

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BATAM TRANS GASINDO DI KOTA BATAM

Valentina Tanga¹⁾, Imelda Tamba²⁾, Brigida Endah Nuraeni³⁾

Program Studi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bentara Persada,
valengirls1122@gmail.com, imelday36@gmail.com, nuraeni.endah@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan pengawasan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT Batam Trans Gasindo di Kota Batam. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jumlah populasi sebanyak 50 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 menemukan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai $t_{hitung} - 1,091 < t_{tabel} 1,675$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,281 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, variabel motivasi mempunyai $t_{hitung} 0,469 < t_{tabel} 1,675$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,012 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, variabel pengawasan mempunyai $t_{hitung} 2,173 > t_{tabel} 1,675$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,035 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ketiga variabel yaitu disiplin kerja, motivasi dan pengawasan secara bersama-sama mempunyai $F_{hitung} 8,311 > F_{tabel} 2,81$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan disiplin kerja, motivasi dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Batam Trans Gasindo di Kota Batam.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Motivasi, pengawasan, kinerja karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of work discipline, motivation and supervision both partially and simultaneously on the performance of employees PT Batam Trans Gasindo in Batam City. This research was conducted using quantitative research methods with a total population of 50 respondents. Sampling using saturated sampling technique in which all populations are used as samples. Data collection techniques used questionnaires and distributed via google forms. Data analysis used SPSS version 26. The results found that the work discipline variable had $t_{count} - 1.091 < t_{table} 1.675$ with a significance value of $0.281 > 0.05$, then H_0 was accepted and H_a was rejected. the motivation variable has a t_{count} of $0.469 < t_{table}$ of 1.675 with a significance value of $0.012 < 0.05$, then H_0 is rejected and H_a is accepted, the monitoring variable has a t_{count} of $2.173 > t_{table}$ of 1.675 with a significance value of $0.035 < 0.05$, then H_0 is rejected and H_a is accepted. The three variables, namely work discipline, motivation and supervision, have $F_{count} 8.311 > F_{table} 2.81$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. This shows that simultaneously work discipline, motivation and supervision have a positive and significant effect on the performance of employees of PT Batam Trans Gasindo in Batam City.

Keywords : Work Discipline, Motivation, Supervision, Employee Performance

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik sangat diperlukan bagi suatu perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Aktivitas perusahaan akan berjalan dengan baik jika perusahaan tersebut memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan, berketrampilan serta memiliki keinginan untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin.

Setiap perusahaan tentunya membutuhkan adanya sumber daya manusia yang berpotensi dalam setiap bidang, baik itu pemimpin maupun karyawan pada pola tugas serta pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Athar dan Ashah sumber daya manusia menjadi pembeda dalam sebuah perusahaan dalam menghadapi persaingan, sehingga karyawan dituntut untuk lebih kreatif, kompeten, inovatif, fleksibel, dan dilatih untuk menangani informasi secara efektif (Shofi'unnafi, 2020). Berdasarkan pengertian para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah upaya perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki, dalam rangka mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan

perusahaan akan tercapai. Menurut Mangkunegara, kinerja adalah hasil kerja secara berkualitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya (Prasetyo & Marlina, 2019). Menurut Sedarmayanti, kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja dan kompetensi (Mauliza, 2020). Menurut Sutrisno, kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Wokas et al., 2022). Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah seluruh hasil kemampuan yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan standar yang sudah ditentukan.

Menurut Sinambela, disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Belly Okta Wijaya, 2018). Menurut Rivai, disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2019). Menurut Sumadhinata, disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah

perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan (Pranitasari & Khotimah, 2021). Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu kesadaran dan tanggung jawab dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dan menaati setiap aturan dan norma yang ditetapkan sebuah perusahaan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja karyawan yang tinggi, akan mampu mencapai kinerja karyawan yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang ditetapkan oleh organisasi.

Motivasi menurut Samsudin, yaitu proses mempengaruhi serta memberikan sebuah dorongan pada seorang individu maupun kelompok dalam pekerjaan agar dapat melakukan sesuatu hal di dalam perusahaan yang telah di tetapkan untuk kemajuan perusahaan (Pramono et al., 2021). Menurut McClelland, motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu (Suwanto, 2020). Menurut Sedarmayanti, motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja (Sedarmayanti & Haryanto, 2017). Berdasarkan pengertian diatas, dapat

disimpulkan bahwa motivasi adalah kemampuan untuk mendorong diri sendiri dan untuk mengambil suatu inisiatif atau suatu tindakan dalam meraih suatu tujuan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Manullang pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula (Sari, 2017). Menurut Fahmi, pengawasan adalah cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi (Kolim et al., 2020). Menurut Robbin, menyatakan pengawasan itu merupakan suatu proses aktivitas yang sangat mendasar, sehingga membutuhkan seorang manajer untuk menjalankan tugas dan pekerjaan organisasi (Febrianti et al., 2020). Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah proses pengamatan setiap tindakan yang dilakukan oleh anggota organisasi, dan melakukan koreksi guna menjamin penggunaan sumber daya organisasi secara efektif dan efisien.

Pengawasan merupakan salah satu faktor penting bagi kinerja karyawan, dikarenakan melalui pengawasan maka karyawan akan dapat diawasi dengan baik sehingga dapat terwujudnya kinerja

karyawan yang maksimal.

Tabel 1
Rata-rata Penilaian Kinerja

KRITERIA PENILAIAN	TAHUN			
	2019	2020	2021	2022
Kehadiran	36	27	38	35
Disiplin	35	33	36	32
Kerja Tim	34	38	34	35
Kualitas	27	36	35	38
Rata-Rata Jumlah Nilai	33	33,5	35,75	35

Sumber: PT Batam Trans Gasindo

Di PT Batam Trans Gasindo, ada 4 yang menjadi kriteria penilaian kinerja karyawan, diantaranya yaitu: Kehadiran, Disiplin, Kerja Tim, dan Kualitas. Berdasarkan data yang diperoleh dari perusahaan, dapat dilihat kinerja karyawan mengalami turun dan naik, pada tahun 2019 rata-rata nilai kinerja karyawan adalah 33 mengalami peningkatan pada tahun 2020 yaitu 33,5. Sementara pada tahun 2021 rata-rata nilai kinerja karyawan mengalami peningkatan lagi sebesar 35,75 dan mengalami penurunan pada tahun 2022 yaitu 35.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka penulis akan merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Batam Trans Gasindo di kota Batam?
2. Apakah Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Batam Trans Gasindo di kota Batam?
3. Apakah pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Batam Trans Gasindo di kota Batam?
4. Apakah disiplin kerja, motivasi dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama

terhadap kinerja karyawan di PT Batam Trans Gasindo di Kota Batam?

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah kegiatan pengumpulan, pengolahan, analisis dan penyajian data berdasarkan jumlah atau banyaknya yang dilakukan secara sistematis dan objektif untuk memecahkan suatu persoalan atau menguji suatu hipotesis untuk mengembangkan prinsip-prinsip umum (Duli, 2019). Metode dalam penelitian ini menggunakan metode survey, metode survey ini menggunakan kuesioner sebagai salah satu alat penggalan data, pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner akan disebarluaskan melalui online menggunakan *Google Forms*.

POPULASI DAN SAMPEL

Menurut Sugiyono, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Berdasarkan pengertian populasi diatas, maka yang akan dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Batam Trans Gasindo dengan jumlah 50 orang.

Menurut Sugiyono, sampel adalah bagian dari jumlah dan

Tabel 2
Kategori Koefisien Uji Validitas

Interval	Kriteria
0,800-1,000	Sangat Tinggi
0,600-0,800	Tinggi
0,400-0,600	Cukup
0,200-0,400	Rendah
0,000-0,200	Sangat Rendah

Sumber: Buku Metodologi Penelitian Kuantitatif (Duli, 2019)

karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono, metode penentuan sampel jenuh atau total sampling adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi jumlah sampel yang digunakan peneliti untuk diteliti adalah semua karyawan PT Batam Trans Gasindo yang berjumlah 50 karyawan.

TEKNIK PENGUMPULAN DATA

1. Studi Kepustakaan

Menurut Sugiyono, studi kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti, selain itu studi kepustakaan sangat penting dalam melakukan penelitian, hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literatur-literatur ilmiah.

2. Kuesioner

Menurut Sugiyono, angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

TEKNIK ANALISIS DATA

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang diukur.

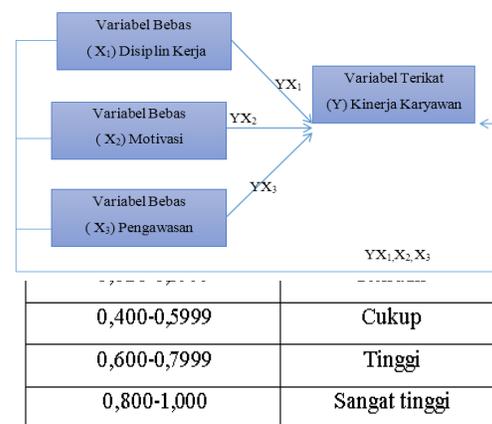
Menurut Siregar, dalam penelitian bersifat deskriptis maupun eksplanatif yang melibatkan variable atau konsep yang tidak bisa diukur secara langsung, alat ukur harus valid agar hasil penelitian dapat dipercaya (Duli,2019).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat uji untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama juga. Tingkat realibilitas suatu konstruk/variabel penelitian dapat dilihat dari hasil *statistic Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan hasil *cronbach alpha* > 0.60. semakin nilai alphanya mendekati 1 maka nilai reliabilitas datanya semakin dipercaya (Duli, 2019).

Menurut Sugiyono, merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Gambar.1
Kerangka Berpikir



PENGUJIAN HIPOTESIS

Uji T adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial (V.Wiratna Sujarweni, 2019).

Uji F digunakan untuk mengetahui kelayakan data (V. Wiratna Sujarweni, 2019).

HASIL PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui apakah ada pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan PT Batam Trans Gasindo di Kota Batam. Dari responden yang diteliti, karyawan didominasi berjenis kelamin perempuan sebanyak 28 responden (56%), dari segi umur didominasi oleh karyawan dengan umur 18-25 tahun sebanyak 28 responden (56 %), dari segi pendidikan didominasi oleh karyawan dengan pendidikan SMA sebanyak 33 responden (66%), dari segi lama bekerja didominasi oleh karyawan dengan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 24 responden (48%), dari segi jabatan didominasi oleh karyawan dengan jabatan operator sebanyak 21 responden (42%).

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:

$$Y=5,933-0,154X_1+0,469X_2+0,444X_3+e$$

Fungsi regresi diatas dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 5,933 artinya bahwa, jika variabel disiplin kerja,

motivasi dan pengawasan bernilai nol (0) maka kinerja karyawan akan cenderung meningkat atau menurun sebesar 5,933.

2. Nilai koefisien korelasi dari variabel bebas disiplin kerja (X_1) sebesar - 0,154 dengan nilai signifikansi 0, 281 > 0,05. artinya jika nilai tersebut menunjukkan pengaruh negatif antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini artinya jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 1%, maka sebaliknya variabel kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar 0,154.
3. Nilai koefisien korelasi dari variabel bebas motivasi (X_2) sebesar 0,469 dengan nilai signifikan 0,012 > 0,05. artinya jika nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini artinya jika variabel motivasi mengalami kenaikan sebesar 1%, maka sebaliknya variabel kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,469.
4. Nilai koefisien korelasi dari variabel bebas pengawasan (X_3) memiliki nilai sebesar 0,444 nilai signifikansi 0,035<0,05 artinya jika nilai variabel pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini artinya jika variabel pengawasan mengalami kenaikan 1%, maka dengan meningkatnya pengawasan sebesar 1,049 akan berpengaruh kepada peningkatan kinerja karyawan

Dengan melakukan uji T secara sendiri-sendiri untuk mengetahui bahwa variabel disiplin kerja, motivasi dan pengawasan mempunyai pengaruh terhadap

variabel terikat kinerja karyawan.

Hasil uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} dari disiplin kerja (X_1) sebesar -1,091 dan nilai signifikansi sebesar 0,281. Nilai tersebut lebih kecil dari t_{tabel} (-1,091 < 1,675) sedangkan nilai signifikansi > 0,05 (0,281 > 0,05). Maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} dari motivasi (X_2) sebesar 0,469 dan nilai signifikansi sebesar 0,012. Nilai tersebut < t_{tabel} (2,630 > 1,675) sedangkan nilai signifikansi < 0,05 (0,012 < 0,05). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima karena variabel motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} dari pengawasan (X_3) sebesar 2,173 dan nilai signifikansi sebesar 0,035. Nilai tersebut lebih besar dari t_{tabel} (2,173 > 1,675) sedangkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,035 < 0,05). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya dapat disimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam uji penelitian dapat mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas pelatihan (X_1), kompensasi (X_2), dan motivasi (X_3), secara simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Hasil uji f dapat dilihat dengan menggunakan analisis varian atau *analysis of variance* (ANOVA).

Dari hasil

Tabel.3
Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
	B	Std. Error				
1	(Constant)	5,933	4,775		1,242	.220
	TOTAL_X1	-.154	.141	-.165	-1,091	.281
	TOTAL_X2	.469	.178	.390	2,630	.012
	TOTAL_X3	.444	.204	.366	2,173	.035

tabel diatas menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} variabel bebas disiplin kerja, motivasi dan pengawasan adalah sebesar 8,311 dengan tingkat signifikn sebesar 0,000. Nilai signifikan ini lebih kecil dari (0,05), dan $F_{hitung} 8,311 > F_{tabel} 2,81$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa disiplin kerja, motivasi dan pengawasan secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Tabel.4
Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	252.661	3	84.220	8.311	.000 ^b
	Residual	466.159	46	10.134		
	Total	718.820	49			

karyawan.

Koefisien Determinasi Berganda (R^2) Berdasarkan hasil uji SPSS versi 26 sebagai berikut:

Tabel.5
Koefisien Determinasi Berganda
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.593 ^a	.351	.309	3.183

Dilihat dari tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien determinasi berganda (R^2) atau R Square adalah sebesar 0,351. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama 35,1% perubahan variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, motivasi dan pengawasan. Dengan kata lain pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 35,1% sedangkan sisanya sebesar 64,9% dipengaruhi oleh faktor

lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan disiplin kerja, motivasi dan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Batam Trans Gasindo di Kota Batam. Berdasarkan nilai F_{hitung} variabel bebas disiplin kerja, motivasi dan pengawasan adalah sebesar 8,311 dengan tingkat signifikn sebesar 0,000. Nilai signifikan ini lebih kecil dari (0,05), dan F_{hitung} 8,311 > F_{tabel} 2,81 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa disiplin kerja, motivasi dan pengawasan secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai Koefisien determinasi berganda (R^2) atau R Square adalah sebesar 0,351. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama 35,1% perubahan variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, motivasi dan pengawasan. Dengan kata lain pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 35,1% sedangkan sisanya sebesar 64,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan kepada 50 responden dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan PT Batam Trans Gasindo di Kota Batam. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Model regresi linear berganda yang diperoleh dari analisis data yaitu:
 $Y=5,933-0,154X_1+0,469X_2+0,444X_3+e$
2. Secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan tidak

signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Batam Trrans Gasindo. Berdasarkan nilai t_{hitung} dari disiplin kerja (X_1) sebesar -1,091 dan nilai signifikansi sebesar 0,281. Nilai tersebut lebih kecil dari t_{tabel} (-1,091 < 1,675) sedangkan nilai signifikansi > 0,05 (0,281 > 0,05). Maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Batam Trans Gasindo di Kota Batam. Berdasarkan perhitungan yang diperoleh t_{hitung} dari motivasi (X_2) sebesar 0,469 dan nilai signifikansi sebesar 0,012. Nilai tersebut < t_{tabel} (2,630 > 1,675) sedangkan nilai signifikansi < 0,05 (0,012 < 0,05). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima karena variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Secara parsial pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Batam Trans Gasindo di Kota Batam. Berdasarkan nilai t_{hitung} dari pengawasan (X_3) sebesar 2,173 dan nilai signifikansi sebesar 0,035. Nilai tersebut lebih besar dari t_{tabel} (2,173 > 1,675) sedangkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,035 < 0,05). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya dapat disimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa semakin baik pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan maka semakin meningkatnya kinerja

- karyawan.
5. Secara simultan disiplin kerja, motivasi dan pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Batam Trans Gasindo di Kota Batam. berdasarkan nilai F_{hitung} variabel bebas disiplin kerja, motivasi dan pengawasan adalah sebesar 8,311 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan ini $< (0,05)$, dan $F_{hitung} 8,311 > F_{tabel} 2,81$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa disiplin kerja, motivasi dan pengawasan secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
 6. Koefisien determinasi (R^2) dapat diinterpretasikan sebagai persentase nilai yang menjelaskan keragaman nilai Y yaitu 35,1% variabel disiplin kerja, motivasi dan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 64,9% variabel kinerja karyawan dipengaruhi faktor-faktor atau variabel bebas lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.
 7. Kesimpulan diatas menunjukkan bahwa secara parsial variabel pengawasan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Batam Trans Gasindo di Kota Batam dan variabel disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Batam Trans Gasindo di Kota Batam. Secara simultan variabel disiplin kerja, motivasi dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

PT Batam Trans Gasindo di Kota Batam.

Dengan adanya penelitian ini perusahaan diharapkan agar lebih memperhatikan disiplin kerja kepada seluruh karyawan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dalam perusahaan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Perusahaan juga diharapkan untuk lebih memberikan motivasi kepada karyawan seperti hubungan antara atasan dengan bawahan dapat terjalin dengan baik, atasan memberlakukan bawahannya secara adil dan bijaksana serta dalam hal pengawasan, pimpinan harus secara intensif memeriksa hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Saya mengucapkan terima kasih kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan bimbingan-Nya serta dosen pembimbing yang selama ini sudah membimbing dan menyemangati dalam menyelesaikan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Duli, N. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Beberapa Konsep Dasar untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data dengan SPSS (W. Imaniar (ed.); 1st ed.).
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Pramono, L. B., Safitri, U. R., & Purwanto, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Motivasi dan Kompetensi

- terhadap Kinerja Karyawan Bagian Spining 2 Pt. Sari Warna Asli Ii Boyolali. *EKOBIS : Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 9(1), 46–60.
<https://doi.org/10.36596/ekobis.v9i1.468>
- Sedarmayanti, S., & Haryanto, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Padjadjaran. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 14(1), 96–112.
<https://doi.org/10.31113/jia.v14i1.5>
- Shofi'unnafi, S. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Chandra Mukti Artha Yogyakarta. *Muhammadiyah Riau Accounting and Business Journal*, 1(2).
<https://doi.org/10.37859/mrabj.v1i2.1874>
- Sari, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset...*, 1(1), 49–55.
<http://repository.polimdo.ac.id/id/epri nt/168>
- Kolim, C. D., Nazmi, H., Tania, E. J., & Chandra, C. (2020). Pengaruh Pengawasan, Kompetensi Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alfa Scorpii Cabang Binjai. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 1–8.
<https://www.neliti.com/tr/publication s/472169/pengaruh-pengawasan-kompetensi-kerja-dan-stress-kerja-terhadap-kinerja-karyawan>
- Febrianti, Hendriani, S., & Efni, E. (2020). Pengaruh Pengawasan dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai Administrasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 31(2), 79–90.
<https://journal.uir.ac.id/index.php/kia t/article/view/2885>
- Suwanto, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 156.
<https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i2.3901>