

Pengaruh Disiplin, Pengawasan Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Boilertech Indonesia di Batam

Tomi^{1*}, M. Khoiri²

¹Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam
pb190910052@upbatam.ac.id* ; m.khoiri@puterabatam.ac.id*

Received 20 Januari 2023 | Revised 22 Januari 2023 | Accepted 30 Maret 2023

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui disiplin, pengawasan kerja serta kepuasan kerja dapat memberikan suatu pengaruh kepada kinerja karyawan pada PT Boilertech Indonesia di Batam. Populasi penelitian berjumlah 110 pekerja di PT Boilertech Indonesia dengan menggunakan *sampling jenuh*. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas serta uji reliabilitas sebagai pengujian kualitas data, pada uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi (R^2), uji t serta uji f. Temuan penelitian dapat ditemukan bahwa disiplin dapat memberikan pengaruh yang parsial dengan positif serta signifikan kepada kinerja karyawan dengan besaran pengaruh 15,8%, pengawasan kerja dapat memberikan pengaruh yang parsial dengan positif serta signifikan kepada kinerja karyawan dengan besaran pengaruh 42,6%, kepuasan kerja dapat memberikan pengaruh yang parsial dengan positif serta signifikan kepada kinerja karyawan dengan besaran pengaruh 27,1%, serta pada disiplin, pengawasan kerja serta kepuasan kerja dapat memberikan pengaruh yang simultan dengan positif serta signifikan kepada kinerja karyawan dengan besaran pengaruh 68,7%.

Keywords: Disiplin; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan; Pengawasan Kerja

Abstract

This study is intended to be able to find out how discipline, work supervision and job satisfaction can have an influence on employee performance at PT Boilertech Indonesia in Batam. The study population amounted to 110 workers at PT Boilertech Indonesia using saturated sampling. Data analysis techniques used include validity tests and reliability tests as data quality tests, in normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, multiple linear regression analysis, determination coefficient analysis (R^2), t tests and f tests. Research findings can be found that discipline can have a partial and significant influence on employee performance with an influence of 15.8%, work supervision can have a partial and significant influence on employee performance with an influence of 42.6%, job satisfaction can have a partial and significant influence on employee performance with an influence of 27.1%, As well as on discipline, work supervision and job satisfaction can have a simultaneous positive and significant influence on employee performance with an influence of 68.7%.

Keywords: Discipline; Employee performance; Job satisfaction; Work Supervision

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan aset yang dapat berharga bagi suatu perusahaan karena keberhasilan bisnis bergantung pada upaya mereka lebih dari apa pun. Adalah mungkin untuk mengukur prospek keberhasilan atau kegagalan organisasi dengan melihat tingkat pengetahuan dan pengalaman yang dibawa masing-masing individu. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan dari setiap perusahaan, sangat

penting untuk melestarikan sumber daya manusia yang sudah ada. Penilaian kinerja yang dilakukan instansi perusahaan dilakukan dan dievaluasi setiap akhir tahun (Aulia & Trianasari, 2021).

Disiplin merupakan hal pekerja yang mempraktikkan pengendalian diri cenderung unggul dalam bidang yang mereka pilih. Disiplin berkembang pada seorang pekerja yang mampu mengikuti peraturan. Praktik disiplin diri dimaksudkan agar berkelanjutan dalam menghadapi pembatasan tempat kerja dan berdampak pada produktivitas pekerja. Karyawan mendapatkan kepercayaan diri dan bekerja lebih efisien bila disiplin; sebaliknya, kurangnya disiplin mengarah pada penurunan produktivitas dan umumnya diabaikan oleh staf. Ketulusan, ketepatan waktu, dan kesesuaian dengan aturan organisasi semuanya bergantung pada disiplin karyawannya (Vallennia 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 perusahaan dengan dapat menjukan kepada yang dapat efektif serta dengan efisien. Mengingat pentingnya pengawasan di perusahaan mana pun, masalah ini harus ditanggapi dengan sangat serius. Kurangnya perhatian dari kepemimpinan terhadap jam masuk dan keluar dari pekerja dan pengawasan tugas yang diberikan menyebabkan kinerja karyawan yang buruk dan ketidakmampuan dapat tercapainya suatu tujuan. Dalam hal ini dapat diperlakukan menetapkan standar kerja, mengalokasikan tugas di antara karyawan, dan menangani berbagai ketidakkonsistenan yang dibuat oleh para pekerja (Nursan & Kahar, 2019).

Kepuasan kerja karyawan, bersama dengan disiplin dan pengawasan, sangat penting karena pekerja adalah satu-satunya elemen yang paling berpengaruh dalam kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya. Di sisi lain, orang pekerja keras yang menikmati pekerjaannya akan menggunakan setiap sumber daya yang mereka miliki untuk memastikan bahwa tugas mereka selesai dengan sukses dan mencapai tujuan kinerja mereka. pandangan seseorang tentang pekerjaan mereka yang diukur dengan ketidakpuasan mereka terhadap kesenjangan gaji antara pendapatan aktual mereka dan apa yang menurut mereka pantas mereka terima (Damayanti, 2018).

Kinerja adalah mengacu pada tindakan melakukan usaha dan hasil yang muncul sebagai konsekuensi dari pekerjaan itu. 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, 2021).

Boilermaster PTE.LTE, adalah perusahaan swasta yang menawarkan berbagai macam layanan terkait teknik. Singapura, Malaysia, Thailand, Filipina, dan Indonesia adalah basis operasi saat ini. PT Boilertech Indonesia memiliki kantor di Batam dan Pekanbaru, Indonesia. Dengan fokus melayani kebutuhan sektor maritim, petrokimia, pembangkit listrik, dan industri lainnya, PT Boilertech Indonesia didirikan sebagai penyedia jasa peralatan heat treatment. Pertumbuhan berkelanjutan PT Boilertech Indonesia di Batam membutuhkan tenaga kerja yang berdedikasi dan berpengalaman jika ingin mencapai tujuan perusahaan dalam hal output per orang. Berikut data absensi keterlambatan karyawan PT.Boilertech Indonesia di Batam dari Bulan Januari ke Bulan Juni Tahun 2022:

Tabel 1. Keterlambatan Karyawan PT.Boilertech Indonesia Periode Januari 2022- Juni 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Karyawan Terlambat	Persentase Keterlambatan	Karyawan Hadir	Persentase Kehadiran
Januari	110	21	19,09%	84	76,36%
Februari	110	26	23,63%	86	78,18%
Maret	110	32	29,09%	78	70,90%
April	110	24	21,81%	87	79,09%

Mei	110	34	30,90%	80	72,72%
Juni	110	37	36,63%	73	66,36%

Sumber: PT.Boilertech Indonesia (2022)

Tabel berikut menunjukkan bahwa PT Boilertech Indonesia memiliki tingkat ketidakhadiran sebesar 19,09% pada bulan Januari, dengan total 21 pekerja yang terlambat masuk kerja, dan tingkat ketidakhadiran sebesar 23,63% pada bulan Februari, dengan total 26 pekerja yang terlambat masuk kerja. Pada bulan Maret, naik lagi menjadi 29,09%, dengan 32 pekerja yang terlambat. Pada bulan April, hanya 21,81% dari 24 staf kami yang terlambat bekerja. Mei mengalami kenaikan besar menjadi 30,90% dengan 34 pekerja yang terlambat, dan Juni mengalami lonjakan lagi, kali ini dari 5,73% menjadi 36,63% dengan 37 pekerja yang terlambat.

Maka dalam hal ini, dapat dilihat bahwa di PT Boilertech Indonesia masih menghadapi kendala dalam memenuhi disiplin kerja dari bulan Januari 2022 hingga Juni 2022 terjadinya kuantitas keterlambatan para karyawan yang termasuk sepadan dari bulan ke bulan berikutnya. Selain dari keterlambatan karyawan, ada beberapa kendala lain seperti kurangnya tanggung jawab, dengan tidak hadir pada pekerjaan serta melanggar peraturan yang sudah di tetapkan. Hal ini terjadi karena kurangnya mematuhi dan menaati aturan yang ada sehingga system kerja akan menjadi kacau dan berantakan sehingga akan menghambat pekerjaan.

Berdasarkan dari observasi dan juga data berupa tabel dari perusahaan PT Boilertech Indonesia di Batam maka tingkat disiplin di PT. Boilertech Indonesia di Batam belum dikata baik. Hal di ini bisa dilihat dari data tabel absensi keterlambatan karyawan dalam satu tahun terakhir. Di sinilah peran pemimpin di harapkan dapat memberikan sanksi berupa hukuman untuk setiap karyawan PT. Boilertech Indonesia yang terlambat. Berikut data penyelesaian proyek karyawan PT Boilertech Indonesia di Batam dari tahun 2018 sampai juni 2022:

Tabel 2. Penyelesaian Proyek PT.Boilertech Indonesia

No	Masa Kerja	Jumlah Karyawan	Penyelesaian Proyek	Target waktu
1	Tahun 2018	105	3	3-5 bulan
2	Tahun 2019	109	4	3-5 bulan
3	Tahun 2020	112	5	3-5 bulan
4	Tahun 2021	110	4	3-4 bulan
5	Tahun 2022	110	6	1-2 bulan

Sumber: PT.Boilertech Indonesia (2022)

Dari tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa dengan disiplin dan pengawasan serta kepuasan dalam monitoring dan evaluasi oleh karyawan PT Boilertech Indonesia di Batam untuk menyelesaikan proyek dalam satu tahun. kerja semakin meningkat maka hasil kinerja akan menghasilkan secara optimal. Jika pekerjaan tidak memiliki kedisiplinan serta tanpa pengawasan hingga kepuasan yang kurang dalam suatu kinerja maka kinerja yang dihasil untuk perusahaan tidak optimal. Dapat dilihat dari tabel di atas pada tahun 2021 dan juga tahun sebelumnya PT Boilertech Indonesia di Batam mengalami permasalahan lamanya target waktu dalam menyelesaikan suatu proyek dengan target waktu 3-4 bulan untuk menyelesaikan 4 proyek di tahun 2021 sedangkan setelah adanya disiplin, pengawasan serta kepuasan yang baik di tahun 2022 dapat menyelesaikan proyek dengan target waktu 1-2 bulan untuk 6 proyek .

Pekerjaan yang tidak sesuai prosedur, karyawan yang tidak membuat perangkat di tempat kerja, dan aktivitas lainnya selama jam kerja dapat ditelusuri kembali dari kurangnya pengawasan dari pimpinan PT Boilertech Indonesia, yang pada gilirannya berdampak negatif bagi organisasi. kemampuan untuk mencapai tujuan secara efisien dan efektif. Kurangnya penilaian dan pemantauan personel menjadi masalah. Ketika sebuah program atau kebijakan dijalankan, akan sangat membantu jika memiliki beberapa cara untuk mengukur seberapa baik program tersebut bekerja. Karyawan dapat dengan kecenderungan dengan pekerjaan yang puas serta berkontribusi pada kesuksesan perusahaan jika mereka tunduk pada pemantauan dan peninjauan rutin. Jika kepemimpinan perusahaan tidak turun tangan, semuanya tidak akan berjalan dengan baik.

Disiplin

Kemampuan untuk datang bekerja tepat waktu setiap hari, bekerja keras tanpa henti, dan mengikuti semua prosedur yang telah ditetapkan tanpa kecuali adalah yang dimaksud dengan “disiplin kerja” sebagaimana didefinisikan oleh (Vallennia et al., 2020). Disiplin kerja, seperti yang dikemukakan oleh (Sari et al., 2022), adalah cara dimana manajer dapat mempengaruhi staf mereka untuk mengubah perilaku mereka dan menjadi lebih sadar dan patuh pada peraturan dan kebijakan organisasi. Dampak disiplin kerja terhadap kinerja karyawan telah diidentifikasi melalui penelitian sebelumnya (Hendri Rasminto et al., 2020). Indikator pada disiplin kerja dapat meliputi: a) Keteladanan, b) Keadilan, c) Sanksi, d) Arahan, dan d) Hubungan.

Pengawasan Kerja

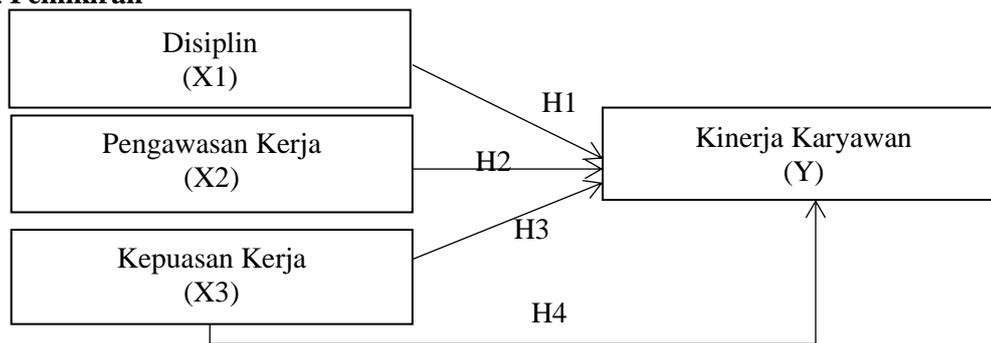
Untuk menjamin bahwa semua tugas di dalam perusahaan diselesaikan sesuai dengan kebijakan dan prosedur yang ditetapkan, supervisor mengawasi bagaimana semuanya dilakukan (Susilo & Desitawati, 2020). Tujuan pengawasan adalah untuk memastikan bahwa tujuan tercapai. Sangat mudah untuk melihat bagaimana, dalam hal ini, perencanaan dengan tidak tepat sehingga hasil yang diperoleh tidak akan optimal jika seseorang tidak diberi peran sebagai penyelia. Pada Febrianti et al. (2020) mendefinisikan sebagai pendekatan yang cermat untuk menentukan cara menerapkan standar kinerja, dengan tujuan untuk menguraikan struktur input data yang dapat digunakan untuk menentukan ada tidaknya penyimpangan yang parah dan mengarahkan tindakan korektif selanjutnya. Menurut Febrianti et al. (2020), berikut adalah indikator pengawasan pekerjaan: a) Tepat, b) Akurat, c) Obyektif, d) Fleksibel, dan e) Bersifat

Kepuasan Kerja

Istilah “kepuasan kerja” mengacu pada sentimen positif dan tindakan karyawan terhadap pekerjaan mereka yang ditentukan oleh evaluasi mereka tentang seberapa baik mereka berkontribusi pada pencapaian satu atau lebih nilai terpenting di tempat kerja (Suardi, 2020). Kepuasan kerja, sebagaimana didefinisikan oleh Hendrayana et al. (2021), adalah sejauh mana persepsi individu terhadap lingkungan kerjanya dipengaruhi oleh emosi positif atau negatif. Bagaimana perasaan seseorang tentang pekerjaannya tercermin dalam tingkat kepuasan kerjanya. Pada Endra (2022) bagaimana perasaan seseorang tentang pekerjaannya tergantung pada beberapa hal, termasuk sifat pekerjaan itu sendiri, kualitas rekan kerja mereka, manfaat yang mereka dapatkan, dan kesehatan dan kesejahteraan pribadi mereka sendiri. makhluk. Di antara indikator yang berkontribusi terhadap kepuasan pada pekerjaan adalah: 1) Pekerjaan, b) Upah, c) Promosi, d) Pengawas, dan e) Rekan kerja

Kinerja Karyawan

Bekerja dalam lingkup tugas seseorang dan dengan kemampuan terbaiknya adalah apa yang kita sebut "kinerja" di dunia bisnis, dan itulah yang membuat pekerjaan selesai dan membantu perusahaan berhasil. Kinerja, seperti yang didefinisikan oleh Paparang et al. (2021) adalah sejauh mana upaya karyawan selama periode waktu tertentu mencapai standar yang telah dapat disepakati dengan secara bersama-sama. Kinerja karyawan yang lesu di tempat kerja tercermin dalam perbedaan antara gaji mereka dan beban kerja yang diharapkan dari mereka. Kurangnya kontrol diri pekerja dan penggunaan waktu yang tidak efisien juga merupakan kontributor utama tingginya tingkat ketidakhadiran. output pekerja yang jauh di bawah harapan. Menurut penelitian terbaru Suryawan & Salsabilla (2022) keberhasilan seorang karyawan diukur dari hasil kerja yang telah mereka lakukan terhadap tujuan perusahaan. Selain itu, berikut adalah beberapa ukuran kinerja utama bagi karyawan, sebagaimana diuraikan oleh Jamal & Pradana (2019) dengan meliputi: a) Kuantitas, b) Kualitas, c) Disiplin kerja. d) Efisiensi, dan e) Ketelitian

Kerangka Pemikiran**Gambar 1** Kerangka Pemikiran**Hipotesis**

Menurut Endra (2022), salah satu cara untuk memikirkan hipotesis adalah sebagai perkiraan sementara dari kekuatan hubungan yang diprediksi antara variabel yang dapat diuji. Mengingat bahwa ini adalah anggapan, itu harus memiliki konsekuensi yang lebih langsung untuk memverifikasi koneksi yang dihipotesiskan. Untuk keperluan makalah ini, penulis akan menggunakan struktur sebelumnya sebagai dasar hipotesis berikut:

- H1: Disiplin kerja dapat dengan cara memberikan suatu yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang terdapat pada PT Boilertech Indonesia di Kota Batam.
- H2: Kepuasan kerja dapat dengan cara memberikan suatu yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang terdapat pada PT Boilertech Indonesia di Kota Batam.
- H3: Pengawasan kerja dapat dengan cara memberikan suatu yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang terdapat pada PT Boilertech Indonesia di Kota Batam.
- H4: Disiplin, kepuasan, dan pengawasan kerja dapat dengan cara memberikan suatu yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang terdapat pada PT Boilertech Indonesia di Kota Batam.

METODE

Metodologi yang akan digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Mempelajari suatu topik dengan mengumpulkan dan menganalisis data numerik disebut penelitian deskriptif kuantitatif (Sugiyono, 2019). Dengan menetapkan suatu tujuan dengan penelitian yang dilakukan untuk menguji suatu hubungan yang diantaranya pada kinerja di PT. Budaya organisasi Boilertech Indonesia di Batam dengan melihat faktor-faktor seperti kedisiplinan, pengawasan, dan kepuasan kerja. Berdasarkan fokusnya, tampaknya penelitian yang dilakukan dengan suatu jenis penelitian yang berjenis deskriptif, dengan dapat berusaha menggambarkan yang akurat dan rinci tentang objek tertentu dan penjelasan tentang masalah yang berkaitan dengan fakta sistematis atau karakteristik demografis.

Populasi adalah pengelompokan statistik dari hal-hal dan orang-orang dengan sifat dan fitur yang dapat diamati yang dapat diperiksa untuk menarik kesimpulan (Sugiyono, 2019). Pekerja PT Boilertech Indonesia yang berbasis di Batam dengan total 110 akan berpartisipasi yang dapat dianggap sebagai responden dengan digunakannya pada penelitian ini. Sampel merupakan suatu yang dengan sebagian dari keseluruhan populasi yang diteliti, serta itu juga merupakan representasi perwakilan dari seluruh populasi (Sugiyono, 2019). Sampling jenuh digunakan sebagai metodologi dalam penyelidikan ini. Sampel merupakan perwakilan keseluruhan yang terdapat 110 responden yang diperoleh dari karyawan PT Boilertech Indonesia Batam.

HASIL dan PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 3 Uji Validitas

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,780		Valid
X1.2	0,765		Valid
X1.3	0,705		Valid
X1.4	0,717		Valid
X1.5	0,765		Valid
X2.1	0,635		Valid
X2.2	0,789		Valid
X2.3	0,763		Valid
X2.4	0,727		Valid
X2.5	0,750	0,1874	Valid
X3.1	0,604		Valid
X3.2	0,681		Valid
X3.3	0,666		Valid
X3.4	0,617		Valid
X3.5	0,658		Valid
Y.1	0,648		Valid
Y.2	0,703		Valid
Y.3	0,637		Valid
Y.4	0,762		Valid
Y.5	0,756		Valid

Sumber: Pengolahan Data (2022)

Pada penjelasan tabel 3 yang telah dikemukakan diatas sebagaimana dapat diketahui bahwa pada hasil uji validitas seluruh pada pernyataan yang dengan meliputi variabel penelitian dapat diketahui hasil yang diperoleh dengan nilai r hitung yang dapat melebihi pada r tabel. Dengan data yang telah dihasilkan tersebut dapat disimpulkan bahwa uji validitas pada variabel penelitian dikatakan valid sehingga data tersebut bisa digunakan untuk meneliti yang lebih lanjut lagi.

Uji Reliabilitas

Tabel 4 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Keterangan
Disiplin (X1)	0,800	5	
Pengawasan Kerja (X2)	0,745	5	<i>Reliable</i>
Kepuasan Kerja (X3)	0,646	5	
Kinerja Karyawan (Y)	0,740	5	

Sumber: Pengolahan Data (2022)

Pada penjelasan tabel 4 diatas sebagaimana mengetahui yang dengan pada hasil uji reliabilitas seluruh pernyataan pada variabel penelitian yang diteliti dapat hasil yang diketahui melalui *cronbach's alpha* yang dapat melebihi pada 0,60. Seperti data yang telah dihasilkan tersebut dengan ditarik simpulan pada pengujian uji reliabilitas dengan meliputi keseluruhan pernyataan pada variabel yang diteliti dikatakan *reliable* sehingga data tersebut dapat dipercaya atau dengan kata lain data dapat diandalkan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
<i>Unstandardized Residual</i>		
<i>N</i>		110
<i>Normal</i>	<i>Mean</i>	.0000000
<i>Parameters^{a,b}</i>	<i>Std. Deviation</i>	1.64692281
<i>Most Extreme</i>	<i>Absolute</i>	.071
<i>Differences</i>	<i>Positive</i>	.056
	<i>Negative</i>	-.071
<i>Test Statistic</i>		.071



Asymp. Sig. (2-tailed) .200^{c,d}
 a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Pengolahan Data (2022)

Pada penjelasan tabel 5 yang telah dikemukakan diatas sebagaimana telah menunjukkan yang pada *kolmogorov-smirnov* dapat menunjukkan bahwa pada nilai yang dihasilkan dengan *asymp. sig. (2-tailed)* dengan dapat besaran hasil 0,200 yang dapat melebihi ambang pada 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 sebagai data yang berdistribusi dengan cara yang normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6 Uji Multikolinearitas

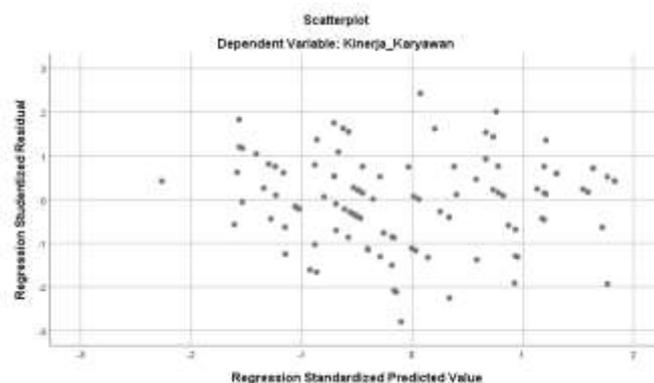
Model		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin	.437	2.289
	Pengawasan_Kerja	.457	2.187
	Kepuasan_Kerja	.562	1.781

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Pengolahan Data (2022)

Pada penjelasan dengan tabel 6 yang telah dikemukakan diatas sebagaimana menunjukkan bahwa pada hasil uji multikolinearitas dapat menunjukkan bahwa *tolerance* dapat menghasilkan nilai yang dapat melebihi pada 0,10 kemudian pada hasil yang diperoleh melalui *variance inflation factor* (VIF) dapat menghasilkan nilai dibawah 10,00. Dengan data yang telah dihasilkan tersebut dapat disimpulkan bahwa uji multikolinearitas pada variabel bebas yang telah diteliti dikatakan tidak terjadinya suatu korelasi dengan penyebutan lain tidak terjadinya suatu multikolinearitas diantara variabel bebas yang telah diteliti.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Pengolahan Data (2022)

Pada penjelasan yang dengan gambarkan pada gambar 2 diatas sebagaimana diketahui dengan hasil uji heteroskedastisitas dapat menunjukkan dengan adanya titik-titik pada *scatterplot* telah dapat menyebarkan dengan cara acak serta tidak diketahuinya yang memperlihatkan dengan pola jelas, kemudian pada titik-titik yang digambarkan telah berada pada atas dan pada bawah nilai 0 yang diketahui melalui sumbu Y. Dengan data yang telah dihasilkan tersebut dapat disimpulkan bahwa uji heteroskedastisitas yang telah dihasilkan dikatakan tidak terjadinya gejala multikolinearitas.

Uji Pengaruh
Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
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

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Pengolahan Data (2022)

Pada tabel di atas diperoleh persamaan regresi linier berganda $Y = 2,924 + 0,158 + 0,426 + 0,271$.

Dari persamaan tersebut dapat dinyatakan seperti berikut:

1. Konstanta dapat menghasilkan nilai sebesar 2,924, nilai tersebut dapat memberi arti dimana jika disiplin, pengawasan kerja dan kepuasan kerja secara bersamaan dengan dapat memiliki angka 0 atau dianggap tidak ada sehingga pada kinerja karyawan dapat memiliki tingkat 2,924.
2. Variabel disiplin dapat menghasilkan hubungan yang positif dengan pada suatu kinerja karyawan dengan dapat diketahui besaran pada nilai 0,158. Melalui hasil tersebut dapat menyatakan bahwa jika disiplin dapat meningkat, sehingga kinerja karyawan PT Boilertech Indonesia di Batam dapat meningkat sebesar 15,8%.
3. Variabel pengawasan kerja dapat menghasilkan hubungan yang positif dengan pada suatu kinerja karyawan dengan dapat diketahui besaran pada nilai 0,426. Melalui hasil tersebut dapat menyatakan bahwa jika pengawasan kerja dapat meningkat, sehingga kinerja karyawan PT Boilertech Indonesia di Batam dapat meningkat sebesar 42,6%.
4. Variabel kepuasan kerja dapat menghasilkan hubungan yang positif dengan pada suatu kinerja karyawan dengan dapat diketahui besaran pada nilai 0,271. Melalui hasil tersebut dapat menyatakan bahwa jika kepuasan kerja dapat meningkat, sehingga kinerja karyawan PT Boilertech Indonesia di Batam dapat meningkat sebesar 27,1%.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 8 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Model Summary ^b		Std. Error of the Estimate
			Adjusted R Square		
1	.829 ^a	.687	.678		1.670

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Pengawasan_Kerja, Disiplin
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Pengolahan Data (2022)

Pada penjelasan dengan tabel 8 diatas sebagaimana menunjukkan pada suatu hasil yang dapat diperoleh melalui analisis koefisien determinasi (R²) 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 PT Boilertech Indonesia di Batam dapat dijelaskan oleh disiplin, pengawasan, kepuasan kerja dengan besar 68,7%, sementara dapat menyisakan besaran 31,3% dapat dijelaskan pada suatu variabel bebas dengan berbeda dimana dimungkinkan tidak terdapat pada penelitian yang dilakukan ini.

Pengujian Hipotesis
Uji Hipotesis Secara Parsial – Uji t



Tabel 9 Hasil Uji t (Parsial)

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		Unstandardized Coefficients				
		B	Std. Error			
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

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Pengolahan Data (2022)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diinterpretasikan:

1. Pada variabel disiplin dapat menghasilkan t hitung sebesar 2,253 dengan dapat melebihi pada t tabel (1,982) serta dengan diperolehnya Sig. dapat menghasilkan besaran 0,026 yang tidak dapat melebihi pada 0,05. Dengan hasil tersebut disimpulkan dengan adanya H1 yang dapat diterima dengan kata lain secara parsial disiplin memberikan suatu hubungan dengan positif serta dengan signifikan yang telah diberikan kepada kinerja karyawan PT Boilertech Indonesia di Batam.
2. Pada variabel pengawasan kerja dapat menghasilkan t hitung sebesar 6,379 dengan dapat melebihi pada t tabel (1,982) serta dengan diperolehnya Sig. dapat menghasilkan besaran 0,000 yang tidak dapat melebihi pada 0,05. Dengan hasil tersebut disimpulkan dengan adanya H2 yang dapat diterima dengan kata lain secara parsial pengawasan kerja memberikan suatu hubungan dengan positif serta dengan signifikan yang telah diberikan kepada kinerja karyawan PT Boilertech Indonesia di Batam.
3. Pada variabel kepuasan kerja dapat menghasilkan t hitung sebesar 3,252 dengan dapat melebihi pada t tabel (1,982) serta dengan diperolehnya Sig. dapat menghasilkan besaran 0,002 yang tidak dapat melebihi pada 0,05. Dengan hasil tersebut disimpulkan dengan adanya H3 yang dapat diterima dengan kata lain secara parsial kepuasan kerja memberikan suatu hubungan dengan positif serta dengan signifikan yang telah diberikan kepada kinerja karyawan PT Boilertech Indonesia di Batam.

Uji Hipotesis Secara Simultan – Uji F

Tabel 10 Hasil Uji f (Simultan)

Model		ANOVA ^a			F	Sig.
		Sum of Squares	Df	Mean Square		
1	Regression	648.726	3	216.242	77.531	.000 ^b
	Residual	295.647	106	2.789		
	Total	944.373	109			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Pengawasan_Kerja, Disiplin

Sumber: Pengolahan Data (2022)

Pada penjelasan tabel 10 yang telah dikemukakan diatas sebagaimana dapat diketahui bahwa pada hasil uji f dapat dinyatakan dengan diperolehnya menghasilkan f hitung sebesar 77,531 dengan dapat melebihi pada f tabel 2,69 serta dengan diperolehnya Sig. dapat menghasilkan besaran 0,000 yang tidak dapat melebihi pada 0,05. Dengan hasil tersebut disimpulkan dengan adanya Ha yang dapat diterima dengan kata lain secara keseluruhan yang meliputi disiplin, pengawasan kerja serta kepuasan kerja memberikan suatu hubungan dengan positif serta dengan signifikan yang telah diberikan kepada kinerja karyawan PT Boilertech Indonesia di Batam.

Pembahasan

Disiplin memberikan suatu hubungan dengan positif serta dengan signifikan yang telah diberikan kepada kinerja karyawan PT Boilertech Indonesia di Batam, dengan dapat diperolehnya t hitung sebesar 2,253 dengan dapat melebihi pada t tabel (1,982) serta dengan diperolehnya Sig. dapat menghasilkan besaran 0,026 yang tidak dapat melebihi pada 0,05. Hasil yang telah dipaparkan dapat dimaknai

sebagaimana semakin baiknya disiplin yang dapat dilakukan para pekerja maka semakin baiknya kinerja yang dihasilkan maka hal ini akan mengakibatkan kinerja yang dapat meningkat

Pengawasan kerja memberikan suatu hubungan dengan positif serta dengan signifikan yang telah diberikan kepada kinerja karyawan PT Boilertech Indonesia di Batam, dengan dapat diperolehnya t hitung sebesar 6,379 dengan dapat melebihi pada t tabel (1,982) serta dengan diperolehnya $Sig.$ dapat menghasilkan besaran 0,000 yang tidak dapat melebihi pada 0,05. Hasil tersebut dapat dimaknai sebagaimana pengawasan pekerjaan yang dilakukan pada perusahaan yang dihadapkan kepada karyawan sehingga karyawan tersebut semakin baik pekerjaannya yang akan mengakibatkan kinerja karyawan dapat dengan meningkat.

Kepuasan kerja memberikan suatu hubungan dengan positif serta dengan signifikan yang telah diberikan kepada kinerja karyawan PT Boilertech Indonesia di Batam, dengan dapat diperolehnya t hitung sebesar 3,252 dengan dapat melebihi pada t tabel (1,982) serta dengan diperolehnya $Sig.$ dapat menghasilkan besaran 0,002 yang tidak dapat melebihi pada 0,05. Hasil tersebut dapat dimaknai bahwa semakin baiknya kepuasan kerja yang diberikan oleh perusahaan maka hal tersebut dapat memberikan suatu kepuasan kepada karyawan dalam bekerja, sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Disiplin, pengawasan kerja serta kepuasan kerja memberikan suatu hubungan dengan positif serta dengan signifikan yang telah diberikan kepada kinerja karyawan PT Boilertech Indonesia di Batam, dengan dapat diperoleh f hitung sebesar 77,531 dengan dapat melebihi pada f tabel 2,69 serta dengan diperolehnya $Sig.$ dapat menghasilkan besaran 0,000 yang tidak dapat melebihi pada 0,05. Hasil tersebut dapat dimaknai bahwa apabila disiplin dapat dilaksanakan dengan baik, pengawasan kerja yang diberikan dengan baik serta kepuasan kerja yang dapat diberikan dengan baik, maka secara bersamaan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

SIMPULAN

Dengan ditemukan hasil penelitian serta pembahasan yang telah dapat diketahui sehingga menghasilkan simpulan dengan meliputi:

1. Disiplin dengan dapat cara yang parsial memberikan suatu hubungan dengan positif serta dengan signifikan yang telah diberikan kepada kinerja karyawan PT Boilertech Indonesia di Batam.
2. Pengawasan kerja dengan dapat cara yang parsial memberikan suatu hubungan dengan positif serta dengan signifikan yang telah diberikan kepada kinerja karyawan PT Boilertech Indonesia di Batam.
3. Kepuasan kerja dengan dapat cara yang parsial memberikan suatu hubungan dengan positif serta dengan signifikan yang telah diberikan kepada kinerja karyawan PT Boilertech Indonesia di Batam.
4. Disiplin, pengawasan kerja dan kepuasan kerja dengan dapat cara yang simultan memberikan suatu hubungan dengan positif serta dengan signifikan yang telah diberikan kepada kinerja karyawan PT Boilertech Indonesia di Batam.

DAFTAR PUSTAKA

- Aulia, V., & Trianasari, N. (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. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v4i1.29577>
- Damayanti. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang)*, 2, 75–86.
- Endra, T. S. S. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Dazzel Yogyakarta. *Among Makarti*, 14(2), 50–61. <https://doi.org/10.52353/ama.v14i2.218>
- 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.
- Frey, B. B. (2022). PENGARUH KESELAMATAN KESEHATAN KERJA DAN PENGAWASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT PERKEBUNAN TAMBI. *The SAGE Encyclopedia of Research Design*, 16(1), 96–110. <https://doi.org/10.4135/9781071812082.n469>
- Hendrayana, I., Wimba, I. G. A., & Sugianingrat, I. . P. W. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(4), 1357–1368. <https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/1418%0Ahttps://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/download/1418/976>
- Hendri Rasminto, Febryantahanuji Febryantahanuji, & Danang Danang. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *E-Bisnis : Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 13(1), 82–87. <https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v13i1.179>
- Jamal, S., & Pradana, M. (2019). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KABUPATEN INDRAMAYU. 8(4), 3559–3574.
- Nursan, & Kahar, F. (2019). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Gowa). *Birokrat: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 8(2), 116–130.
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123.
- Sari, N., Fadilla, & Aravik, H. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Unit Desa (KUD) Sejahtera Babat Toman. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 1(2), 1–16.
- Suardi. (2020). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI Suardi Prodi Ilmu Adm Negara STIA Adabiah. *Menara Ekonom*, VI(1), 96–102.
- Sugiyono. (2019). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF dan R&D* (Sutopo (ed.); ke 2). ALFABETA.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Susilo, B. W., & Desitawati, Y. (2020). Pengaruh Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Eude Indonesia. *JBE (Jurnal Bingkai Ekonomi)*, 5(1), 97–105. <https://doi.org/10.54066/jbe.v5i1.74>
- Syarkani, S. (2021). 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>
- Vallennia, K., Atikah, A., & Azijah, F. N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.SINAR SOSRO Rancaekek). *Jurnal Equilibrium Management(JEM)*, 6(2), 1–11. <http://jurnal.manajemen.upb.ac.id>