyarankan untuk dapat memperluas hasil penelitian dengan cara menambahkan jumlah variabel bebas serta dapat memperluas populasi serta sampel agar dapat menghasilkan penelitian yang lebih menarik serta penelitian dapat bervariasi. Penelitian diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan cara memberikan upah serta dapat memberikan jenjang karir kepada karyawan agar kinerja karyawan dapat meningkat.

Kata Kunci : *Disiplin, Kepuasan Kerja, Pengawasan Kerja, Kinerja Karyawan*

Abstract

This research is intended to find out how discipline, work supervision and job satisfaction can influence employee performance in the Petrochemical Professional Services Industry in Batam. In this research, a sample of 110 employees working in the Petrochemical Professional Services Industry in Batam was used. The analytical method used in the research is multiple linear regression using SPSS. The conclusion of this research shows that discipline has a positive effect on employee performance, work supervision has a positive effect on employee performance and job satisfaction has a positive effect on employee performance. Simultaneously discipline, work supervision and job satisfaction together have the effect of improving employee performance. In the next study, the researcher suggests expanding the research results by adding the number of independent variables and expanding the population and sample in order to produce more interesting research and varied research. The research is expected to increase job satisfaction by providing wages and providing career paths to employees so that employee performance can increase.

Keyword: *Discipline, Job Satisfaction, Work Supervision, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan tentunya memiliki sumber daya yang salah satunya sumber daya manusia. Hal tersebut berperan penting dalam menentukan keberhasilan dan tercapainya tujuan dari suatu perusahaan. Maka dari itu, setiap perusahaan selalu mengawasi kinerja karyawannya agar terus meningkatkan kinerjanya (Jufrizen & Hadi, 2021). Tingkat pengetahuan dan pengalaman setiap karyawan berhubungan langsung dengan keberhasilan atau kegagalan perusahaan secara keseluruhan. Mempertahankan sumber daya manusia yang berkompeten sangat penting bagi setiap organisasi perusahaan untuk mencapai tujuannya (Maharani, et al., 2022)

Disiplin membantu individu menjadi lebih produktif dalam karirnya. Jika individu menunjukkan pengendalian diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan memiliki kedisiplinan. Praktek disiplin diri berdampak pada produktivitas seseorang dalam menghadapi kebijakan tempat kerja (Albert, et al., 2023). Ketika pekerja didisiplinkan, mereka mendapatkan kepercayaan diri dan bekerja lebih baik; ketika mereka kurang disiplin, kinerja mereka secara alami menurun dan mereka cenderung mengabaikan instruksi. Kedisiplinan dalam suatu organisasi dapat ditegakkan jika sebagian besar peraturan-peraturannya ditaati oleh sebagian besar karyawan yang ada dalam organisasi tersebut dapat tercapai. Menegakkan kedisiplinan penting bagi suatu organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan (Fitrianto, 2020). Kejujuran dalam pekerjaan seseorang, ketepatan waktu dalam pekerjaan seseorang, dan kepatuhan terhadap aturan agensi seseorang semuanya bergantung pada satu hal disiplin kerja (Ichsan, et al., 2020).

Pengawasan sama pentingnya dengan disiplin di tempat kerja karena tanpa pengawasan, karyawan lebih cenderung melakukan perilaku kontraproduktif, seperti bekerja tidak sesuai prosedur, karyawan yang tidak membuat perangkat di tempat kerja, dan melakukan aktivitas lain selama bekerja. Jam kerja, yang kesemuanya dapat berdampak negatif terhadap kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya secara efisien dan efektif (Revita, 2023). Karena sifat kritis dari pengawasan yang tepat dalam suatu perusahaan, masalah ini harus ditanggapi dengan sangat serius. Banyak hal yang terjadi di lapangan, dan pengawasan yang tidak efisien, seperti kurangnya perhatian pimpinan terhadap jam masuk dan keluar pekerja serta pengawasan terhadap tugas yang diberikan, menyebabkan rendahnya kinerja pegawai dan pada akhirnya tidak tercapainya tujuan. Hal ini dapat dilakukan melalui penetapan norma di tempat kerja, pembagian tugas di antara para pekerja, dan menangani berbagai bentuk kesalahan karyawan (Ling & Ho, 2020).

Kepuasan kerja karyawan sama pentingnya dengan praktek manajemen lainnya seperti tindakan pendisiplinan dan pengawasan, mengingat bahwa pekerja pada akhirnya membuat atau menghancurkan upaya perusahaan mana pun untuk mencapai tujuan yang dinyatakan (Sutedi, et al., 2021). Di sisi lain, seorang karyawan yang menikmati pekerjaannya akan menggunakan setiap sumber daya yang mereka miliki untuk memastikan bahwa tugas mereka diselesaikan dengan baik dan meningkatkan kinerja mereka. Setiap pekerja harus meningkatkan kinerjanya untuk membantu perusahaan dapat pencapaian serta dapat penyelesaian pekerjaan dengan efektif. Kinerja suatu karyawan adalah hasil dari membandingkan upaya individu dengan standar yang disepakati. Akuntabilitas individu dipupuk, sumber daya yang dimiliki dikelola, dan tujuan organisasi dimajukan melalui kesuksesan karyawan. Evaluasi kinerja adalah pendekatan atau prosedur yang digunakan untuk menilai seberapa baik individu, tim, atau departemen dalam suatu organisasi telah mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Syarkani, 2017).

Riset yang diteliti oleh oleh Tomi & Khoiri (2023), Ulfa, et al. (2022) dan Zillah, et al. (2022) menghasilkan kesimpulan bahwa variabel disiplin, pengawasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti ingin mengembangkan penelitian dengan variabel yang sama pada kinerja karyawan industri layanan profesional.

Penelitian mengenai pengaruh disiplin, pengawasan kerja, kepuasan kerja dan kinerja sudah banyak dilakukan. Namun, yang meneliti pada perusahaan layanan profesional belum banyak dilakukan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan mengevaluasi apakah ada pengaruh disiplin, pengawasan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada layanan profesional.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara online melalui google form. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pengukuran skala likert dengan poin 1-5 (1 adalah sangat tidak setuju dan 5 adalah sangat setuju). Populasi yang digunakan pada penelitian karyawan yang bekerja di industri layanan profesional. Sampel yang diperoleh pada penelitian ini adalah sebanyak 100 responden yang mana didapatkan dari perhitungan rumus Hair (Hair et al., 2019). $N = (5 \text{ sampai } 10 \times \text{jumlah indikator yang digunakan})$ maka $5 \times 20 = 100$ responden.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan purposive sampling dengan kriteria pria dan wanita yang berusia minimal 18 tahun. Untuk mengukur validitas serta keandalan setiap pernyataan yang akan dimasukkan ke dalam kuesioner, studi ini menggunakan perangkat lunak SPSS. Demikian pula, analisis dengan menggunakan SPSS. Dalam pengujian validitas, nilai yang diperoleh lebih kecil daripada 0,05, maka data tersebut terindikasi valid. Dalam pengujian reliabilitas, semakin tinggi angka Cronbach's Alpha yang diperoleh, maka data tersebut terindikasi dapat diandalkan.

Untuk studi ini, peneliti mengandalkan observasi dan kuesioner skala likert untuk menyusun hasil mereka. Sugiyono (2021) berpendapat bahwa bagian terpenting dari setiap proyek penelitian adalah proses pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian selanjutnya. Observasi dilakukan pengamatan secara langsung. Di Industri Layanan Profesional Petrokimia di Batam dan Kuesioner dibagikan secara langsung kepada karyawan Industri Layanan Profesional Petrokimia di Batam. Pada pelaksanaan pengujian data dapat digunakan beberapa teknik analisis data yang dapat meliputi uji validitas serta uji reliabilitas sebagai pengujian kualitas data, pada uji normalitas, uji multikolinearitas serta uji heteroskedastisitas difungsikan sebagai pengujian asumsi klasik, pada analisis regresi linier berganda serta analisis koefisien determinasi (R^2) dapat difungsikan sebagai pengujian pengaruh, pada uji t serta uji F dapat difungsikan sebagai pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kriteria yang akan diberikan kepada subjek penelitian adalah karakteristik responden. Hal ini dilakukan agar peneliti dapat secara akurat mengarahkan sumber informasi dalam penelitian atau percobaan sesuai dengan yang dimaksudkan. Dalam penelitian yang dilakukan, karakteristik responden mencakup hal-hal seperti jenis kelamin, usia dan lama

bekerja. Berdasarkan Jenis Kelamin Melalui data yang telah diperoleh dari penyebaran kuesioner dapat diketahui karakteristik jenis kelamin responden sebagaimana tabel 1. Menurut data yang ditunjukkan pada tabel 1, jenis kelamin laki-laki dapat mencapai frekuensi 80 yang setara dengan 72,7%, sedangkan jenis kelamin perempuan dapat mencapai frekuensi 30 yang setara dengan 27,3%. Berdasarkan informasi yang telah dikumpulkan, dapat ditarik kesimpulan bahwa sebagian besar dari mereka yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah laki-laki.

Hasil Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan Usia Melalui data yang telah diperoleh dari penyebaran kuesioner dapat diketahui karakteristik usia responden sebagaimana tabel 2. Dari tabel diatas sebagaimana dapat diketahui bahwa pada usia 17-25 tahun dapat memperoleh frekuensi sebesar 56 atau 50,9%, pada usia 26-35 tahun dapat memperoleh frekuensi sebesar 24 atau 21,8%, pada usia 36-45 tahun dapat memperoleh frekuensi sebesar 19 atau 17,3% serta pada usia >45 tahun dapat memperoleh frekuensi sebesar 11 atau 10,0%. Dengan data yang telah dihasilkan tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki usia 17-25 tahun.

Hasil Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan Lama Bekerja Melalui data yang telah diperoleh dari penyebaran kuesioner dapat diketahui karakteristik lama bekerja responden sebagaimana tabel 3. Dari tabel 3 sebagaimana dapat diketahui bahwa pada lama bekerja <1 tahun dapat memperoleh frekuensi sebesar 9 atau 8,2%, pada lama bekerja 1-3 tahun dapat memperoleh frekuensi sebesar 54 atau 49,1%, pada lama bekerja 3-5 tahun dapat memperoleh frekuensi sebesar 22 atau 20,0% serta pada lama bekerja >5 tahun dapat memperoleh frekuensi sebesar 25 atau 22,7%. Dengan data yang telah dihasilkan tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki lama bekerja 1-3 tahun.

Deskripsi Jawaban Responden

Deskripsi Jawaban responden dipergunakan dengan maksud untuk dapat mengetahui hasil jawaban responden terhadap variabel disiplin, pengawasan kerja, kepuasan kerja dan kinerja yang dapat diperoleh melalui kuesioner dengan melibatkan 110 responden. Hasil jawaban yang telah diketahui dapat diberikan skor dengan skala likert, kemudian rata-rata yang dihasilkan dapat diukur melalui rentang skala sebagaimana dengan rentang skala 110-198 dalam kategori Sangat Tidak Setuju, 199-286 dalam kategori Tidak Setuju, 287-374

dalam kategori Netral, 375-462 dalam kategori Setuju, 463-550 dalam kategori Sangat Setuju.

Deskripsi Disiplin (X1)

Melalui data yang telah diperoleh dari penyebaran kuesioner dapat diketahui jawaban responden pada variabel disiplin sebagaimana dapat diketahui bahwa pada pernyataan X1.2 dengan skor 414 merupakan skor terendah, kemudian pada pernyataan X1.5 dengan skor 440 merupakan skor tertinggi. Dengan data yang telah dihasilkan tersebut dapat menghasilkan rata-rata skor dari keseluruhan pernyataan sebesar 424,60 dimana nilai tersebut berada pada rentang 375-462 dengan mendapatkan kategori setuju.

Deskripsi Pengawasan Kerja (X2)

Melalui data yang telah diperoleh dari penyebaran kuesioner dapat diketahui jawaban responden pada variabel pengawasan kerja sebagaimana diketahui bahwa pada pernyataan X2.2 dengan skor 401 merupakan skor terendah, kemudian pada pernyataan X2.1 dan X2.3 dengan skor 445 merupakan skor tertinggi. Dengan data yang telah dihasilkan tersebut dapat menghasilkan rata-rata skor dari keseluruhan pernyataan sebesar 434,20 dimana nilai tersebut berada pada rentang 375-462 dengan mendapatkan kategori setuju.

Deskripsi Kepuasan Kerja (X3)

Melalui data yang telah diperoleh dari penyebaran kuesioner dapat diketahui jawaban responden pada variabel pengawasan kerja sebagaimana dapat diketahui bahwa pada pernyataan X3.4 dan X3.5 dengan skor 440 merupakan skor terendah, kemudian pada pernyataan X3.3 dengan skor 452 merupakan skor tertinggi. Dengan data yang telah dihasilkan tersebut dapat menghasilkan rata-rata skor dari keseluruhan pernyataan sebesar 443,00 dimana nilai tersebut berada pada rentang 375-462 dengan mendapatkan kategori setuju.

Deskripsi Kinerja Karyawan (Y)

Melalui data yang telah diperoleh dari penyebaran kuesioner dapat diketahui jawaban responden pada variabel kinerja karyawan sebagaimana dari tabel diatas sebagaimana dapat diketahui bahwa pada pernyataan Y.3 dan Y.5 dengan skor 420 merupakan skor terendah, kemudian pada pernyataan Y.2 dengan skor 455 merupakan skor tertinggi. Dengan data yang telah dihasilkan tersebut dapat menghasilkan rata-rata skor dari keseluruhan pernyataan sebesar 436,60 dimana nilai tersebut berada pada rentang 375-462

dengan mendapatkan kategori setuju.

Uji Validitas

Tujuan uji validitas adalah untuk menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data benar-benar mengukur apa yang telah diukur. Saat memeriksa uji validitas, nilai r tabel dibandingkan dengan nilai yang terdapat pada r tabel. Dalam menentukan r tabel dengan rumus $n-2$ atau $110-2=108$ sehingga didapatkan r tabel sebesar 0,1874. Pada hasil uji validitas semua pernyataan pada variabel pengawasan kerja dapat memberikan angka r hitung yang lebih besar dari r tabel. Dari data yang telah terkumpul dapat ditarik kesimpulan bahwa uji validitas yang dilakukan terhadap variabel pengawasan kerja valid, yang berarti data tersebut dapat digunakan dalam penelitian ini. Pada hasil uji validitas semua pernyataan pada variabel kepuasan kerja dapat memberikan angka r hitung yang lebih besar dari r tabel. Dari data yang telah terkumpul dapat ditarik kesimpulan bahwa uji validitas yang dilakukan terhadap variabel kepuasan kerja valid, yang berarti data tersebut dapat digunakan dalam penelitian ini. Pada hasil uji validitas semua pernyataan pada variabel kinerja karyawan dapat memberikan angka r hitung yang lebih besar dari r tabel. Dari data yang telah terkumpul dapat ditarik kesimpulan bahwa uji validitas yang dilakukan terhadap variabel kinerja karyawan valid, yang berarti data tersebut dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dipergunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran dapat menunjukkan kebenaran dan konsistensi item pertanyaan. Pada penelitian ini uji reliabilitas data dianggap reliable apabila cronbach's alpha dapat menghasilkan nilai yang lebih besar 0,60. Melalui data yang telah diolah dengan SPSS dapat menghasilkan uji reliabilitas sebagaimana pada hasil uji reliabilitas seluruh pernyataan pada variabel penelitian yang diteliti dapat menghasilkan nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,60. Dengan data yang telah dihasilkan tersebut dapat disimpulkan bahwa uji reliabilitas pada keseluruhan pernyataan variabel penelitian dikatakan reliable sehingga data tersebut dapat dipercaya atau dengan kata lain data dapat diandalkan.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui data mana dalam model regresi yang telah digunakan untuk menunjukkan data normal dan mana yang belum. Histogram, normal p-p plot, dan statistik Komogorov-Smirnov adalah semua alat yang berguna untuk melakukan

uji normalitas yang termasuk dalam penyelidikan ini. Contoh berikut menunjukkan bagaimana uji normalitas dapat dihasilkan dengan menggunakan data yang telah diproses menggunakan SPSS seperti terlihat pada gambar yang baru saja ditampilkan pada di atas hasil histogram dapat menunjukkan bahwa kurva memiliki bentuk dapat menyerupai lonceng serta kurva berada pada posisi tengah-tengah tidak melenceng kekanan ataupun ke kiri. Dengan data yang telah dihasilkan tersebut dapat dikatakan bahwa histogram telah memenuhi asumsi normalitas sehingga data yang telah digunakan dinyatakan normal. Pada hasil normal p-p plot dapat menunjukkan bahwa titik-titik dapat mengikuti arah dari garis diagonal serta titik-titik tidak keluar jauh dari garis diagonal. Dengan data yang telah dihasilkan tersebut dapat dikatakan bahwa normal p-p plot telah memenuhi asumsi normalitas sehingga data yang telah digunakan dinyatakan normal. Pada hasil kolmogorov-smirnov dapat menunjukkan bahwa asymp. sig. (2-tailed) telah menghasilkan nilai 0,200 yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Dengan data yang telah dihasilkan tersebut dapat dikatakan bahwa kolmogorov-smirnov telah memenuhi asumsi normalitas sehingga data yang telah digunakan dinyatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tujuan penggunaan uji multikolinieritas adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara beberapa variabel yang dianggap independen. VIF serta tolerance adalah dua alat yang dapat digunakan untuk menentukan hasil multikolinieritas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan menggunakan data yang telah diolah menggunakan SPSS pada hasil uji multikolinieritas dapat menunjukkan bahwa tolerance dapat menghasilkan nilai lebih besar dari 0,10 serta pada variance inflation factor (VIF) dapat menghasilkan nilai dibawah 10,00. Dengan data yang telah dihasilkan tersebut dapat disimpulkan bahwa uji multikolinieritas pada variabel bebas yang telah diteliti dikatakan tidak terjadinya korelasi atau dengan kata lain tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dimaksudkan untuk dapat mengetahui apakah suatu dalam model regresi memiliki konstanta bebas dan variabel residual dari satu pengamatan ke yang lain. Melalui data yang telah diolah dengan SPSS dapat menghasil uji hteroskedastisitas dengan scatterplot pada uji heteroskedastisitas dapat menunjukkan bahwa titik-titik pada scatterplot telah dapat menyebar secara acak serta tidak terlihat pola yang jelas, kemudian titik-titik telah berada diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan data yang telah dihasilkan tersebut dapat disimpulkan bahwa uji heterokedastisitas yang telah dihasilkan

dikatakan tidak terjadinya gejala multikolinearitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tujuan dilakukannya analisis regresi linier berganda adalah untuk dapat menetapkan arah pengaruh antara disiplin, pengawasan, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Industri Layanan Profesional Petrokimia di Batam Di Batam Industri Petrokimia Industri Petrokimia serta besarnya pengaruh yang ada. Analisis regresi linier berganda, yang dapat dihasilkan dengan menggunakan data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS dapat diketahui bahwa pada hasil analisis regresi linier berganda mendapatkan persamaan $Y = 2,924 + 0,158 + 0,426 + 0,271$. Dari persamaan tersebut dapat dinyatakan bahwa konstanta dapat menghasilkan nilai sebesar 2,924, nilai tersebut dapat memberi arti dimana jika disiplin, pengawasan kerja dan kepuasan kerja secara bersamaan bernilai 0 atau dianggap tidak ada maka kinerja karyawan dapat memiliki tingkat 2,924. Variabel disiplin dapat menghasilkan hubungan yang positif dengan kinerja karyawan dengan diperoleh nilai sebesar 0,158. Dengan nilai tersebut dapat menyatakan bahwa jika disiplin dapat meningkat, sehingga kinerja karyawan Industri Layanan Profesional Petrokimia di Batam dapat meningkat sebesar 15,8%. Variabel pengawasan kerja dapat menghasilkan hubungan yang positif dengan kinerja karyawan dengan diperoleh nilai sebesar 0,426. Dengan nilai tersebut dapat menyatakan bahwa jika pengawasan kerja dapat meningkat, sehingga kinerja karyawan Industri Layanan Profesional Petrokimia di Batam dapat meningkat sebesar 42,6%. Variabel kepuasan kerja dapat menghasilkan hubungan yang positif dengan kinerja karyawan dengan diperoleh nilai sebesar 0,271. Dengan nilai tersebut dapat menyatakan bahwa jika kepuasan kerja dapat meningkat, sehingga kinerja karyawan Industri Layanan Profesional Petrokimia di Batam dapat meningkat sebesar 27,1%.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk dapat mengetahui seberapa besar kinerja karyawan Industri Layanan Profesional Petrokimia di Batam dapat dijelaskan oleh disiplin, pengawasan, kepuasan kerja. Melalui data yang telah diolah dengan SPSS dapat menghasilkan analisis koefisien determinasi (R^2) sebagaimana dapat diketahui bahwa pada hasil analisis koefisien determinasi (R^2) dapat menunjukkan bahwa r square dapat menghasilkan nilai sebesar 0,687 atau 68,7%. Dengan data yang telah dihasilkan tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan Industri Layanan Profesional Petrokimia di Batam dapat dijelaskan oleh disiplin, pengawasan, kepuasan kerja sebesar 68,7%, sedangkan sisanya 31,3% dapat dijelaskan oleh variabel bebas yang lain dimana tidak terdapat pada

penelitian ini.

Hasil Uji T

Uji T bertujuan untuk dapat menilai hubungan parsial antara kinerja karyawan yang bekerja pada Industri Layanan Profesional Petrokimia di Batam dengan faktor kedisiplinan, pengawasan, dan kepuasan kerja. Dengan ambang batas signifikansi 0,05, hasil uji t dapat ditentukan dengan menggunakan t hitung dan tabel t. Jika menggunakan rumus $df = n - k - 1 = 110 - 3 - 1 = 106$ untuk mendapatkan t tabel, nilai t tabel adalah 1,982. Uji t dapat dilakukan dengan menggunakan data yang telah diolah menggunakan SPSS, seperti yang terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1. Hasil Uji T (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.924	1.281		2.283	.024
	Disiplin	.158	.070	.185	2.253	.026
	Pengawasan_Kerja	.426	.067	.513	6.379	.000
	Kepuasan_Kerja	.271	.083	.236	3.252	.002

Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Pengolahan Data (2023)

Pada variabel disiplin dapat menghasilkan t hitung sebesar 2,253 lebih besar dari t tabel (1,982) serta Sig. dapat menghasilkan sebesar 0,026 lebih kecil dari 0,05. Dengan hasil tersebut disimpulkan bahwa H1 dapat diterima dengan kata lain secara parsial disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Industri Layanan Profesional Petrokimia di Batam. Pada variabel pengawasan kerja dapat menghasilkan t hitung sebesar 6,379 lebih besar dari t tabel (1,982) serta Sig. dapat menghasilkan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan hasil tersebut disimpulkan bahwa H2 dapat diterima dengan kata lain secara parsial pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Industri Layanan Profesional Petrokimia di Batam. Pada variabel kepuasan kerja dapat menghasilkan t hitung sebesar 3,252 lebih besar dari t tabel (1,982) serta Sig. dapat menghasilkan sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05. Dengan hasil tersebut disimpulkan bahwa H3 dapat diterima dengan kata lain secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Industri Layanan Profesional Petrokimia di Batam.

Hasil Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan kesementaraan antara disiplin, pengawasan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang bekerja pada Industri Layanan Profesional Petrokimia di Batam. Dengan tingkat signifikansi 0,05, hasil uji F dapat ditentukan dengan menggunakan F hitung dan F tabel. Jika memasukkan angka-angka tersebut ke dalam rumus untuk F tabel $df_1 = \text{jumlah variabel} - 1 = 3$ dan $df_2 = n - k - 1 = \text{atau } 110 - 3 - 1 = 106$ memperoleh nilai 2,69 untuk F tabel. Uji F dapat dilakukan dengan menggunakan informasi yang telah diolah menggunakan SPSS, seperti yang terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 2. Hasil Uji F (Simultan)

<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	648.726	3	216.242	77.531	.000 ^b
	Residual	295.647	106	2.789		
	Total	944.373	109			
<i>Dependent Variable: Kinerja_Karyawan</i>						
<i>Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Pengawasan_Kerja, Disiplin</i>						

Sumber: Pengolahan Data (2023)

Dari tabel diatas sebagaimana dapat diketahui bahwa pada hasil uji F dapat menunjukkan bahwa F tabel dapat menghasilkan nilai sebesar 0,687 lebih besar dari F tabel (2,69) serta Sig. dapat menghasilkan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan hasil tersebut disimpulkan bahwa H4 dapat diterima dengan kata lain secara simultan disiplin, pengawasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Industri Layanan Profesional Petrokimia di Batam.

Berdasarkan temuan penelitian, terdapat hasil yang menarik terkait dengan hubungan antara beberapa variabel dengan kinerja karyawan di Industri Layanan Profesional Petrokimia di Batam. Pertama, disiplin kerja secara parsial terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini konsisten dengan teori dan penelitian terdahulu yang menekankan pentingnya disiplin sebagai faktor penentu dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja individu di lingkungan kerja.

Selanjutnya, temuan penelitian menunjukkan bahwa pengawasan kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menegaskan pentingnya peran manajemen dalam mengawasi dan mengontrol pelaksanaan tugas-tugas karyawan untuk memastikan pencapaian tujuan organisasi.

Selain itu, kepuasan kerja juga terbukti berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini sesuai dengan teori yang menekankan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam memotivasi karyawan untuk berkontribusi secara maksimal dalam pencapaian tujuan organisasi.

Secara simultan, hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin, pengawasan kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menekankan pentingnya pendekatan holistik dalam manajemen sumber daya manusia, di mana aspek-aspek tersebut saling terkait dan perlu dikelola secara bersama-sama untuk mencapai kinerja organisasi yang optimal.

Diskusi tersebut memberikan kontribusi dalam pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di Industri Layanan Profesional Petrokimia di Batam. Implikasi dari temuan ini adalah perlunya perusahaan untuk memperhatikan dan mengelola aspek-aspek seperti disiplin, pengawasan kerja, dan kepuasan kerja sebagai bagian dari strategi manajemen yang holistik untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi secara efektif.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan di Industri Layanan Profesional Petrokimia di Batam, dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Hal ini menunjukkan pentingnya integritas dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugasnya. Selain itu, pengawasan kerja juga memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ketika pengawasan dilakukan secara efektif, karyawan cenderung lebih terfokus dan terarah dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini membantu dalam mencegah terjadinya kesalahan dan memastikan bahwa tugas-tugas dilaksanakan dengan efisien.

Tidak kalah pentingnya, kepuasan kerja juga memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa puas dengan lingkungan kerja dan kondisi pekerjaannya, mereka cenderung lebih termotivasi dan bersemangat dalam menjalankan tugas-tugasnya. Hal ini membantu dalam menciptakan suasana kerja yang positif dan produktif. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa disiplin, pengawasan kerja, dan kepuasan kerja merupakan faktor-faktor kunci yang dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan dan meningkatkan aspek-aspek ini dalam mengelola sumber daya manusianya. Dengan mengambil langkah-langkah untuk memperkuat disiplin, meningkatkan

efektivitas pengawasan kerja, dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan produktivitas yang berkelanjutan.

Beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam penelitian ini berikutnya. Pertama, perlu dicatat bahwa temuan penelitian ini hanya dapat diberlakukan secara langsung pada Industri Layanan Profesional Petrokimia di Batam, tanpa kepastian bahwa hasilnya akan sama efektifnya di industri lain atau di lokasi geografis yang berbeda. Selanjutnya, terkait dengan metode penelitian, meskipun telah menggunakan uji t dan uji f untuk analisis data, penelitian ini mungkin tidak memperhitungkan semua faktor yang mungkin memengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut mungkin belum teridentifikasi atau tidak dimasukkan ke dalam model penelitian. Kemudian, respons dari para responden dapat dipengaruhi oleh subjektivitas individu mereka. Persepsi mengenai disiplin, pengawasan kerja, dan kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh pengalaman pribadi, latar belakang, dan faktor-faktor lain yang bersifat subjektif. Selain itu, penting untuk diingat bahwa penelitian ini dilakukan dalam suatu periode waktu tertentu. Oleh karena itu, kondisi dan faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan pada masa depan mungkin tidak sepenuhnya tercermin dalam temuan penelitian ini. Terakhir, instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini mungkin memiliki keterbatasan dalam mengukur kompleksitas variabel yang diteliti. Skala yang digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja, misalnya, mungkin tidak sepenuhnya menggambarkan spektrum pengalaman kepuasan kerja yang sebenarnya. Oleh karena itu, sementara penelitian ini memberikan wawasan yang berharga tentang hubungan antara disiplin, pengawasan kerja, dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, penting untuk mengakui keterbatasan-keterbatasan tersebut dalam menginterpretasikan dan menerapkan temuan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Albert, A., Nefianto, T., & Rojuaniah, R. (2023). Pengaruh Kompensasi , Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *Action Research Literate*, 7(2), 1–11.
- Arijanto, A., & Wulandari, S. Z. (2019). How the Impact of Work Discipline, Work Environment and Transformational Leadership on Employee Performance: A Study at Japanese Automotive Dealer. *European Journal of Business and Management*, 11(36), 9–21. <https://doi.org/10.7176/ejbm/11-36-02>
- Aulia, V., & Trianasari, T. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Banyualit Spa'N Resort Lovina. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 4(1), 21–34. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v4i1.29577>

- Baety, L., Jumi, J., & Taviyastuti, T. (2020). Analisis Pengaruh Pengawasan Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Regresi Berganda. *Prosiding Seminar Nasional Terapan Riset Inovatif (SENTRINOV)*, 6(2), 155–163. Retrieved from <https://proceeding.isas.or.id/index.php/sentrinov/article/view/438>
- Candra, V., Sherly, S., & Dharma, E. (2020). Contribution of Discipline to Forming Employee Performance at the Community Health Center (Puskesmas) of Raya Pematangsiantar City. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 366–372. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.212>
- Citrawati, E., & Khuzaini, K. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(3), 1–16. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v1i1.6>
- Ekhsan, M., Hidayat, R., & Parashakti, R. D. (2020). Pengaruh Pengawasan, Kompensasi, Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. IEI Cikarang). *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(1), 26–39. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v1i1.3>
- Endra, T. F. S. S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Dazzel Yogyakarta. *Jurnal Among Makarti*, 14(2), 50–61.
- Febrianti, F., Hendriani, S., & Efni, Y. (2020). Pengaruh Pengawasan dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai Administrasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 31(2), 79–90.
- Fitrianto, I. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Rama Nusantara. *Journal Stiemkop*, 3(1), 113–134. Retrieved from <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Harianto, & Saputra, A. (2020). Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Centric Powerindo Di Kota Batam. *Jurnal EMBA*, 8(1), 672–683.
- Hereyanti, E., Jahri, M., & Hariyono, T. (2020). Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan PT. Kalimantan Prima Persada (KPP). *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 3(1), 16–24. <https://doi.org/10.35899/biej.v3i1.182>
- Hutabarat, L. N. (2019). Pengaruh Pengawasan, Budaya Organisasi dan Remunerasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 200–213. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3777>

- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) – I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187–210. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v28i2.625>
- Iptian, R., Zamroni, Z., & Efendi, R. (2020). The effect of work discipline and compensation on employee performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 145–152. Retrieved from <http://ijmmu.comhttp://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.1812>
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Kilvin, K., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Sintera Di Kota Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (JMBI UNSRAT)*, 7(1), 206–219. Retrieved from <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/2035646>
- Ling, G. H. T., & Ho, C. M. C. (2020). Effects of the Coronavirus (COVID-19) Pandemic on Social Behaviours: From a Social Dilemma Perspective. *Technium Social Sciences Journal*, 7, 312–320. <https://doi.org/10.47577/tssj.v7i1.423>
- Maharani, A., Tanjung, H., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 30–41. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v5i1.10195>
- Manalu, R. H., Marbun, S. N. B., & Sinurat, E. J. (2021). Pengaruh Pengawasan, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Teh PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Bah Butong. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 7(2), 185–205. <https://doi.org/10.46880/methonomi.vol7no2.pp185-205>
- Meiliana, M., Lianty, L., Gunawan, S., Rostina, C. F., & Nazmi, H. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asia Raya Foundry. *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat UISU*, 8(1), 190–202.
- Nasution, I. S., & Khair, H. (2022). Pengaruh Pengawasan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organization Citizenship Behavior pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah (JESYA)*, 5(2), 1456–1469. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.745>
- Nursan, N., & Kahar, F. (2019). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Gowa). *Birokrat: Jurnal*

- Ilmu Administrasi Publik, 8(2), 37–47.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen (JIBM)*, 3(1), 21–30. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i1.1279>
- Purnawijaya, F. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 di Surabaya. *Jurnal Agora*, 7(1), 1–6.
- Putri, N., & Meria, L. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional. *IAIC Transactions on Sustainable Digital Innovation (ITSDI)*, 4(1), 8–21.
- Rahmi, N. (2019). Pengaruh Pelatihan Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Makassar. *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)*, 2(1), 37–47. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v2i1.121>
- Ramli, A. H. (2018). Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Dalam Pelayanan Kesehatan. *Business and Entrepreneurial Review*, 18(2), 177–186.
- Rasminto, H., Febryantahanuji, F., & Danang, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 13(1), 82–87. <https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v13i1.179>
- Revita, F. (2023). Penerapan Penilaian Kinerja Karyawan Pada Politeknik Kutaraja. *Jurnal Kreasi Rakyat*, 1(1), 25–35. Retrieved from <https://jurnal.kreyatcenter.com/index.php/jkr/index>
- Sabirin, S., & Ilham, I. (2020). Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan dan Kinerja Pengawas. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(2), 123–135. Retrieved from <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis123-135>
- Sidabutar, E., Syah, T. Y. R., & Anindita, R. (2020). The impact of design components and job satisfaction on employee performance. *Journal of Multidisciplinary Academic (JOMA)*, 04(01), 1–5. <https://doi.org/10.3923/ibm.2016.4907.4916>
- Sofian, E., & Julkarnain, J. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Dutagriya Sarana Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, 4(2), 142–149.
- Sugiyono, S. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (3rd ed.). Bandung: Alfabeta.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *AGORA*, 7(1), 1–6.
- Sutedi, S., Prahiawan, W., & Nopus, H. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan

- Pengawasan Terhadap Disiplin Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Koperasi Simpan Pinjam Makmur Mandiri Cabang Kota Tangerang). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, 5(1), 84–97. Retrieved from <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM>
- Syah, T. Y. R., Noviyanti, A., & Purwandari, D. A. (2019). Carrier Development Effect on Work Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Multidisciplinary Academic (JOMA)*, 03(05), 177–181.
- Syarkani, S. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(3), 365–374. <https://doi.org/10.35972/jieb.v3i3.136>
- Takdir, S., Syah, T. Y. R., & Anindita, R. (2020). Cultural Intelligence Effect on Job Satisfaction over Employee Performance. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 4(1), 28–33.
- Tomi, T., & Khoiri, M. (2023). Pengaruh Disiplin, Pengawasan Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Boilertech Indonesia di Batam. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 6(2), 150–160. <https://doi.org/10.32493/drb.v6i2.28159>
- Ulfa, Y. M., Sumantri, B. A., & Wihara, D. S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Karya Utama Kecamatan Tarokan. *Simposium Nasional Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 424–436.
- Utari, P. P., & Amalia, L. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PJLP Unit Pengelola Rumah Susun IV. *Jurnal Pijar*, 1(3), 842–856. Retrieved from <https://e-journal.naurendigiton.com/index.php/pmb>
- Wahyuni, N. P. D., Purwandari, D. A., & Syah, T. Y. R. (2019). Transactional Leadership, Motivation and Employee Performance. *Journal of Multidisciplinary Academic (JOMA)*, 3(5), 156–161.
- Widayanti, L. J., & Widiastini, N. M. A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada Bagian Moulding Kayu PT . Adi Karya Graha Mulya. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 47–55.
- Yogi, P. S., & Bagia, I. W. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bali Hai Cruise. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), 157–167. Retrieved from <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/Prospek/article/view/37433>
- Zillah, F., Husniati, R., & Aziz, A. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (The Influence of Training, Supervision, and Work Discipline on Employee Performance). *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi (SIMO)*, 3(1), 213–232. <https://doi.org/10.35912/simo.v3i1.677>