

Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Microcast Technology Indonesia

¹ Tomi Haria

² Suhardi

¹ Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam, Indonesia

² Magister Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam, Indonesia

Email: pb190910347@upbatam.ac.id¹, suhardi@puterabatam.ac.id

Abstract

This research aims to determine the influence of supervision, work discipline and motivation on employee performance at PT Microcast Technology Indonesia. The population in the study were employees of PT Microcast Technology Indonesia. The sample in this research was 100 employees or all employees of PT Microcast Technology Indonesia. This research uses quantitative methods, data analysis uses the SPSS 26 program. The results of this research show that, Supervision has a positive and significant effect on Employee Performance at PT Microcast Technology Indonesia, work discipline has a positive and significant effect on Employee Performance at PT Microcast Technology Indonesia and Motivation has an effect positive and significant impact on Employee Performance at PT Microcast Technology Indonesia, as well as Supervision, Work Discipline and Motivation simultaneously have a positive and significant impact on Employee Performance at PT Microcast Technology Indonesia.

Keywords: Supervision, Work Discipline, Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Tenaga kerja di sektor industri manufaktur memiliki posisi penting untuk mendukung kelancaran aktivitas operasional perusahaan. Industri manufaktur sering memiliki jumlah karyawan yang besar dan beragam. Oleh karena itu, pengelolaan yang efisien sangat diperlukan untuk mengatur SDM tersebut. Tenaga kerja dalam perusahaan industri manufaktur mempunyai peran strategis yang vital dalam menjaga kelancaran operasional perusahaan. Perusahaan manufaktur harus memastikan kepatuhan terhadap peraturan

perusahaan dan regulasi pemerintah terkait ketenagakerjaan. Manajemen sumber daya manusia perlu memastikan bahwa semua kebijakan dan prosedur terkait ketenagakerjaan dijalankan dengan cermat. Dengan pemahaman yang mendalam tentang latar belakang dan tantangan dalam Pengelolaan tenaga kerja di dalam organisasi manufaktur, perusahaan dapat merancang strategi dan kebijakan sumber daya manusia yang efektif untuk mendukung pertumbuhan dan keberhasilan bisnisnya (Fadly, 2024).

Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang optimal, perusahaan manufaktur mampu meningkatkan produktivitas, efisiensi, serta daya saing pasar. Sehingga peran manajemen sumber manusia di perusahaan manufaktur sangat penting dan harus dikelola dengan cermat.

PT Microcast Tecnology Indonesia adalah perusahaan yang bergerak dalam manufacture die casting, produk yang dihasilkan dapat digunakan di berbagai industry diantaranya elektronik, otomotif, medis dan masih banyak lagi dan sudah dilengkapi dengan mesin canggih untuk menghasilkan produk yang berkualitas dan berteknologi seperti Die Casting Machine, Oxide Blasting Machine, Plastic Blasting Machine, Tapping Machine, Barreling Machine, CNC Milling dan CNC EDM. Untuk itu sangat diperlukan pengawasan, disiplin kerja dan motivasi agar dapat menghasilkan standard kualitas yang baik, kepatuhan dan mengikuti prosedur sesuai intruksi dan juga berjalannya proses yang sesuai yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang di teliti oleh (Widiastuti et al., 2020) dengan judul penelitian Pengaruh pengawasan, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja pekerja pada pt sakapatat masamar sosial dengan metode analisis menggunakan Regresi linear berganda mendapatkan hasil penelitian bahwa Pengawasan,

disiplin kerja, dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan. Dan juga hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hendry et al., 2022) dengan judul penelitian Pengaruh Kedisiplinan, Pengawasan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan dengan menggunakan metode analisis Regresi linear berganda dan mendapatkan hasil penelitian bahwa kedisiplinan, pengawasan, dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT Microcast Technology Indonesia
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Microcast Technology Indonesia
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Microcast Technology Indonesia
4. Untuk mengetahui pengaruh Pengawasan, Disiplin kerja dan Motivasi secara bersamaan terhadap kinerja karyawan pada PT Microcast Technology Indonesia

LANDASAN TEORI

Pengawasan

Pengawasan merupakan segala kegiatan untuk memastikan dan

menjamin bahwa pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, kebijakan yang telah digariskan, dan perintah yang telah diberikan dalam rangka melaksanakan rencana tersebut. Pengawasan harus mengukur apa yang telah dicapai, menilai pelaksanaan, dan melakukan tindakan perbaikan serta penyesuaian yang dianggap perlu.

Menurut Suhardi, (2018), pengawasan dapat dijelaskan sebagai tindakan memantau pelaksanaan semua kegiatan organisasi dengan tujuan memastikan bahwa semua tugas yang dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Disiplin Kerja

Menurut (Mardiati & Suhardi, 2024), disiplin kerja diartikan sebagai sikap hormat, patuh terhadap segala peraturan yang berlaku, dan siap menerima konsekuensi apabila karyawan tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik atau menyalahgunakan wewenangnya.

Disiplin pekerjaan merupakan persyaratan untuk anggota organisasi untuk patuh terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan di tempat tersebut. Hal ini dapat dilakukan dengan sikap hormat, tanggung jawab, serta patuh terhadap hukum yang berlaku, baik secara tegas maupun secara tidak langsung, serta dengan menjalankan hukum dengan benar. (Diana & Suhardi, 2019; Ningsih & Sunargo, 2023).

Motivasi

Motivasi merupakan suatu dorongan atau salah satu bagian dari dukungan pribadi seseorang untuk melakukan suatu kegiatan, baik motivasi internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak atau mencapai suatu tujuan. Motivasi merupakan suatu kekuatan intrinsik yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan atau usaha untuk mencapai suatu tujuan. (Manajemen et al., 2024; Silitonga & Suhardi, 2020)

Menurut (Firwish & Suhardi, 2020; Sulastri & Suhardi, 2017); Syahsudarmi (2022), motivasi merupakan faktor yang dapat mendorong, mengarahkan, dan mendukung perilaku seseorang sehingga termotivasi untuk bekerja dengan tekun dan bersemangat untuk mencapai hasil yang terbaik. Dengan motivasi yang kuat, individu akan lebih termotivasi untuk menambah ilmu, berkembang, dan meraih kesuksesan dalam berbagai bidang kehidupan. Oleh karena itu, penting bagi individu maupun perusahaan untuk memahami dan mendorong motivasi karyawan agar dapat mencapai kinerja terbaik dan mencapai tujuan bersama.

Kinerja karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan, yang menunjukkan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugasnya di seluruh organisasi, sesuai dengan jabatannya di perusahaan. Kinerja dapat diukur melalui bukti konkret berupa kemampuan dan hasil kerja yang

dicapai oleh karyawan (Erwin; Suhardi, 2020; Silitonga & Suhardi, 2020).

Menurut Ristyowati *et.al.*, (2020), Kinerja ialah hasil pekerjaan dari segi kualiti serta kuantiti yang dicapai pada pekerja dengan melakukan pekerjaan mengikut tanggungjawab yang diberikan.

METODE

Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif, yang bertujuan untuk menguji hipotesis berdasarkan variabel-variabel terhadap sampel yang diambil dari populasi yang telah ditetapkan. Fokus penelitian ini adalah memberikan penjelasan yang sistematis mengenai fakta yang ditemukan dalam penelitian tersebut. Peneliti melakukan penelitian dengan metode survey dengan cara pengumpulan data langsung atau primer melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Dengan demikian, peneliti mendapatkan informasi berdasarkan data yang dapat dipercaya dan valid. (Ramdhan muhammad, 2021:6). Dan pengolahan data statistik menggunakan SPSS 26. Dengan cara ini, peneliti dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai fenomena yang diteliti berdasarkan data empiris yang dapat dipercaya dan valid.

Penelitian dilakukan berlokasi di PT Microcast Technology Indonesia Batamindo Industrial Park No.13C, Muka Kuning Batam. Pada penelitian ini menggunakan dua metode pengumpulan data, yakni: Study Pustaka dan angket (kuesioner).

Instrumen penelitian adalah sarana atau alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam sebuah penelitian (Ramdhan muhammad, 2021:14). Dan untuk mendapatkan hasil, peneliti membuat kuesioner yang disusun secara sistematis berdasarkan indikator-indikator variabel penelitian yang disajikan pada lampiran. Instrumen pada penelitian ini ada dua yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

Uji asumsi klasik merujuk kepada ujian atau metode yang digunakan untuk menilai sama ada model regresi linear berganda memenuhi atau tidak memenuhi asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam kajian ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas. Dan untuk uji pengaruh menggunakan Metode Analisa Regresi Linear Berganda dan koefisien detereminasi. serta untuk uji hipotesis menggunakan uji T dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara Pengawasan, Disiplin Kerja dan Motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Microcast Technology Indonesia. Hasil yang diperoleh peneliti adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada 100 karyawan di PT Microcast Technology Indonesia. Setelah peneliti mendapatkan hasil dari kuesioner tersebut, selanjutnya diolah menggunakan SPSS 26.

Uji reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

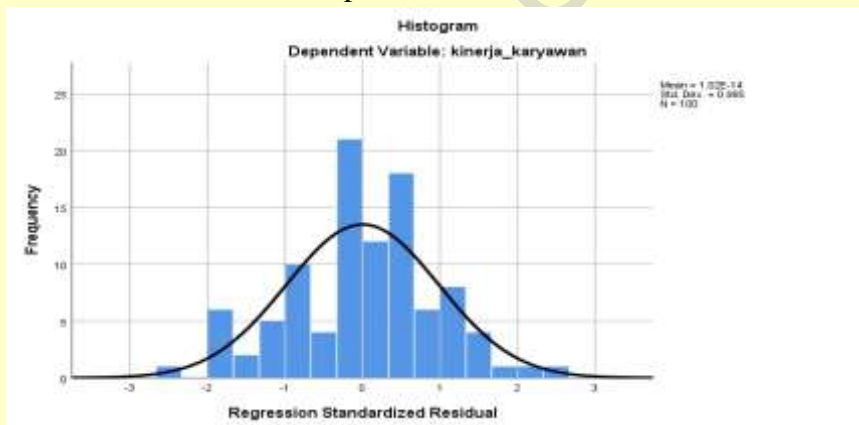
Variabel	Item	Koefisien Cronbach Alpha	Keterangan
Pengawasan (X1)	8	0,732	Reliable
Disiplin kerja (X2)	6	0,714	Reliable
Motivasi (X3)	6	0,614	Reliable
Kinerja (Y)	10	0,740	Reliable

Sumber: Data primer diolah dari SPSS 26 tahun 2025

Hasil uji reliabilitas pada tabel 1 menunjukkan bahwa apabila nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60, maka hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan dalam kuesioner tersebut reliabel atau dapat

diandalkan. Atau dengan kata lain, semua pernyataan yang digunakan bersifat stabil dan konsisten dalam mengukur setiap variabel.

Uji Normalitas Data

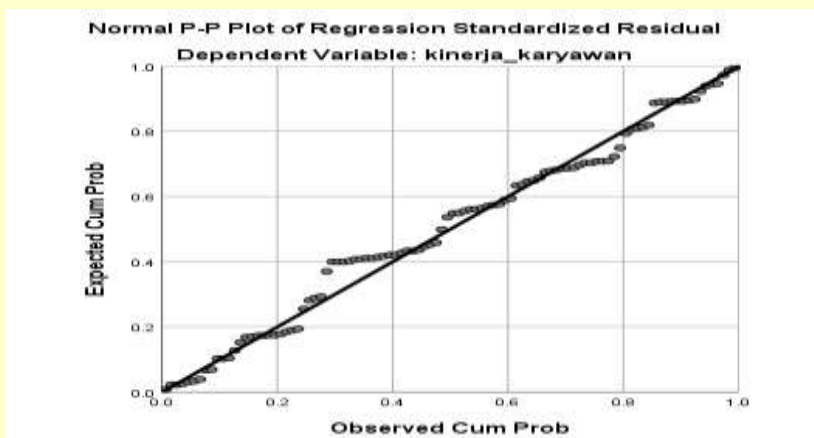


Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Histogram

Sumber: Data primer diolah dari SPSS 26 2025

Dengan memperhatikan dan membentuk pola lonceng, dapat disimpulkan bahwa data tersebut memiliki distribusi normal. Cara

kedua untuk menguji normalitas adalah dengan melihat plot Normal Probability dari grafik Regresi Standardized Residual di bawah ini:



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas *Plot Probabilitas Regresi Standardized Residual*

Sumber: Data primer diolah dari SPSS 26 2025

Dari gambar di atas, hasil pengolahan data menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal, dimana data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal. Jadi dapat

disimpulkan bahwa data tersebut berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

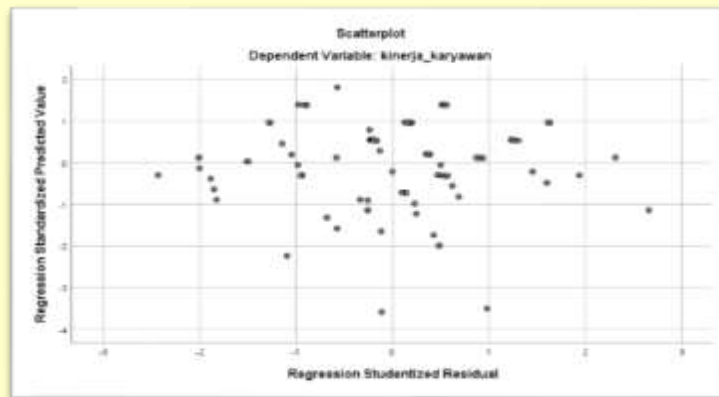
<i>Model</i>	<i>Collinearity Statistics</i>		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	VIF	
1 (Constant)			
Pengawasan (X1)	.955	1.047	Bebas Multikolinearitas
Disiplin Kerja (X2)	.506	1.975	Bebas Multikolinearitas
Motivasi (X3)	.523	1.911	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data primer diolah dari SPSS 26 2025

Berdasarkan tabel 2, data menunjukkan *nilai toleransi masing-masing* adalah 0,955, 0,506, dan 0,523, > 0,10 dan nilai VIF masing-masing adalah 1,047, 1,975, dan

1,911, < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah dari SPSS 26 2025

Berdasarkan Gambar 3 terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan penyebarannya berada di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat dinyatakan

bahwa model regresi pada penelitian ini tidak mengalami heteroskedastisitas.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.086	1.016		2.053	.043
	Pengawasan X1	.767	.072	.757	10.693	.000
	Disiplin Kerja X2	1.048	.041	.599	25.538	.000
	Motivasi X3	.694	.034	.472	20.456	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data primer diolah dari SPSS 26 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 3, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,086 + 0,767X_1 + 1,048X_2 + 0,694X_3$$

Itu berarti:

1. Konstanta tersebut memiliki nilai sebesar 2,086. Hal ini menunjukkan bahwa apabila nilai disiplin kerja dan motivasi kerja bernilai nol, maka kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 2,086.
2. Variabel pengawasan mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,767, hal ini berarti apabila nilai variabel bebas lainnya konstan atau tidak mengalami perubahan, maka setiap kenaikan variabel supervisi sebesar 1 poin atau 1% akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,767. Koefisien pengawasan dengan Kinerja berarti apabila nilai disiplin kerja meningkat maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Variabel Disiplin Kerja mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 1,048. Artinya apabila nilai variabel bebas lainnya tetap atau tidak mengalami perubahan, maka setiap kenaikan variabel Disiplin Kerja sebesar 1 poin atau 1% akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 1,048. Koefisien disiplin kerja bernilai positif, artinya terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, artinya nilai disiplin semakin meningkat. pekerjaan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
4. Variabel Motivasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,694. Artinya apabila nilai variabel independen lainnya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan variabel Motivasi sebesar 1 poin atau 1% akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,694. Koefisien Motivasi bernilai positif, artinya terdapat hubungan positif antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan, artinya apabila nilai Motivasi meningkat maka dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.

Uji T (Parsial)

Tabel 4. Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1.	(Constant)	2.086	1.016		2.053	.043
	Pengawasan X1	.767	.072	.757	10.693	.000
	Disiplin Kerja X2	1.048	.041	.599	25.538	.000
	Motivasi X3	.694	.034	.472	20.456	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data primer diolah dari SPSS 26 2025

Berdasarkan Tabel 4. dapat dilihat sebagai berikut:

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel pengawasan sebesar 10.693 > 1.985 t_{tabel} dan nilai sig sebesar

- 0.000 < 0.05. Berdasarkan hasil yang diperoleh, H_0 ditolak dan H_a diterima untuk variabel pengawasan, dengan demikian secara parsial variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai t_{hitung} untuk variabel Disiplin Kerja sebesar $25.538 > 1.985 t_{tabel}$ dan nilai sig sebesar $0.00 < 0.05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh, H_0 ditolak dan H_a diterima untuk variabel Disiplin Kerja, dengan demikian secara parsial variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
 3. Nilai t_{hitung} variabel Motivasi sebesar $20.456 > 1.985 t_{tabel}$ dan nilai sig sebesar $0.047 < 0.05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi

memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan H_0 . ditolak dan H_a diterima untuk variabel Motivasi, dengan demikian secara parsial variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Secara parsial variabel disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil Uji T yang telah dikemukakan di atas menunjukkan bahwa secara parsial variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil Uji F

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1693.623	3	564.541	1163.836	.000 ^b
	Residual	46.567	96	.485		
	Total	1740.190	99			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y						
b. Predictors: (Constant), Pengawasan X1, Disiplin Kerja X2, Motivasi X3						

Dilihat dari tabel 5 di atas, hasil perhitungan menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar $1163,836 > F_{tabel}$

2,47 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel X1, X2

dan X3 mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Y.

Analisis Penentuan (R^2)

Tabel 6. (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.987 ^a	.973	.972	.69647
a. Predictors: (Constant), Pengawasan X1, Disiplin Kerja X2, Motivasi X3				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data primer diolah dari SPSS 26 2025

Berdasarkan hasil pengujian R^2 pada tabel 6. diperoleh nilai adjusted R^2 sebesar 0,972 yang berarti bahwa hanya sebesar 97,1% Variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh seluruh variabel bebas pengawasan, disiplin kerja dan motivasi, sedangkan sisanya dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu sebesar 10,9%.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, berikut adalah kesimpulan yang dapat ditarik:

1. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Microcast Technology Indonesia
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Microcast Technology Indonesia
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

karyawan PT Microcast Technology Indonesia

4. Pengawasan, Disiplin Kerja dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Microcast Technology Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Diana, & Suhardi. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Makmur Utama Raya. *Jurnal Scientia: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(1), 1–10. http://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/view/1447/853
- Erwin; Suhardi. (2020). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di PT Wonder Trend Indonesia. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis*

- dan *Akuntansi*, 8(3), 144–153.
<https://doi.org/10.35794/emba.v8i3.29634>
- Fadly, H. (2024). Peran kualitas sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan cv. Sweet fresh. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Internasional (EABMIJ)*, 6(1), 420–427.
<https://doi.org/10.556442/EABMIJ.V6I1.548>
- Firwish, S., & Suhardi. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Pt. Graha Dwi Perkasa. *Jurnal Pencatatan*, 4 (2).
- Husda, NE, Suhardi, & Inda, S. (2023). *Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan Penelitian & Pengembangan (R & D)* (Yunisa Oktavia, Ed.; 1st ed., Vol. 1). UPB Press.
- Keji, SA (2021). Sumber Daya Manusia dan Pertumbuhan Ekonomi di Nigeria. *Jurnal Bisnis Masa Depan*, 7(1).
<https://doi.org/10.1186/s43093-021-00095-4>
- Manajemen, JB, Kewirausahaan, D., Niswah, U., & Fu'ad, EN (2024). Pengaruh Pengawasan dan Sanksi terhadap Disiplin Kerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (CV. Mubarakfood Cipta Delicia Kudus). *Kewirausahaan: Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 5 (1), 115–130.
<https://doi.org/10.31949/Entrepreneur.V5I1.8163>
- Mardiati, & Suhardi, M. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja PT Citra Mandiri Karyawan Distribution di Kota Batam. *SEIKO : Jurnal Manajemen & Bisnis*, 7 (1), 10–22.
- Diana, & Suhardi. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Makmur Utama Raya. *Jurnal Scientia: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(1), 1–10.
http://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/view/1447/853
- Erwin; Suhardi. (2020). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di PT Wonder Trend Indonesia. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(3), 144–153.
<https://doi.org/10.35794/emba.v8i3.29634>
- Fadly, H. (2024). Peran kualitas sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan cv. Sweet fresh. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Internasional (EABMIJ)*, 6(1), 4

- 20–427.
<https://doi.org/10.556442/EA>
 BMIJ.V6I1.548
- Firwish, S., & Suhardi. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Pt. Graha Dwi Perkasa. *Jurnal Pencatatan* , 4 (2).
- Husda, NE, Suhardi, & Inda, S. (2023). *Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan Penelitian & Pengembangan (R & D)* (Yunisa Oktavia, Ed.; 1st ed., Vol. 1). UPB Press.
- Keji, SA (2021). Sumber Daya Manusia dan Pertumbuhan Ekonomi di Nigeria. *Jurnal Bisnis Masa Depan*, 7(1).
<https://doi.org/10.1186/s43093-021-00095-4>
- Manajemen, JB, Kewirausahaan, D., Niswah, U., & Fu'ad, EN (2024). Pengaruh Pengawasan dan Sanksi terhadap Disiplin Kerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (CV. Mubarakfood Cipta Delicia Kudus). *Kewirausahaan: Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan* , 5 (1), 115–130.
<https://doi.org/10.31949/Entrepreneur.V5I1.8163>
- Mardiati , & Suhardi ,. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja PT Citra Mandiri Karyawan Distributiondo di Kota Batam. *SEIKO : Jurnal Manajemen & Bisnis* , 7 (1), 10–22.
- Ningsih, SSJ, & Sunargo, S. (2023). Pengaruh budaya organisasi, pengawasan dan disiplin terhadap kinerja karyawan pt anugrah jala chandra batam. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* , 10 (2), 622–628.
<https://doi.org/10.31604/jips.v10i2.2023.622-628>
- Silitonga, H., & Suhardi. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Infineon Technologies Batam. *Triangle*, 1(2), 275–287.
- Suhardi. (2018). *Pengantar Manajemen dan Aplikasinya* (A. Eliyana, Ed.; edisi ke-1). Gava Media.
- Suhardi. (2019). Penganggaran: Perusahaan, Koperasi dan Simulasi. Dalam A. Sularso (Ed.), *Gava Media* (edisi ke-1). Gava Media.
<http://repository.upbatam.ac.id/134/>
- Suhardi. (2023). *Pengantar Ekonomi Mikro (Edisi Revisi)* (RP Setyaningrum & N. Aisyah, Ed.; edisi ke-1, Vol. 1). Gava Media.
- Sulastri, D., & Suhardi. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dinas Perhubungan Provinsi
Riau. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah
Manajemen, Universitas
Putera Batam)*, 5 (1), 26–40.

EMBeji - Unidha