



Pengaruh Kualitas Kerja, Pengawasan dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Toyota Auto2000 BSD City di Tangerang Selatan

Ihsan Suryadi¹⁾; Eko Yulianto²⁾

Universitas Pamulang, Indonesia

Email: ihsansuryadi99@gmail.com¹⁾; ekoy93@gmail.com²⁾

Abstrak. Tujuan penelitian dalam ini adalah ; Mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Toyota Auto2000 BSD City di Tangerang Selatan, mengetahui dan menganalisis pengawasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Toyota Auto2000 BSD City di Tangerang Selatan. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Toyota Auto2000 BSD City di Tangerang Selatan. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas kerja, pengawasan kerja dan kedisiplinan kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Toyota Auto2000 BSD City di Tangerang Selatan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah 110 karyawan pada PT. Toyota Auto2000 BSD City di Tangerang Selatan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *total sampling*, sehingga sampel yang digunakan sebanyak 110 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Terdapat kualitas kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Terdapat pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Terdapat kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Terdapat kualitas kerja, pengawasan kerja dan kedisiplinan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci: Kualitas, Pengawasan, Kedisiplinan Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama di setiap kegiatan yang ada di dalamnya. Perusahaan sebagai suatu organisasi yang menggunakan dan mengkoordinir sumber-sumber ekonomi untuk memproduksi barang dan jasa di dorong untuk meningkatkan produktivitas usaha sehingga nantinya mampu memaksimalkan laba untuk bertahan dalam jangka panjang.

Produktivitas kerja memegang peranan penting dan menjadi alat ukur keberhasilan suatu organisasi. Dalam menghadapi persaingan organisasi harus meningkatkan produktivitasnya agar mampu berkompetisi dan bertahan. Usaha yang dilakukan dalam

peningkatan produktivitas ini dapat dimulai dari sumber daya manusianya. Unsur manusia merupakan faktor terpenting pencapaian tujuan suatu organisasi. Karyawan diarahkan sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan agar mereka dapat bekerja secara optimal sesuai dengan tugas pokok, fungsi dan kompetensi di bidangnya masing-masing. Semakin optimalnya kerja karyawan diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai dan meningkatkan produktivitas.

Produktivitas kerja merupakan motif ekonomi untuk memperoleh hasil maksimal dengan biaya tertentu, dimana dalam pelaksanaannya produktivitas banyak terletak pada faktor sebagai pelaksana kegiatan perusahaan yaitu para anggota, karyawan atau pekerja. Produktivitas kerja sering diartikan sebagai kemampuan seseorang atau kelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa. Seorang karyawan yang produktif adalah karyawan yang cekatan dan mampu menghasilkan barang dan jasa sesuai mutu yang ditetapkan dan waktu yang lebih singkat, sehingga akhirnya dapat tercapai tingkat produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Dengan demikian penting bagi seorang manajer berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, agar perusahaan dapat berkembang dan dapat mempertahankan usahanya. Faktor yang yang menentukan besar kecilnya produktivitas antara lain kualitas kerja, pengawasan kerja dan kedisiplinan.

Kualitas kerja seorang karyawan sangat mempengaruhi prestasinya di perusahaan, yang di mana hal inilah yang menjadi bahan pertimbangan seorang atasan atau manajer dalam memberikan penilaian. Perusahaan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar para karyawan dapat menjalankan aktivitas kerjanya dengan lebih baik dan optimal. Kualitas kerja yang di maksud adalah di mana pada saat melakukan proses kegiatan kerja, seorang karyawan mampu menunjukkan kualitas SDM yang di miliknya dengan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap perusahaan tempat ia bekerja. Kemudian pengawasan atau yang disebut juga pengendalian/ penyeliaan merupakan salah satu fungsi dalam manajemen suatu organisasi, dimana memiliki arti suatu proses mengawasi dan mengevaluasi suatu kegiatan. Suatu pengawasan dikatakan penting karena tanpa adanya pengawasan yang baik tentunya akan menghasilkan tujuan yang kurang memuaskan, baik bagi organisasi itu sendiri maupun bagi para pekerjanya.

Pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengetahui apakah jalannya pekerjaan dan hasilnya sesuai dengan rencana (Manurung, dkk., 2021). Perusahaan perlu meningkatkan pengawasan yang efektif sehingga sikap disiplin karyawan juga baik, untuk memacu produktivitas kerja karyawan. Karena apabila karyawan dalam bekerja ada pengawasan kerja yang efektif dari manajer maka semangat kerja akan timbul dan para karyawan akan bekerja dengan rajin, disiplin, baik dan bertanggung jawab sehingga produktivitas kerja akan meningkat dengan sendirinya.

Adapun tujuan penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Toyota Auto2000 BSD City di Tangerang Selatan. Untuk mengetahui dan menganalisis pengawasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Toyota Auto2000 BSD City di Tangerang Selatan. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Toyota Auto2000 BSD City di Tangerang Selatan. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas kerja, pengawasan kerja dan kedisiplinan kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Toyota Auto2000 BSD City di Tangerang Selatan”.

KAJIAN LITERATUR

Kualitas Kerja

Menurut Heizer dan Render (2015) kualitas adalah “keseluruhan fitur dan karakteristik produk atau jasa yang mampu memuaskan kebutuhan yang tampak atau samar”. Kualitas dapat diartikan dalam banyak cara, tergantung dari siapa yang mendefinisikan dan tergantung dari produk atau jasa yang terkait. Sedangkan menurut Russel & Taylor (dalam yuliani, 2015) bahwa kualitas sebagai totalitas tampilan dan karakteristik produk atau jasa yang berusaha keras dengan segenap kemampuannya memuaskan kebutuhan tertentu. Menurut Tjiptono dalam Riyanto (2018:118) Kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang

berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan. Sebaliknya, definisi kualitas yang bervariasi dari yang kontroversial hingga kepada yang lebih strategi. Sementara Tjiptono dalam Atmaja (2018:50) menyatakan bahwa, "Kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berpengaruh dengan produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan yang menemui atau melebihi harapan". Menurut Matutina (dalam Yuliani, 2015) indikator kualitas kerja karyawan adalah

1. Pengetahuan pemberian pelatihan
2. Kemampuan berorientasi pada intelektualitas dan daya pikir
3. Ketrampilan
4. Penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan
5. Pengawasan teknis

Pengawasan Kerja

Daulay (2017:218) menyatakan bahwa pengawasan adalah usaha sistemik untuk menetapkan standard pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standard yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya yang dimiliki perusahaan telah dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Handoko dalam (Marsaoly, 2016) Pengawasan adalah usaha sistematis untuk menentukan standar pelaksanaan dan tujuan perencanaan, merancang system informasi umpan balik membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan – penyimpangan serta mengambil tindakan – tindakan yang diperlukan untuk koreksi guna menjamin bahwa sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan – tujuan perusahaan. Dimensi dan indikator yang terdapat dalam pengawasan kerja menurut Sondang Siagian (2014:35) terdapat tiga mekanisme yang positif mempengaruhi kinerja, antara lain :

1. Kontrol Masukan

Masukan kontrol melibatkan pengelolaan sumber daya organisasi. Sumber daya ini mencakup material, keuangan dan sumber daya manusia. Mekanisme masukan kontrol meliputi pencocokan kepentingan individu dengan kepentingan utama perusahaan melalui penyaringan karyawan (*selection*) yang tepat dan memastikan bahwa karyawan yang terbaik dan mempunyai kemampuan yang tinggi itu yang dipilih, Seperti : Seleksi pada Materi yang diujikan, Objektivitas, Pelatihan, Alat Bantu Suara, Alat Bantu Fasilitas.

2. Kontrol Perilaku

Kontrol perilaku adalah semua tindakan yang mengatur kegiatan bawahan. Hal ini biasanya dimulai dari manajemen puncak dan kemudian mengimplementasikan ditingkat menengah dan manajemen yang paling terendah. Fungsi dasar manajemen perilaku adalah untuk memastikan bawahan-bawahan melakukan tugas sesuai dengan apa yang telah direncanakan perusahaan, kemudian memantau kinerja dan melakukan tindakan evaluasi kinerja karyawan. Tindakan korektif yang diambil dalam hal ini terjadi perbedaan antara kinerja yang diinginkan atau kinerja aktual, dan umpan balik diberikan secara berkelanjutan. Fokus utama kontrol perilaku ini berbasis pada pencapaian peningkatan tujuan dengan asumsi bahwa manajer memiliki sebuah tugas dan bawahan memiliki kemampuan untuk bertindak, Seperti : Standar, Evaluasi, Perbandingan, Perbaikan.

3. Kontrol Pengeluaran

Kontrol pengeluaran adalah semua tentang pengaturan target bawahan untuk mengikuti manajer. Dalam kontrol pengeluaran, manajer menetapkan hasil yang diinginkan yang harus dicapai oleh karyawan mereka. Target tersebut pengeluaran ini adalah semua cara tentang mengontrol sistem penghargaan dengan iuran pegawai yang menguntungkan, Seperti : Target Kerja, Hadiah/ Bonus.

Kedisiplinan Kerja

Hasibuan (2019:193), “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Sementara Sinambela (2016, 35) mengatakan bahwa : “disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Pada dasarnya indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi diantaranya ialah (1) tujuan dan kemampuan, (2) teladan pimpinan, (3) balas jasa/gaji dan kesejahteraan, (4) keadilan, (5) waskat (pengawasan melekat), (6) sanksi hukuman, (7) ketegasan, (8) dan hubungan kemanusiaan.” Hamali (2016:214) disiplin kerja yaitu: “suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku”. Sedangkan menurut Darmawan (2019) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran seseorang untuk menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Siswanto dalam Sinambela (2018:356) dimensi dan indikator kedisiplinan yaitu:

1. Frekuensi kehadiran
Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensinya maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi. Tingkat kewaspadaan karyawan
Karyawan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.
2. Ketaatan pada standar kerja
Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan-aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
3. Ketaatan pada peraturan kerja
Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
4. Etika kerja
Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan.

Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas menurut Mulyadi (2015) adalah hasil kerja input dan output karyawan yang kemudian dibandingkan. Seorang pekerja yang hasil kerjanya tinggi tetapi belum tentu produktivitasnya ikut naik. Karyawan dapat dikatakan produktif jika mampu menghasilkan output (barang dan jasa) sesuai target dengan jangka waktu yang efektif dan efisien. Karyawan yang produktif akan memberikan manfaat bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan karena pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dapat terlaksana dengan baik.

Menurut Hasibuan (2016), Produktivitas kerja merupakan perbandingan dari hasil yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan dalam satu waktu, apabila dalam pelaksanaannya ada kenaikan dalam produktivitas kerja, maka kemungkinan terdapat peningkatan sistem kerja dan efisiensi serta teknis produksi dan ketrampilan para karyawan. Sementara menurut Burhanuddin Yusuf (2016) produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu, atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi hasil dari kinerja. Menurut Simamora dalam Tulenan (2015: 20) indikator dalam produktivitas kerja meliputi:

1. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan

karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan cara mengumpulkan data melalui instrumen penelitian, dan menyebarkan kuesioner kepada para karyawan pada PT. Toyota Auto2000 BSD City di Tangerang Selatan, yang hasilnya kemudian diolah melalui program SPSS for Windows versi 20.

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian atau objek yang diteliti (Notoatmodjo, 2018). Dari pengertian tersebut maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah 110 karyawan pada PT. Toyota Auto2000 BSD City di Tangerang Selatan.

Sampel adalah objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi (Notoatmodjo, 2018). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan cara total sampling, yaitu teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain total sampling adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2018:84). Sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 110 responden.

Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan statistik. Kemudian untuk memperoleh dan mempercepat input data, maka digunakan *software* statistik yaitu program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 2.0 dalam pengolahan data menggunakan analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linier Berganda

Hasil analisis diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 7.964 + 0.263X_1 + 0.350X_2 + 0.359X_3$$

1. Nilai Konstanta $a = 7.964$ dapat diartikan bahwa jika kualitas kerja, pengawasan kerja dan kedisiplinan kerja bernilai nol maka produktivitas kerja karyawan bernilai negatif sebesar 7.964.
2. Koefisien regresi Kualitas Kerja $b_1 = 0.263$ dapat diartikan bahwa jika nilai kualitas kerja meningkat sebesar satu maka nilai produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0.263.
3. Koefisien regresi Pengawasan Kerja $b_2 = 0.350$ dapat diartikan bahwa jika pengawasan kerja meningkat sebesar satu maka nilai produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0.350.
4. Koefisien regresi Kedisiplinan Kerja $b_3 = 0.359$ dapat diartikan bahwa jika Kedisiplinan Kerja meningkat sebesar satu maka nilai produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0.359.

Pengujian Hipotesis

Pengaruh Kualitas kerja (X_1) terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y)

Dari tabel di atas diperoleh hasil perhitungan nilai uji t variabel Kualitas kerja (X_1) dengan t_{hitung} sebesar 4,447 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena t_{hitung} lebih besar t_{tabel} ($4,447 > 1.982$) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.000) maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dapat dinyatakan bahwa Kualitas kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y).

Pengaruh Pengawasan kerja (X_2) terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y)

Dari tabel di atas diperoleh hasil perhitungan nilai uji t variabel Pengawasan kerja (X_2) dengan t_{hitung} sebesar 6,316 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena t_{hitung} lebih besar t_{tabel} ($6,316 > 1.982$) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.000) maka H_a diterima dan H_0 ditolak,

dapat dinyatakan bahwa Pengawasan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y).

Pengaruh Kedisiplinan kerja (X_3) terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y)

Dari tabel di atas diperoleh hasil perhitungan nilai uji t variabel Kedisiplinan kerja (X_3) dengan t_{hitung} sebesar 6,284 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena t_{hitung} lebih besar t_{tabel} ($6,284 > 1.982$) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.000) maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dapat dinyatakan bahwa Kedisiplinan kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y).

Uji F

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 114.055 sedangkan F_{tabel} (α 0,05) untuk $n = 106$ sebesar 2.46. Jadi $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} (α 0,05) atau $114.055 > 2.46$, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa Kualitas Kerja (X_1), Pengawasan Kerja (X_2) dan Kedisiplinan Kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel Model Summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0.763, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 76.3% variabel Kualitas Kerja (X_1), variabel Pengawasan Kerja (X_2) dan variabel Kedisiplinan Kerja (X_3) memiliki pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) dan sisanya sebesar 23.7% berpengaruh dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil-hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kualitas kerja, pengawasan kerja dan kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Toyota Auto2000 BSD City di Tangerang Selatan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat Kualitas kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y).
2. Terdapat Pengawasan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y).
3. Terdapat Kedisiplinan kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y).
4. Terdapat Kualitas kerja (X_1), Pengawasan kerja (X_2) dan Kedisiplinan kerja (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Daulay, D. 2017. Manajemen. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli, Medan.
- Handoko, T. Hani. 2016. Manajemen. Yogyakarta: BPF.
- Mulyadi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: In Media.
- Notoatmojo, Seokidjo. 2018. Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Riyanto, A. 2018. Implikasi Kualitas Pelayanan Dalam Meningkatkan Kepuasan Pelanggan Pada PDAM Cibadak Sukabumi. Jurnal Ecodemica, 2(1).
- Sinambela, L.P. 2016. Manajemen sumber daya manusia (membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja). Jakarta: PT Bumi aksara.
- Sinambela, L.P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wijaya, T. 2018. Manajemen kualitas jasa. Jakarta: indeks-penerbit.
- Yuliani, Widi. 2015. Pengaruh Kualitas Kerja, Pengawasan Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Pasar Raya Sri Ratu Semarang. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis.