

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT Cahaya Marine Indonesia di Kota Batam

Imelda Mite ¹⁾; Feliks Dabur ²⁾; Laurensius Dihe Sanga ³⁾

^{1,2,3)} Universitas Dehasen Batam

Email: ¹⁾ imelmite@gmail.com, ²⁾ felixpondo@gmail.com, ³⁾ laurensiusdihesanga@gmail.com

How to Cite :

Mite, I., Dabur, F., Sanga, L, D. (2026). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT Cahaya Marine Indonesia di Kota Batam. Tractare Jurnal Ekonomi-Manajemen, 9 (1). DOI: <https://doi.org/10.62820/trt.v9i1>

ARTICLE HISTORY

Received [18 April 2026]

Revised [28 Mei 2026]

Accepted [30 Mei 2026]

KEYWORDS

Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pengawasan, dan Kinerja Karyawan.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan pengawasan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Marine Indonesia di Kota Batam. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jumlah populasi sebanyak 90 responden. Pengambilan sampel menggunakan metode teknik sampling jenuh yang semua populasi dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan disebarikan melalui *google forms*. Analisis data menggunakan SPSS versi 26. Hasil penelitian ini menemukan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai nilai t_{hitung} sebesar $0,194 < t_{tabel}$ 1,662 dengan nilai signifikansi sebesar $0,846 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, variabel disiplin kerja mempunyai nilai t_{hitung} sebesar $2,131 > t_{tabel}$ 1,662 dengan nilai signifikansi sebesar $0,036 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, variabel pengawasan mempunyai nilai t_{hitung} sebesar $4,140 > t_{tabel}$ 1,662 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ketiga variabel yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, dan pengawasan secara simultan atau secara bersama-sama mempunyai nilai f_{hitung} sebesar $29,967 > f_{tabel}$ 2,71 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan motivasi kerja, disiplin kerja, dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Marine Indonesia di Kota Batam.

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of work motivation, work discipline, and supervision, both partially and simultaneously, on the performance of employees at PT Cahaya Marine Indonesia in Batam City. The research was conducted using a quantitative method with a total population of 90 respondents. The sampling technique employed was the saturated sampling method, in which the entire population was used as the sample. Data were collected through questionnaires distributed via Google Forms. Data analysis was carried out using SPSS version 26. The results of the study indicate that the work motivation variable has a t-value of 0.194 < t-table value of 1.662 with a significance level of 0.846 > 0.05, thus H_0 is accepted and H_a is rejected. The work discipline variable has a t-value of 2.131 > t-table value of 1.662 with a significance level of 0.036 < 0.05, indicating that H_0 is rejected and H_a is accepted. The supervision variable has a t-value of 4.140 > t-table value of 1.662 with a significance level of 0.000 < 0.05, meaning that H_0 is rejected and H_a is accepted. Furthermore, the three variables—work motivation, work discipline, and supervision—simultaneously have an F-value of 29.967 > F-table value of 2.71 and a significance level of 0.000 < 0.05. This indicates that work motivation, work discipline, and supervision together have a positive and significant effect on employee performance at PT Cahaya Marine Indonesia in Batam City.

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan yang sangat ketat di era globalisasi saat ini, setiap perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas diberbagai bidang untuk dapat bersaing dengan perusahaan lain. Salah satu faktor kunci kemajuan dan kesuksesan perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia menjadi modal utama dalam suatu organisasi, memberikan kontribusi yang sangat berharga dalam pencapaian tujuan organisasi. Salah satu contoh penting dari peran sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan dapat dilihat dalam proses produksi.

Meskipun perusahaan tersebut memiliki kekuatan *financial* yang kuat, bahan baku yang mencukupi, dan teknologi yang terbaru, namun tidak adanya sumber daya manusia yang baik, maka proses produksi tidak akan berjalan dengan optimal. Sumber daya manusia menjadi pembeda dalam sebuah perusahaan dalam menghadapi persaingan, sehingga karyawan dituntut untuk lebih kreatif, kompeten, inovatif, dan dilatih untuk menangani informasi secara efektif, Athar & Ashah dalam (Tamba & Nuraeni, 2023, p. 2)

Ada beberapa aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya motivasi kerja. Motivasi kerja yaitu proses mempengaruhi serta memberikan sebuah dorongan pada seorang individu maupun kelompok dalam pekerjaan agar dapat melakukan sesuatu hal di dalam perusahaan yang telah ditetapkan untuk kemajuan perusahaan, Samsudin dalam (Tamba & Nuraeni, 2023, p. 3) Motivasi menjadi aspek penting dalam perusahaan untuk mendorong para karyawan dalam melakukan kegiatan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan waktu yang telah ditentukan.

Motivasi adalah alasan dibalik tindakan seseorang, di mana individu yang tidak mau bertindak sering kali dianggap tidak memiliki motivasi. Dorongan atau alasan tersebut bisa berasal dari dalam diri, sementara faktor eksternal hanya berfungsi sebagai pemicu. Motivasi dari dalam diri muncul dari inisiatif pribadi, sementara motivasi eksternal berasal dari pengaruh luar.

Pemberian motivasi berkaitan erat dengan kemampuan seorang pemimpin untuk memotivasi, memengaruhi, mengarahkan, dan berkomunikasi dengan para karyawannya, yang pada akhirnya akan mempengaruhi efektivitas kepemimpinan. Hal ini terkait dengan bagaimana pemimpin dapat memotivasi karyawan dalam pelaksanaan tugas dan kegiatan. Selain motivasi kerja aspek lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi/perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Sinambela dalam (Maskur, 2024).

Disiplin merupakan tindakan atau perilaku yang wajib ditanamkan dalam diri setiap orang agar terciptanya kinerja yang baik dalam mencapai tujuan perusahaan. disiplin juga bukan hanya soal mengikuti aturan, melainkan tentang membangun kebiasaan positif yang mendukung pencapaian tujuan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari cara kita mengatur waktu, menjaga komitmen dan pengendalian diri dalam berbagai aspek baik itu dalam hal pekerjaan ataupun hal lainnya untuk mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan, meningkatkan produktivitas, dan mendorong semangat kerja. Selain motivasi kerja dan disiplin kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengawasan.

Pengawasan adalah suatu proses yang melibatkan pemantauan, evaluasi dan pengendalian terhadap kegiatan atau situasi tertentu untuk memastikan bahwa tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik. Pengawasan yang baik dari atasan bukan semata-mata hanya mengawasi saja tetapi juga memberikan dukungan, arahan, dan kesempatan untuk berkembang. hal ini dapat menciptakan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan.

Pengawasan memiliki peran yang sangat penting dalam perusahaan karena dapat memastikan bahwa setiap pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan rencana. Selain itu, pengawasan juga membantu perusahaan dalam mendeteksi masalah, mencari solusi, dan meningkatkan kinerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, serta pemberian kompensasi untuk mengimplementasikan fungsi-fungsi yang ada untuk menganalisis penilaian kinerja yang objektif. Rivai dalam (Atmojo, 2023, p. 2).

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu kebijakan dalam praktik yang dibutuhkan oleh seorang manajer untuk menjalankan orang lain sebagai sumber daya manusia dari posisi seorang manajer, meliputi: perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengembalian, penilaian atau evaluasi kinerja kerja dari karyawan yang bekerja pada organisasi. Mangkunegara dalam (Atmojo, 2023, p. 2)

Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara dalam (Hustia, 2020, p. 3) kinerja adalah pelaksanaan tanggung jawab karyawan dengan pencapaian hasil kerja sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ada didalam perusahaan. Menurut Kasmir dalam (Hasanah & Fitiani Dewi, 2023, p. 3) kinerja karyawan merupakan pencapaian kerja dan upaya kerja yang telah diraih dalam menyelesaikan segala tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam waktu tertentu.

Definisi Motivasi Kerja

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, disemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Afandi dalam (Meinitasari & Chaerudin, 2022, p. 3). Menurut Hasibuan dalam (Ariyati, 2019, p. 3) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Abraham Maslow dalam (Arisanti et al., 2019, p. 4) indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan Fisiologis (*physiological-need*)
Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan paling dasar dan kebutuhan pokok manusia untuk bertahan hidup yang meliputi sandang, pangan, papan dan kesejahteraan individu.
- b. Kebutuhan Rasa Aman (*safety needs*)
Kebutuhan rasa aman merupakan kebutuhan yang tidak hanya diartikan dalam arti keamanan fisik saja tetapi juga keamanan psikologis serta perlakuan yang adil dalam pekerjaan.
- c. Kebutuhan Sosial (*social needs*)
Apabila kebutuhan rasa aman telah terpuaskan, maka muncul kebutuhan ketiga yaitu kebutuhan sosial. Sebagai makhluk sosial, manusia tidak dapat memenuhi kebutuhannya sendiri untuk berinteraksi dengan orang lain.
- d. Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*)
Kebutuhan penghargaan diri meliputi kebutuhan akan harga diri, kebutuhan dihormati dan dihargai orang lain, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.

e. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*self-actualization need*)

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sebenarnya untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang.

Definisi Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu hal dipergunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan supaya mereka bersedia mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Rivai dalam (Arisanti et al., 2019, p. 5).

Menurut Mangkunegara dalam (Illanisa et al., 2019, p. 4) disiplin kerja adalah suatu proses manajemen yang dilakukan untuk memperkuat segala bentuk aturan dan wewenang yang ada di dalam suatu perusahaan.

Definisi Pengawasan

Menurut Siagian dalam (D. Napitupulu, 2022, p. 7) pengawasan adalah proses pengamatan pelaksanaan dari seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin supaya seluruh pekerjaan yang sedang dilakukan dapat sesuai dengan rencana yang sudah ditentukan sebelumnya. Pengawasan dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Fhami dalam (Abdillah & Sari, 2023).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data atau informasi sebagai mana adanya dan bukan sebagaimana seharusnya dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Sugiyono dalam (Hardani, 2020) prosedur dan skema yang digunakan dalam penelitian. Metode penelitian sebagai strategi mengumpulkan data, dan menemukan solusi suatu masalah berdasarkan fakta. Sugiyono (Charismana et al., 2022, p. 2). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sebagai metode penelitian. Penelitian kuantitatif adalah kegiatan pengumpulan, pengolahan, analisis, dan penyajian data berdasarkan jumlah atau banyaknya yang dilakukan secara objektif untuk memecahkan suatu persoalan atau menguji suatu hipotesis untuk mengembangkan prinsip-prinsip umum Cohen dan Manion dalam (Duli, 2019, p. 3).

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey. Metode Survey yaitu suatu metode penelitian yang digunakan untuk memecahkan masalah yang sudah diamati Michael dalam (Duli, 2019, p. 6). Metode survey ini menggunakan kuisioner sebagai salah satu alat penggalan data, pertanyaan yang diajukan dalam kuisioner akan disebarakan melalui online dengan menggunakan *google forms*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan PTC Cahaya Marine Indonesia di Kota Batam. Dari jumlah responden yang diteliti, karyawan didominasi berjenis kelamin laki-laki sebanyak 78 responden (86,7 %), dari segi usia didominasi oleh karyawan yang berusia 19-24 tahun sebanyak 46 responden (51,1%), dari segi jabatan didominasi oleh karyawan dengan jabatan helper berjumlah 54 responden (60,0%), dari segi pendapatan didominasi oleh karyawan dengan pendapatan Rp 3.500.000-Rp 4.099.000 berjumlah 35 responden (38,9%).

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui hubungan dari dua variabel atau lebih dimana variabel yang satu tergantung pada variabel yang lain.

Berdasarkan hasil uji SPSS versi 26 dapat dituliskan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 6,220 + 0,015X + 0,235X + 0,447X + e$$

Fungsi regresi di atas dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 6,220 artinya bahwa jika variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan pengawasan bernilai nol (0) maka kinerja karyawan akan cenderung meningkat atau menurun sebesar 6,220
2. Nilai koefisien korelasi dari variabel bebas motivasi kerja (X1) sebesar 0,015 dengan nilai signifikansi sebesar 0,846 > 0,05 artinya jika nilai tersebut menunjukkan pengaruh negatif antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini artinya jika variabel motivasi kerja mengalami kenaikan atau penurunan sebesar salah satunya 1% maka variabel kinerja karyawan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0,015
3. Nilai koefisien dari variabel bebas disiplin kerja (X2) sebesar 0,235 dengan nilai signifikansi sebesar 0,036 < 0,05 artinya jika nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini artinya jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan atau penurunan satu-satunya sebesar 1% maka sebaliknya variabel kinerja karyawan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0,235
4. Nilai koefisien korelasi dari variabel bebas pengawasan (X3) sebesar 0,447 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 artinya jika nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini artinya jika variabel pengawasan mengalami kenaikan atau penurunan salah satunya 1% maka dalam pengawasan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0,447 akan berpengaruh kepada peningkatan kinerja karyawan.
 Dengan melakukan uji T secara sendiri-sendiri untuk mengetahui bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan pengawasan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

Hasil uji T dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} dari motivasi kerja (X1) sebesar 0,194 < t_{tabel} 1,662 dan nilai signifikansi sebesar 0,846 > 0,05. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
- b. Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} dari disiplin kerja (X2) sebesar 2,131 > t_{tabel} 1,662 dan nilai signifikansi sebesar 0,036 < 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- c. Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} dari pengawasan (X3) sebesar 4,140 > 1,662 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Tabel 1 Uji parsial (Uji T)

Coefficients^a

	Model Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		t	Sig
	B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	6,220	2,123			2,929	0,004
	TOTAL X1	0,015	0,076	0,021		0,194	0,846
	TOTAL X2	0,235	0,110	0,240		2,131	0,036
	TOTAL X3	0,447	0,108	0,506		4,140	0,000

Dari hasil perhitungan pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} variabel bebas motivasi kerja, disiplin kerja dan pengawasan adalah 29,967 > F_{tabel} 2,71 dengan tingkat signifikansi

sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa variabel bebas motivasi kerja, disiplin kerja dan pengawasan secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Tabel 2 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	1160,215	3	386,738	29,967	0,000 ^b
	Residual	1109,885	86	12,906		
	Total	2270,100	89			

Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Berdasarkan hasil uji SPSS versi 26 sebagai berikut:

Tabel 3 Koefisien Determinasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Estimate
1	0,715	0,511	0,494	3,592

Dilihat dari tabel di atas dapat menunjukkan bahwa koefisien determinasi berganda (R^2) atau R Square adalah 0,511. hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama 51,1% perubahan variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan pengawasan. Dengan kata lain pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 51,1% sedangkan sisanya sebesar 48,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan motivasi kerja, disiplin kerja, dan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Marine Indonesia Kota Batam. Berdasarkan nilai F_{hitung} variabel bebas motivasi kerja, disiplin kerja dan pengawasan adalah sebesar $29,967 > F_{tabel} 2,71$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel bebas motivasi kerja, disiplin kerja dan pengawasan secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) atau R Square adalah sebesar 0,511. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama 51,1% perubahan variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan pengawasan dengan kata lain pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah 51,1% sedangkan sisanya sebesar 48,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Model Regresi Linear Berganda yang diperoleh dari analisis data yaitu:

$$Y = 6,220 + 0,015X + 0,235X + 0,447X + e$$

2. Secara parsial variabel motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Marine Indonesia Kota Batam. Sesuai dengan nilai t_{hitung} dari motivasi kerja sebesar $0,194 < \text{nilai } t_{tabel} 1,662$, dengan nilai signifikansi sebesar $0,846 > 0,05$. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya dapat disimpulkan mengapa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena jawaban responden pernyataan 2: "saya merasa puas terhadap fasilitas di tempat kerja yang cukup aman dan bebas dari bahaya fisik" responden menjawab tidak setuju sebanyak 36 responden, dan dalam kuesioner pernyataan 3: "saya merasa aman dengan kestabilan pekerjaan saya di perusahaan ini" responden menjawab tidak setuju sebanyak 36 responden. Maka motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Cahaya Marine Indonesia.

3. Secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Marine Indonesia di Kota Batam. Sesuai dengan perhitungan yang diperoleh bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,131 > nilai t_{tabel} 1,662 dengan nilai signifikansi sebesar 0,036 < 0,05. Maka dapat disimpulkan alasan mengapa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena jawaban responden pada pernyataan 4: "saya selalu menaati peraturan perusahaan tentang komunikasi dan hubungan kerja yang baik dengan atasan dan rekan kerja" responden menjawab setuju sebanyak 79 responden dan pernyataan 2: "saya selalu memberikan informasi tepat waktu tentang perkembangan pekerjaan dan hambatan kepada tim dan atasan saya."responden menjawab setuju sebanyak 51 responden. Maka variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Marine Indonesia.
4. Secara parsial variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Marine Indonesia di Kota Batam. Sesuai dengan perhitungan yang diperoleh bahwa nilai t_{hitung} sebesar 4,140 > nilai t_{tabel} 1,662 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dapat diimpulka alasan mengapa pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena jawaban responden dalam kuesioner pernyataan 1: "proses perekrutan di perusahaan mempertimbangkan kompetensi dan kebutuhan posisi kerja."responden menjawab setuju sebanyak 50 responden dan pernyataan 7:"saya selalu mematuhi pedoman keselamatan, prosedur keamanan,dan aturan terkait kesehatan yang diterapkan perusahaan."responden menjawab setuju sebanyak 51 responden. Maka pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Cahaya Marine Indonesia di Kota Batam.
5. Secara simultan variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Marine Indonesia di Kota Batam. Sesuai dengan nilai F_{hitung} variabel bebas motivasi kerja, disiplin kerja dan pengawasan sebesar 29,967 > nilai F_{tabel} 2,71 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa variabel bebas motivasi kerja, disiplin kerja dan pengawasan secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Koefisien determinasi (R^2) dapat dinyatakan sebagai presentase nilai yang menjelaskan variasi nilai Y yaitu 51,1% variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 48,9% variabel kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
7. Kesimpulan di atas menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Marine Indonesia di Kota Batam dan variabel motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Marine Indonesia di Kota Batam. Secara simultan variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Marine Indonesia di Kota Batam.

Saran

Perusahaan diharapkan untuk membangun sistem kedisiplinan yang tegas dengan menetapkan aturan kerja yang jelas, konsisten, dan mudah dipahami oleh seluruh karyawan. Selain itu dalam aspek pengawasan pimpinan harus melakukan pemeriksaan secara menyeluruh dan rutin terhadap hasil kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Maskur. (2024). DISIPLIN KERJA: tanggung jawab, reward dan punishment. Banjarmasin: universitas islam kalimantan.
- Sugiyono. (2019). metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung: ALFABETA BANDUNG.
- Duli, N. (2019). metodologi penelitian kuantitatif beberapa konsep dasar untuk penulisan skripsi dan analisis data dengan SPSS. Jogjakarta: DEEPUBLISH.

- Hardani. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group.
- Djoko, S. (2021). buku referensi strong point kinerja karyawan motivasi kunci implementasi kompensasi dan lingkungan kerja. Ruko Valencia AA-15 Sidiarjo: Nizamia Learning Centre.
- Maskur. (2024). DISIPLIN KERJA: tanggung jawab, reward dan punishment. Banjarmasin: universitas islam kalimantan.
- Syafrida, S. H. (2022). Metodologi Penelitian . Jogjakarta: KBM INDONESIA.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Atmojo, A. S. S. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Karya Kimtek Mandiri Kota Batam. Tractare: Jurnal Ekonomi-Manajemen, 6(2), 121–132. <https://doi.org/10.62820/trt.v6i2.128>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Riviu, 143, 16–25.
- Meinitasari, N., & Chaerudin. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Karya Putra Grafika). Manajemen Dewantara, 7(1), 15–31. <https://doi.org/10.26460/md.v7i1.13546>
- Napitupulu, D. (2022). Pengaruh Pekerjaan, Gaji, Promosi, Pengawasan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bhineka Nusantara Rest & Café Medan. Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Medan, 4(1), 34–53. <https://doi.org/10.47709/jumansi.v4i1.2133>
- Sanga, L. D., & Dabur, F. (2023). Pengaruh Motivasi, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sd Yos Sudarso Batam Center. Tractare: Jurnal Ekonomi-Manajemen, 6(1), 15–24. <https://doi.org/10.62820/trt.v6i1.81>
- Surbakti, R. P. br, & Sihombing, S. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Ulp Berastagi. Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 22, 25–39. <https://doi.org/10.54367/jmb.v22i1.1727>
- Tamba, I., & Nuraeni, B. E. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT Batam Trans Gasindo Di Kota Batam. Tractare: Jurnal Ekonomi-Manajemen, 6(2), 187–196. <https://doi.org/10.62820/trt.v6i2.99>