

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN PENGAWASAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PEMBANGUNAN RUMAH DI
PT TIMUR ADYACITRA SAMARINDA**



Oleh :
REVA SAILA MUTIA
NPM. 2261201096

**Diajukan untuk memenuhi salah satu
syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA
2026**



UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI (KOMPREHENSIF)

Panitia Ujian Skripsi (Komprehensif) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Program Studi **Manajemen**; telah melaksanakan Ujian Skripsi (Komprehensif) pada hari ini tanggal **22 Juli 2026** bertempat di **Kampus Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda**.

- Mengingat :
1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional.
 2. Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
 3. Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2014 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi.
 4. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 238/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 5. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 338/DE/A.5/AR.10/IV/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 6. Surat Keputusan Yayasan Pembina Pendidikan Mahakam Samarinda No.22.a/SK/YPPM/VI/2017 tentang Pengesahan Statuta Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
 7. Surat Keputusan Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor. 424.237/48/UWGM-AK/X/2012 Tentang Pedoman Penunjukkan Dosen Pembimbing dan Penguji Skripsi peserta didik.

- Memperhatikan :
1. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Dosen Pembimbing Mahasiswa dalam Penelitian dan Penyusunan Skripsi;
 2. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Tim Penguji Ujian Skripsi (Komprehensif) Mahasiswa;
 3. Hasil Rekapitulasi Nilai Ujian Skripsi (Komprehensif) mahasiswa yang bersangkutan;

No.	Nama Penguji	Tanda Tangan	Keterangan
1.	Dr. M. Astri Yulidar Abbas, SE, MM	1.	Ketua
2.	Akhmadi, SE., MM	2.	Anggota
3.	'Emi Setiawati, SE., ME	3.	Anggota

MEMUTUSKAN

Nama Mahasiswa : REVA SAILA MUTIA
NPM : 22.61201.096
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Pembangunan Rumah Di PT Timur Adyacitra Samarinda
Nilai Angka/Huruf : **72,35 / = B =**

Catatan :

1. LULUS / ~~TIDAK LULUS~~
2. REVISI / ~~TIDAK REVISI~~

Mengetahui

Pembimbing I


Dr. Suyanto SE, M.Si

Pembimbing II


Akhmadi, SE., MM.

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Pembangunan Rumah di PT Timur Adyacitra samarinda

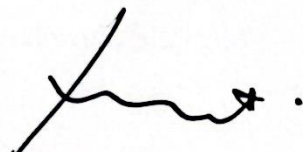
Nama Mahasiswa : Reva Saila Mutia

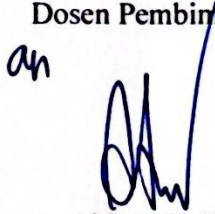
NPM : 22.61201.094

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dosen Pembimbing I, Menyetujui,


Dr. Suyanto, SE., M.Si
NIDN.0009087701


Akhmadi, SE., MM
NIDN.1124108801

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda



Dr. M. Asri Yulidar Abbas, SE., MM
NIP : 19730704 200501 1 002

Lulus Ujian Komprehensif tanggal : 22 Juli 2026

HALAMAN PENGUJI

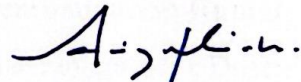
Skripsi Ini Telah Diuji dan Dinyatakan Lulus Pada :

Hari : Rabu

Tanggal : 22 Juli 2026

Dosen Penguji

1. Dr. M. Astri Yulidar Abbas, SE, MM

1. 

2. Akhmadi, SE., MM

2. 

3. Erni Setiawati, SE.,ME

3. 

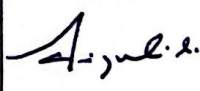
HALAMAN PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa:

Nama : Reva Saila Mutia
NPM : 22.61201.096
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah melakukan revisi Skripsi yang berjudul: **Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Pembangunan Rumah di PT Timur Adyacitra Samarinda**, sebagaimana telah disarankan oleh Dosen Penguji.

Disetujui :

No	Nama Dosen Penguji	Bagian yang Direvisi	Tanda Tangan
1.	Dr. M. Astri Yulidar Abbas, SE, MM	1. Produktivitasnya apa 2. Asumsi Klasik 3. Analisis Regresi 4. Landasan teori uraikan dengan masalah	
2.	Akhmadi, SE., MM	1. Menurut anda motivasi, disiplin, dan pengawasan mana yang paling terasa dampaknya di proyek pembangunan rumah di PT Timur Adyacitra Samarinda 2. Bagaimana bentuk motivasi kerja yang paling sering diterapkan di PT Timur Adyacitra menurut hasil riset kamu	
3.	Erni Setiawati, SE.,ME	1. Uji Normalitas (harus normal semua) 2. Uji Multikolonieritas (harus tebebas semua) 3. Uji T dan bandingkan Nilai T hitung T tabel	

RIWAYAT HIDUP



Reva Saila Mutia; lahir di Samarinda, pada tanggal 08 Mei 2003. Penulis merupakan putri dari Bapak Tahang dan Ibu Mona.

Penulis menempuh pendidikan dasar di SDN 011 Samarinda pada tahun 2009-2015, kemudian melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 7 Samarinda pada tahun 2015-2018, dan menyelesaikan pendidikan menengah atas di SMA

Negeri 2 Samarinda pada tahun 2018-2021. Pada tahun 2022 Masuk Kuliah, penulis terdaftar sebagai mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda. Selama masa perkuliahan, penulis memfokuskan diri pada kegiatan akademik dan penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M.). Penulis menyusun skripsi dengan judul: “Pengaruh Motivasi kerja, Disiplin kerja Dan Pengawasan kerja terhadap Produktivitas Pembangunan rumah di PT Timur Adyacitra Samarinda”.

Motto: "Orang yang paling bahagia bukanlah yang memiliki segalanya, tapi yang mampu bersyukur atas apa yang ia miliki."

Salam Hormat,

Reva Saila Mutia

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur ke hadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, karena atas kehendak dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang disusun dari hasil penelitian guna memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

Penghargaan dan ucapan terima kasih yang tak terhingga juga penulis sampaikan kepada kedua orang tua tercinta, Ayahanda Tahang dan Ibunda Mona, yang selalu memberikan dukungan moral dan materi, doa yang tak pernah putus, serta motivasi yang luar biasa hingga skripsi ini dapat diselesaikan. Kasih sayang dan pengorbanan kalian adalah kekuatan terbesar bagi penulis.

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis juga mendapatkan banyak bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, melalui kesempatan ini, izinkanlah penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Husaini Usman, MPd., M.T., selaku Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, dan Bapak Dr. Muhammad Astri Yulidar Abbas, S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, serta Ibu Dian Irma Aprianti, S.IP., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
2. Bapak Dr. Suyanto, S.E., M.Si., selaku dosen pembimbing I, yang dengan sabar, tulus, dan penuh dedikasi telah memberikan bimbingan, arahan, serta masukan yang sangat berharga sejak awal hingga akhir penyusunan skripsi ini, dan Bapak Akhmadi, S.E., M.M., selaku dosen pembimbing II, yang dengan sabar, tulus, dan penuh dedikasi telah memberikan bimbingan, arahan, serta masukan yang sangat berharga sejak awal hingga akhir penyusunan skripsi ini.
3. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama masa perkuliahan, serta Staf administrasi Fakultas dan Program Studi yang telah memberikan pelayanan

terbaiknya dan selalu berbagi informasi selama proses administrasi dan perkuliahan.

4. Pihak PT Timur Adyacitra Samarinda yang telah memberikan izin dan membantu penulis dalam proses pengambilan data penelitian.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan demi perbaikan di masa mendatang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi positif bagi semua pihak yang membutuhkannya.

Samarinda, 16 Februari 2026
Penulis

Reva Saila Mutia

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	HAL
HALAMAN BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI	i
HALAMAN PESETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGUJI	iii
HALAMAN PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI	iv
RIWAYAT HIDUP	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar belakang	1
1.2 Rumusan masalah	4
1.3 Batasan masalah	4
1.4 Tujuan penelitian	5
1.5 Manfaat penelitian	5
1.6 Sistematika penulisan	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Penelitian Terdahulu	9
2.2 Dasar Teori	12
2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.2.2. Motivasi Kerja	14
2.2.3. Disiplin Kerja	16
2.2.4. Pengawasan Kerja	20
2.2.5. Produktivitas Kerja	23
2.3 Kerangka konseptual	27
2.4 Hipotesis	27
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	28
3.1. Jenis Penelitian	28
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian	28
3.3. Definisi Operasional Variabel	28
3.4. Populasi dan Sampel	29
3.3.1. Populasi	29
3.3.2. Sampel	30
3.5. Teknik Pengumpulan Data	30
3.6. Metode Analisis	30

3.6.1. Uji Validitas dan Realibilitas	31
3.6.2. Uji Asumsi Klasik	31
3.6.3. Analisis Regresi Linear Berganda	32
3.7. Pengujian Hipotesis	32
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	34
4.1. Gambaran Umum dan Objek Penelitian	34
4.2. Deskripsi Data	35
4.3. Analisis Data	37
4.4. Pembahasan Hasil Penelitian	39
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	52
5.1. Kesimpulan	52
5.2. Saran	52
DAFTAR PUSTAKA	54
LAMPIRAN	56

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rekap Absen 2024	3
Tabel 1.2 Rekap Absen 2025	3
Tabel 1.3 Rekap Absen 2024-2025	3
Tabel 4.1 Kategori Berdasarkan Jenis Kelamin	35
Tabel 4.2 Kategori Berdasarkan Umur	35
Tabel 4.3 Kategori Berdasarkan Masa Kerja	36
Tabel 4.4 Kategori Berdasarkan Status Jabatan	36
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja X1	40
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja X2	40
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Pengawasan Kerja X3	41
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja Y1	41
Tabel 4.9 Hasil Uji Reabilitas	42
Tabel 4.10 Uji Normalitas	42
Tabel 4.11 Uji Multikoleniaritas	43
Tabel 4.12 Uji Heteroskedastisitas	43
Tabel 4.13 Uji Linearitas	44
Tabel 4.14 Regresi Linier Berganda	44
Tabel 4.15 Kolerasi dan Determinasi	45
Tabel 4.16 Hasil Uji F	46
Tabel 4.17 Hasil Uji T	46

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

27

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Keterangan Persetujuan Penelitian	57
Lampiran 2 Dokumentasi Wawancara Prasurvei	58
Lampiran 3 Pertanyaan Wawancara Prasurvei	59
Lampiran 4 Kuesioner Penelitian	59
Lampiran 5 Pernyataan Kuesioner Variabel Motivasi Kerja	60
Lampiran 6 Pernyataan Kuesioner Variabel Disiplin Kerja	60
Lampiran 7 Pernyataan Kuesioner Variabel Pengawasan Kerja	60
Lampiran 8 Pernyataan Kuesioner Variabel Produktivitas Kerja	61
Lampiran 9 Pengiriman Link Kuesioner	61
Lampiran 10 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel (X1)	63
Lampiran 11 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel (X2)	64
Lampiran 12 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel (X3)	65
Lampiran 13 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel (Y)	66
Lampiran 14 Tabel Analisis Data Variabel Y	67
Lampiran 15 Tabel Analisis Data Variabel X	67
Lampiran 16 Tabel Analisis Data Variabel X2	68
Lampiran 17 Tabel Analisis Data Variabel X3	68
Lampiran 18 Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)	69
Lampiran 19 Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)	69
Lampiran 20 Uji Validitas Pengawasan Kerja (X3)	70
Lampiran 21 Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)	71
Lampiran 22 Uji Reabilitas	71
Lampiran 23 Uji Normalitas	72
Lampiran 24 Uji Multikolonieritas	72
Lampiran 25 Uji Heteroskedastisitas	72
Lampiran 26 Uji Linearitas	73
Lampiran 27 Uji Regresi Linier Berganda	73
Lampiran 28 Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)	74
Lampiran 29 Uji F	74
Lampiran 30 Uji T	74

ABSTRAK

Reva Saila Mutia; Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Pembangunan Rumah di PT Timur Adyacitra Samarinda. Dosen Pembimbing I DR, Suyanto, SE., M.Si dan Dosen Pembimbing II Akhmadi, SE., MM.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan pengawasan kerja terhadap produktivitas pembangunan rumah pada karyawan kantor PT Timur Adyacitra Samarinda. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan populasi sekaligus sampel sebanyak 30 orang karyawan yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh. Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 25 yang didukung oleh uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, dan uji F.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pembangunan rumah di PT Timur Adyacitra Samarinda. Secara parsial, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, sedangkan pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja dan pelaksanaan pengawasan kerja yang efektif mampu meningkatkan produktivitas. Sementara itu, disiplin kerja belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas sehingga diperlukan perhatian terhadap faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi produktivitas. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja serta sistem pengawasan yang efektif, di samping tetap menjaga kedisiplinan karyawan guna mendukung peningkatan produktivitas.

Kata Kunci: motivasi kerja; disiplin kerja; pengawasan kerja; produktivitas pembangunan rumah.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting dalam suatu perusahaan karena berperan dalam menentukan keberhasilan organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh modal, teknologi, maupun sarana produksi, tetapi juga dipengaruhi oleh kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusianya dengan baik agar mampu menghasilkan produktivitas kerja yang optimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Produktivitas kerja merupakan kemampuan pegawai dalam menghasilkan output sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan melalui pemanfaatan waktu, tenaga, serta sumber daya secara efektif dan efisien. Produktivitas tidak hanya diukur dari jumlah pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga dari kualitas hasil pekerjaan, ketepatan waktu penyelesaian, serta kemampuan memenuhi target perusahaan. Produktivitas yang baik akan mendukung kelancaran operasional perusahaan dan menjadi salah satu indikator keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan.

PT Timur Adyacitra Samarinda merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengembang dan pembangunan perumahan. Dalam menjalankan kegiatan usahanya, perusahaan menetapkan target penyelesaian pembangunan sebanyak 5 unit rumah dengan waktu penyelesaian sekitar 10-12 bulan untuk setiap proyek. Apabila terdapat perubahan spesifikasi bangunan atau penambahan pekerjaan atas permintaan konsumen, maka waktu penyelesaian akan disesuaikan dengan volume pekerjaan tambahan yang telah disepakati. Target tersebut menunjukkan bahwa perusahaan memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik agar seluruh proses pekerjaan dapat berjalan sesuai dengan rencana.

Dalam upaya mencapai target tersebut, produktivitas kerja tidak terlepas dari berbagai faktor yang memengaruhinya. Salah satu faktor yang diduga memengaruhi produktivitas adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan

dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri pegawai untuk melaksanakan pekerjaan dengan penuh semangat dalam mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang baik cenderung berusaha memberikan hasil kerja yang optimal, memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya, serta berupaya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan.

Selain motivasi kerja, disiplin kerja juga menjadi faktor yang penting dalam mendukung produktivitas. Disiplin kerja juga menjadi faktor yang penting dalam mendukung produktivitas. Disiplin kerja berkaitan dengan kepatuhan pegawai terhadap peraturan perusahaan, ketepatan waktu kehadiran, penggunaan waktu kerja secara efektif, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Penerapan disiplin kerja diharapkan dapat menciptakan proses kerja yang lebih teratur sehingga pelaksanaan pekerjaan berlangsung secara efektif dan mendukung pencapaian target perusahaan.

Faktor lain yang diduga memengaruhi produktivitas adalah pengawasan kerja. Pengawasan kerja merupakan salah satu fungsi manajemen yang bertujuan memastikan bahwa seluruh aktivitas pekerjaan berjalan sesuai dengan rencana, prosedur, dan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Melalui pengawasan yang baik, perusahaan dapat melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan pekerjaan, memberikan arahan, serta memastikan setiap pekerjaan diselesaikan sesuai dengan target yang telah direncanakan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti di PT Timur Adyacitra Samarinda, masih ditemukan adanya keterlambatan kehadiran pegawai pada beberapa departemen. Fenomena tersebut didukung oleh data absensi perusahaan selama tahun 2024 dan 2025 yang menunjukkan bahwa keterlambatan masih terjadi pada beberapa bagian. Selain itu, perusahaan juga belum memberikan motivasi kerja yang optimal kepada karyawan, baik dalam bentuk penghargaan, dorongan, maupun program peningkatan semangat kerja. Kondisi tersebut menjadi fenomena yang menarik untuk dikaji lebih lanjut.

Tabel 1.1 Rekap Absen 2024

Departemen	Jumlah Karyawan	Total Telat	Rata-rata % Telat
FAG	11	93	3,84%
Survey Aset/Survey	3	8	1,37%
QSPAЕ	6	334	25,97%
BPA	4	40	4,22%
TAD	3	106	18,50%
ESTATE	1	139	59,40%
Jumlah	28	720	18,88%

Sumber: Data diolah Peneliti 2026

Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui bahwa selama tahun 2024 jumlah keterlambatan tercatat sebanyak 720 kali dengan tingkat keterlambatan yang berbeda pada setiap departemen. Data tersebut menunjukkan bahwa fenomena keterlambatan kehadiran masi terjadi dalam pelaksanaan aktivitas kerja perusahaan.

Tabel 1.2 Rekap Absen 2025

Departemen	Jumlah Karyawan	Total Telat	Rata-rata % Telat
FAG	11	301	10,39%
Survey Aset/Survey	4	41	5,23%
QSPAЕ	6	349	25,35%
BPA	4	25	2,25%
TAD	3	85	10,60%
ESTATE	1	112	41,64%
Jumlah	29	913	15,91%

Sumber: Data diolah Peneliti 2026

Berdasarkan Tabel 1.2 diketahui bahwa selama tahun 2025 jumlah keterlambatan mencapai 913 kali. Meskipun tingkat keterlambatan berbeda pada setiap departemen, data tersebut menunjukkan bahwa keterlambatan kehadiran masih terjadi dalam pelaksanaan aktivitas kerja perusahaan.

Tabel 1.3 Rekap Absensi Karyawan 2024-2025

Tahun	Total Telat	Total Hari Kerja	Jumlah Karyawan
2024	718	6758	30
2025	923	7855	30

Sumber: Data diolah Peneliti 2026

Berdasarkan Tabel 1.3 terlihat jumlah keterlambatan mengalami peningkatan dari tahun 2024 ke tahun 2025.

Data tersebut menunjukkan adanya fenomena yang perlu dikaji lebih lanjut karena ketepatan waktu merupakan salah satu indikator disiplin kerja yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan di perusahaan. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang berkaitan dengan produktivitas kerja agar target penyelesaian pembangunan dapat terus didukung oleh pelaksanaan pekerjaan yang efektif. Motivasi kerja diperlukan untuk mendorong semangat pegawai dalam bekerja, disiplin kerja diperlukan agar pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan perusahaan, sedangkan pengawasan kerja diperlukan untuk memastikan seluruh aktivitas berjalan sesuai dengan rencana. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT Timur Adyacitra Samarinda. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menyusun kebijakan pengelolaan sumber daya manusia sehingga produktivitas kerja dapat terus ditingkatkan untuk mendukung pencapaian target perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Pengawasan Kerja terhadap Produktivitas Pembangunan Rumah di PT Timur Adyacitra Samarinda.**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi kerja, disiplin kerja, dan pengawasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas pembangunan rumah di PT Timur Adyacitra Samarinda?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas pembangunan rumah di PT Timur Adyacitra Samarinda?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas pembangunan rumah di PT Timur Adyacitra Samarinda?
4. Apakah pengawasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas pembangunan rumah di PT Timur Adyacitra Samarinda?

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan tidak meluas, maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini difokuskan pada karyawan PT Timur Adyacitra Samarinda yang terlibat dalam proses pembangunan rumah.
2. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini dibatasi pada tiga faktor utama yang meliputi:
 - a. motivasi kerja (X1)
 - b. disiplin kerja (X2)
 - c. pengawasan kerja (X3)
 - d. dengan produktivitas pembangunan rumah (Y) sebagai variabel terikat.
3. Penelitian ini tidak membahas faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas pembangunan rumah, seperti upah/gaji, lingkungan kerja, teknologi, dan pengalaman kerja.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan dan batasan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penelitian ini memiliki tujuan utama untuk menganalisis sejauh mana faktor-faktor dalam manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap produktivitas pembangunan rumah di PT Timur Adyacitra Samarinda sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan pengawasan kerja secara simultan terhadap produktivitas pembangunan rumah di PT Timur Adyacitra Samarinda.
2. Untuk mengetahui tingkat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas pembangunan rumah di PT Timur Adyacitra Samarinda.
3. Untuk mengetahui tingkat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas pembangunan rumah di PT Timur Adyacitra Samarinda.
4. Untuk mengetahui tingkat pengaruh pengawasan kerja terhadap produktivitas pembangunan rumah di PT Timur Adyacitra Samarinda.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan produktivitas pembangunan rumah. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian mengenai pengaruh motivasi kerja,

disiplin kerja, dan pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja, terutama dalam kondisi kerja yang mengalami perubahan dan penyesuaian waktu pelaksanaan. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji topik serupa di bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi manajemen proyek PT Timur Adyacitra Samarinda sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia. Melalui penelitian ini, pihak manajemen diharapkan dapat memahami faktor-faktor sumber daya manusia yang berpengaruh terhadap produktivitas pembangunan rumah, sehingga dapat merumuskan kebijakan yang tepat untuk menjaga dan meningkatkan produktivitas kerja meskipun terjadi perubahan atau penyesuaian pekerjaan dalam pelaksanaan proyek.

1.6 Sistematika Penulisan

Adapun uraian sistematika penulisan di mulai dari Bab I sampai dengan Bab V dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas latar belakang penelitian, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan. Bab ini bertujuan memberikan gambaran awal mengenai alasan dan arah penelitian tentang pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan pengawasan kerja terhadap produktivitas pembangunan rumah di PT Timur Adyacitra Samarinda.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas teori-teori yang relevan dengan penelitian, meliputi penelitian terdahulu, tinjauan teori, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian. Dalam bab ini dijelaskan konsep-konsep dasar dari variabel penelitian seperti motivasi kerja, disiplin kerja, pengawasan kerja, dan

produktivitas kerja berdasarkan teori dari para ahli manajemen sumber daya manusia. Selain itu, bab ini juga memuat hasil penelitian sebelumnya yang dijadikan referensi pembanding, serta kerangka pemikiran yang menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan metode dan prosedur yang digunakan dalam melaksanakan penelitian. Isinya meliputi jenis dan pendekatan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, pengujian instrumen penelitian validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis, serta metode analisis data menggunakan SPSS versi 25. Bab ini bertujuan menjelaskan langkah-langkah yang digunakan peneliti dalam memperoleh data empiris untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis penelitian.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas hasil penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Timur Adyacitra Samarinda serta hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 25. Pembahasan meliputi analisis data, pengujian instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis, serta pembahasan mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan pengawasan kerja terhadap produktivitas pembangunan rumah berdasarkan teori dan penelitian terdahulu yang relevan.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dan saran berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan. Kesimpulan disusun untuk menjawab rumusan masalah mengenai pengaruh motivasi

kerja, disiplin kerja, dan pengawasan kerja terhadap produktivitas pembangunan rumah pada PT Timur Adyacitra Samarinda. Selain itu, bab ini juga memuat saran bagi perusahaan, pembaca, dan peneliti selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan variabel motivasi kerja, disiplin kerja, pengawasan kerja, dan produktivitas kerja. Adapun uraian penelitian terdahulu adalah sebagai berikut:

1. Nama : Karlina dan Siagian (2022)
Judul : Pengaruh Motivasi Kerja, Pengawasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT Nexus Engineering Indonesia” bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, pengawasan kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
Jumlah Sampel : 103 responden
Objek : Karyawan PT Nexus Engineering Indonesia
Metode : Kuantitatif, regresi linier berganda
Persamaan : Penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada penggunaan variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan pengawasan kerja sebagai variabel independen serta produktivitas kerja sebagai variabel dependen, serta sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif.
Perbedaan : PT Nexus Engineering Indonesia dilakukan pada karyawan perusahaan engineering, yang melakukan pekerjaan teknis bangunan seperti perhitungan material dan konstruksi. Sedangkan penelitian ini difokuskan pada karyawan kantor perusahaan developer perumahan, yaitu PT Timur Adyacitra Samarinda. Perbedaan juga terletak pada konteks perusahaan, di mana penelitian sebelumnya dilakukan pada perusahaan engineering, sedangkan penelitian ini dilakukan pada

- perusahaan yang bekerja pada bagian administrasi pengelolaan kantor dan proyek, pemasaran, dan koordinasi pekerja konstruksi.
- Hasil : menunjukkan bahwa motivasi kerja, pengawasan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
2. Nama : Leihitu, Kalangi, dan Rogahang (2021)
- Judul : "Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan" bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, pengawasan, dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
- Jumlah Sampel : 39 responden
- Objek : Karyawan PT Tigaraksa Satria
- Metode : Kuantitatif Regresi linier berganda
- Persamaan : Penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada penggunaan variabel motivasi dan pengawasan kerja serta produktivitas kerja, serta menggunakan metode kuantitatif.
- Perbedaan : Penelitian tersebut menggunakan variabel budaya kerja, sedangkan penelitian ini menggunakan variabel disiplin kerja.
- Hasil : Menunjukkan bahwa motivasi dan pengawasan kerja tidak berpengaruh signifikan, sedangkan budaya kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Nama : Hadi Purnomo dan Rahma Wahdiniwaty (2019)
- Judul : "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Universitas Komputer Indonesia" bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

- Jumlah Sampel : 152 responden
- Objek : Karyawan Universitas Komputer Indonesia
- Metode : Metode kuantitatif
- Persamaan : Penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada penggunaan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai variabel independen serta produktivitas kerja sebagai variabel dependen.
- Perbedaan : Penelitian tersebut tidak menggunakan variabel pengawasan kerja, sedangkan penelitian ini menambahkan variabel pengawasan kerja serta difokuskan pada karyawan kantor perusahaan konstruksi
- Hasil : Menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
4. Nama : Muhamad Saepudin, Hartanti Nugrahaningsih, Rahmat Mulyana Dali (2024)
- Judul : Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bakso Sentul Sukaraja Bogor
- Jumlah Sampel : 42 responden
- Objek : Karyawan Bakso Sentul Sukaraja bogor
- Metode : Kuantitatif regresi linier berganda
- Persamaan : Sama-sama menggunakan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja, menggunakan variabel dependen produktivitas kerja, dan menggunakan metode kuantitatif.
- Perbedaan : Tidak menggunakan variabel pengawasan kerja, objek penelitian UMKM (usaha makanan), bukan perusahaan developer, dan tidak fokus pada karyawan kantor konstruksi
- Hasil : Penelitian ini menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

produktivitas kerja, serta disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2.2 Dasar Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu aspek penting dalam organisasi karena berkaitan langsung dengan pengelolaan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Menurut Hasibuan (2020:10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dalam konteks perusahaan pembangunan, MSDM berperan penting dalam mengatur karyawan kantor yang terlibat dalam pengelolaan dan pengawasan agar mampu bekerja sesuai target waktu, kualitas, dan biaya yang telah ditetapkan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan berdampak langsung pada peningkatan produktivitas kerja, terutama dalam kondisi kerja yang dinamis dan sering mengalami perubahan pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2020:21), fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, disiplin, dan pemberhentian tenaga kerja. Adapun penjelasan masing-masing fungsi adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan kegiatan merencanakan kebutuhan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah proses membangun organisasi dengan mendesain struktur serta hubungan kerja antar pekerjaan yang harus dilakukan oleh karyawan yang terlatih.

3. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan merupakan aktivitas untuk mendorong seluruh karyawan agar dapat bekerja secara efektif dan bekerja sama dalam mencapai tujuan

perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan untuk memastikan bahwa seluruh karyawan menaati peraturan perusahaan dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

5. Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*)

Pengadaan tenaga kerja merupakan proses perekrutan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi guna memperoleh karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah upaya untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa secara langsung maupun tidak langsung, baik dalam bentuk uang maupun barang, sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.

8. Integrasi (*Integration*)

Integrasi merupakan usaha untuk menciptakan kerja sama yang harmonis dengan menyelaraskan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan yang bertujuan untuk mempertahankan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, serta loyalitas karyawan agar tetap bekerja dengan baik hingga masa pensiun.

10. Disiplin (*Discipline*)

Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

11. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian adalah berakhirnya hubungan kerja antara karyawan dan organisasi, baik karena pensiun, pengunduran diri, maupun pemutusan hubungan kerja, yang harus dikelola sesuai dengan ketentuan agar tidak menimbulkan konflik.

2.2.2 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi perilaku dan kinerja tenaga kerja dalam organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2017:197), motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan. Intensitas berkaitan dengan seberapa keras seseorang berusaha, arah berkaitan dengan seberapa lama seseorang mampu mempertahankan usahanya dalam menghadapi berbagai tantangan pekerjaan. Definisi ini menunjukkan bahwa motivasi tidak hanya berkaitan dengan keinginan untuk bekerja, tetapi juga bagaimana seseorang mempertahankan kinerjanya secara konsisten.

Hasibuan (2020:141) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi dalam hal ini tidak hanya berasal dari dalam diri tenaga kerja, tetapi juga dapat dipengaruhi oleh kebijakan, kepemimpinan, serta sistem kerja yang diterapkan oleh perusahaan. Dalam konteks pembangunan perumahan karyawan membutuhkan dorongan dan semangat agar dapat menyelesaikan pekerjaan. Jika motivasi kurang, pekerjaan dapat mengalami keterlambatan dan akhirnya memengaruhi produktivitas. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih bertanggung jawab, memiliki semangat kerja yang baik, serta berupaya menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat berdampak pada menurunnya produktivitas, keterlambatan pekerjaan, serta kualitas hasil kerja yang kurang optimal.

2. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2020:146), tujuan pemberian motivasi kerja antara lain:

a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.

Motivasi yang baik dapat menumbuhkan rasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Tenaga kerja yang merasa puas cenderung memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan kerja.

- b. Meningkatkan produktivitas kerja
Motivasi mendorong tenaga kerja untuk bekerja lebih giat, lebih tekun, dan lebih bertanggung jawab, sehingga hasil kerja yang dicapai menjadi lebih optimal.
 - c. Mempertahankan kestabilan tenaga kerja
Tenaga kerja yang termotivasi dengan baik akan merasa betah bekerja dalam organisasi, sehingga dapat mengurangi tingkat absensi dan perpindahan tenaga kerja.
 - d. Meningkatkan kedisiplinan kerja
Motivasi yang diberikan secara tepat dapat mendorong tenaga kerja untuk menaati peraturan, jadwal kerja, serta prosedur yang telah ditetapkan perusahaan.
 - e. Menciptakan suasana kerja yang baik
Motivasi kerja yang baik akan menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara tenaga kerja dan pihak manajemen, sehingga suasana kerja menjadi lebih nyaman dan mendukung pencapaian target proyek.
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja
- Hasibuan (2020:149) menyebutkan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:
- a. Kebutuhan fisik dan keamanan kerja
Kebutuhan dasar seperti keselamatan kerja, kesehatan, dan jaminan keamanan sangat memengaruhi motivasi tenaga kerja, terutama pada pekerjaan konstruksi yang memiliki risiko kecelakaan kerja.
 - b. Upah dan kesejahteraan
Upah yang layak serta pemberian insentif atau bonus dapat meningkatkan motivasi kerja tenaga kerja karena mereka merasa hasil kerja yang dilakukan dihargai secara adil.
 - c. Pengakuan dan penghargaan
pemberian apresiasi atas hasil kerja yang baik dapat meningkatkan rasa percaya diri dan semangat kerja tenaga kerja.

d. Hubungan kerja dengan atasan dan rekan kerja

Hubungan kerja yang harmonis dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga tenaga kerja lebih termotivasi dalam menjalankan tugasnya.

e. Kesempatan berkembang dan promosi

Kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan memperoleh jenjang karier yang lebih baik dapat mendorong tenaga kerja untuk bekerja lebih giat dan bertanggung jawab.

4. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja dalam penelitian ini mengacu pada Hasibuan (2020:141) yaitu:

a. Semangat kerja

Kesungguhan menunjukkan upaya tenaga kerja dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai tanggung jawab yang diberikan.

b. Kesungguhan dalam menyelesaikan tugas

Kesungguhan tercermin dari upaya tenaga kerja dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sesuai standar yang ditetapkan.

c. Ketekunan dalam bekerja

Ketekunan menunjukkan kemampuan tenaga kerja untuk tetap konsisten bekerja meskipun menghadapi kesulitan atau perubahan pekerjaan.

d. Keinginan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Karyawan kantor yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan demi tercapainya target kerja.

e. Keinginan memberikan hasil kerja terbaik

Keinginan memberikan hasil kerja terbaik menunjukkan motivasi tenaga kerja untuk melaksanakan pekerjaan secara maksimal sehingga dapat memberikan hasil yang baik bagi perusahaan.

2.2.3 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen

sumber daya manusia yang berperan dalam menciptakan keteraturan dan kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Menurut Hasibuan (2020:193), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Kesadaran menunjukkan sikap sukarela untuk menaati aturan, sedangkan kesediaan menunjukkan sikap patuh tanpa adanya paksaan.

Hasibuan (2020:194) menjelaskan bahwa disiplin kerja tidak hanya berkaitan dengan ketepatan waktu kehadiran, tetapi juga mencakup kepatuhan terhadap seluruh kebijakan, prosedur, dan standar kerja yang berlaku di lingkungan kerja. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan aturan, bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, serta menjaga sikap dan perilaku yang mencerminkan etika kerja yang baik. Disiplin kerja menjadi dasar terbentuknya sikap profesional dalam bekerja. Lebih lanjut, Hasibuan (2020:195) menyatakan bahwa disiplin kerja berfungsi sebagai alat manajemen untuk mendorong karyawan agar mau mengubah perilaku serta meningkatkan kesadaran dan kesediaannya dalam menaati peraturan perusahaan. Melalui penerapan disiplin kerja yang konsisten, perusahaan dapat memastikan bahwa setiap karyawan bekerja sesuai dengan tujuan organisasi serta menghindari terjadinya penyimpangan dalam pelaksanaan pekerjaan. Karyawan memiliki tanggung jawab dalam mendukung proses pembangunan. Ketepatan waktu hadir, menyelesaikan tugas, mengikuti prosedur menjadi penting karena keterlambatan pekerjaan dapat menghambat proses pekerjaan berikutnya. Disiplin kerja yang baik akan mendukung terciptanya kinerja yang optimal dan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2020:195), tujuan disiplin kerja adalah:

a. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja

Disiplin kerja bertujuan untuk mendorong karyawan agar melaksanakan pekerjaan secara tepat waktu, teratur, dan sesuai dengan prosedur yang berlaku. Karyawan yang disiplin akan menggunakan waktu kerja secara optimal serta menghindari pemborosan waktu dan tenaga.

b. Menjamin kelancaran pelaksanaan pekerjaan

Disiplin kerja bertujuan untuk menjamin agar seluruh kegiatan kerja dapat berjalan dengan lancar dan terkoordinasi. Karyawan yang menaati aturan dan jadwal kerja akan melaksanakan tugas sesuai dengan perannya masing-masing sehingga tidak menghambat proses kerja secara keseluruhan.

c. Mencegah terjadinya pelanggaran aturan kerja

Dengan adanya disiplin kerja yang diterapkan secara konsisten, karyawan akan lebih memahami batasan perilaku yang diperbolehkan dan tidak diperbolehkan di lingkungan kerja.

d. Menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan aman

Disiplin kerja juga bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang tertib, nyaman, dan aman bagi seluruh karyawan. Karyawan yang disiplin akan mematuhi aturan keselamatan kerja, menjaga peralatan kerja, serta berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja menurut Hasibuan (2020:198) meliputi:

a. Tujuan dan kemampuan kerja

Tujuan kerja yang jelas dan sesuai dengan kemampuan karyawan akan mendorong terciptanya disiplin kerja yang baik. Karyawan akan lebih mudah menaati peraturan apabila pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimilikinya.

b. Keteladanan pimpinan

Keteladanan pimpinan merupakan faktor penting dalam membentuk disiplin kerja karyawan. Pimpinan yang bersikap disiplin, patuh terhadap aturan, dan bertanggung jawab akan menjadi contoh bagi bawahannya.

c. Balas jasa atau kompensasi

Balas jasa atau kompensasi yang adil dan layak dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan. Karyawan yang merasa mendapatkan imbalan sesuai dengan beban kerja dan bertanggung jawabnya akan lebih termotivasi untuk menaati peraturan dan bekerja dengan baik.

d. Keadilan dan ketegasan

Keadilan dan ketegasan dalam penerapan peraturan dan sanksi sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja. Karyawan akan lebih patuh terhadap aturan apabila perusahaan menerapkan sanksi secara adil dan tegas tanpa membedakan status atau jabatan.

e. Pengawasan yang efektif

Pengawasan yang dilakukan secara konsisten dan efektif dapat mendorong karyawan untuk tetap disiplin dalam bekerja. Melalui pengawasan, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan aturan dan standar yang telah ditetapkan.

4. Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini menurut Hasibuan (2020:193) adalah:

a. Ketepatan waktu hadir dan pulang kerja

Ketepatan waktu menunjukkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan tanpa sering terlambat atau meninggalkan pekerjaan sebelum waktunya

b. Kepatuhan terhadap aturan dan prosedur kerja

Kepatuhan terhadap aturan dan prosedur kerja mencerminkan kesediaan karyawan untuk menaati seluruh peraturan serta standar operasional yang berlaku di lingkungan kerja.

c. Kepatuhan terhadap instruksi atasan

Kepatuhan terhadap intruksi atasan menunjukkan sikap karyawan dalam melaksanakan perintah kerja yang diberikan oleh pimpinan. Karyawan yang disiplin akan melaksanakan tugas sesuai dengan arahan atasan dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan.

d. Tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan

Tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan mencerminkan kesungguhan karyawan dalam melaksanakan tugas sampai selesai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Karyawan yang disiplin tidak hanya menaati aturan,

tetapi juga memiliki komitmen terhadap penyelesaian pekerjaan.

e. Ketaatan terhadap target waktu pekerjaan

Ketaatan terhadap target waktu pekerjaan menunjukkan kemampuan tenaga kerja untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan perusahaan.

2.2.4 Pengawasan Kerja

1. Pengertian Pengawasan Kerja

Pengawasan kerja merupakan fungsi manajemen yang bertujuan memastikan kegiatan berjalan sesuai rencana. Menurut Siagian (2021:112), pengawasan kerja adalah proses pengamatan terhadap pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi guna menjamin agar pekerjaan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Pengawasan kerja tidak hanya berfokus pada hasil akhir pekerjaan, tetapi juga mencakup proses pelaksanaan pekerjaan sejak awal hingga selesai. Dengan adanya pengawasan, pimpinan atau pengawas dapat mengetahui apakah pekerjaan telah dilakukan sesuai dengan prosedur, jadwal, dan standar yang ditentukan. Apabila ditemukan penyimpangan, pengawasan memungkinkan dilakukan tindakan korektif secara tepat agar tujuan organisasi tetap tercapai.

Dalam pembangunan perumahan, pengawasan kerja diperlukan agar tugas pekerjaan dapat berjalan sesuai target. Pengawasan yang kurang efektif dapat menyebabkan kesalahan atau keterlambatan pekerjaan. Pengawasan kerja dilakukan oleh pihak manajemen atau karyawan yang memiliki kewenangan dalam mengendalikan dan memantau pelaksanaan pekerjaan. Pengawasan yang baik akan membantu meminimalkan kesalahan kerja, keterlambatan kerja, serta pemborosan sumber daya.

2. Tujuan Pengawasan Kerja

Menurut Siagian (2021:115) menyebutkan tujuan pengawasan kerja antara lain:

a. Mencegah terjadinya penyimpangan pekerjaan

Pengawasan bertujuan untuk mencegah terjadinya penyimpangan dari rencana kerja yang telah ditetapkan. Dengan pengawasan yang dilakukan secara rutin, kesalahan atau penyimpangan dalam pelaksanaan pekerjaan dapat diketahui sejak dini sehingga tidak menimbulkan dampak yang lebih

besar.

b. Menjamin pekerjaan sesuai dengan rencana

Melalui pengawasan kerja, perusahaan dapat memastikan bahwa seluruh kegiatan kerja berjalan sesuai dengan rencana, jadwal, dan prosedur yang telah ditetapkan. Hal ini penting untuk menjaga kesesuaian antara perencanaan dan pelaksanaan kerja di lapangan.

c. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja

Pengawasan kerja bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dengan memastikan bahwa sumber daya digunakan secara optimal. Pengawasan membantu mengurangi pemborosan waktu, tenaga, dan material sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih efisien.

d. Memberikan dasar untuk tindakan perbaikan

Hasil pengawasan dapat digunakan sebagai dasar dalam mengambil tindakan perbaikan apabila ditemukan penyimpangan atau kekurangan dalam pelaksanaan pekerjaan. Dengan demikian, pengawasan berperan sebagai alat evaluasi untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Pengawasan Kerja

Menurut Siagian (2021:116), efektivitas pengawasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berkaitan dengan sistem, sumber daya manusia, dan kondisi kerja yaitu:

a. Kejelasan standar dan rencana kerja

Pengawasan kerja hanya dapat dilakukan secara efektif apabila organisasi memiliki standar dan rencana kerja yang jelas. Standar kerja berfungsi sebagai tolok ukur untuk menilai apakah pelaksanaan pekerjaan telah sesuai dengan yang direncanakan.

b. Kompetensi dan kemampuan pengawas

Kemampuan pengawas sangat memengaruhi keberhasilan pengawasan kerja. Pengawas yang memiliki pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan yang memadai akan mampu mengidentifikasi penyimpangan pekerjaan serta memberikan arahan yang tepat.

c. Sistem pelaporan dan komunikasi

Sistem pelaporan dan komunikasi yang baik akan mendukung kelancaran proses pengawasan kerja. Melalui laporan kerja yang jelas dan komunikasi yang efektif, pengawas dapat memantau perkembangan pekerjaan tanpa harus selalu berada di lokasi kerja.

d. Sikap dan kesadaran tenaga kerja

Sikap dan kesadaran tenaga kerja terhadap pentingnya pengawasan juga memengaruhi efektivitas pengawasan kerja. Karyawan kantor yang memiliki kesadaran kerja yang baik akan lebih terbuka terhadap pengawasan dan arahan dari pengawas.

e. Frekuensi dan konsistensi pengawas

Pengawasan yang dilakukan secara rutin dan konsisten akan lebih efektif dibandingkan pengawasan yang bersifat *incidental*. Pengawasan yang tidak konsisten dapat menurunkan kepatuhan tenaga kerja terhadap aturan kerja.

4. Jenis-Jenis Pengawasan Kerja

Menurut Siagian (2021:118), pengawasan kerja dibedakan menjadi:

a. Pengawasan langsung

Dilakukan oleh pimpinan atau pengawas dengan cara mengamati secara langsung pelaksanaan pekerjaan ditempat kerja. Memberikan arahan atau koreksi apabila terjadi kesalahan.

b. Pengawasan tidak langsung

Dilakukan melalui laporan tertulis atau lisan yang disampaikan oleh bawahan kepada atasan. Pengawasan ini digunakan untuk memantau perkembangan pekerjaan tanpa harus selalu berada di lokasi kerja.

c. Pengawasan preventif

Dilakukan sebelum pekerjaan dilaksanakan dengan tujuan untuk mencegah terjadinya penyimpangan. Bentuk pengawasan ini meliputi penyusunan standar kerja, prosedur, dan instruksi kerja yang jelas.

d. Pengawasan represif

Dilakukan setelah pekerjaan selesai dilaksanakan. Pengawasan ini bertujuan untuk mengevaluasi hasil kerja dan memberikan tindakan korektif atau sanksi

apabila ditemukan pelanggaran.

5. Indikator Pengawasan Kerja

Indikator pengawasan kerja dalam penelitian ini mengacu pada siagan (2021:118), yaitu:

a. Kejelasan intruksi kerja

Yaitu sejauh mana pengawas memberikan arahan dan petunjuk kerja yang jelas serta mudah di pahami oleh tenaga kerja

b. Frekuensi pengawasan

Yaitu seberapa sering pengawas dalam menegakkan aturan kerja serta memberikan tindakan terhadap pelanggaran yang terjadi.

c. Ketegasan pengawas

Yaitu kemampuan pengawas dalam menegakkan aturan kerja serta memberikan tindakan terhadap pelanggaran yang terjadi.

d. Evaluasi hasil kerja

Yaitu proses penilaian terhadap hasil pekerjaan untuk memastikan kesesuaiannya dengan standar dan tujuan yang telah ditetapkan.

e. Tindak lanjut dan perbaikan kinerja

Tindak lanjut dan perbaikan kinerja menunjukkan upaya atasan dalam memberikan evaluasi dan arahan untuk membantu tenaga kerja memperbaiki hasil kerjanya.

2.2.5 Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan output kerja yang optimal dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien. Produktivitas tidak hanya berkaitan dengan jumlah hasil kerja, tetapi juga memperhatikan kualitas serta ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan.

Menurut Sedarmayanti (2018:56), produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil kerja yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan dalam suatu periode tertentu. Sementara itu, Sinungan (2019:17) menyatakan bahwa produktivitas kerja mencerminkan tingkat kemampuan tenaga kerja dalam

menghasilkan barang atau jasa secara maksimal sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dalam pekerjaan konstruksi, produktivitas karyawan menjadi indikator penting keberhasilan pelaksanaan kerja. Karyawan yang produktif mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang baik, tepat waktu, dan sesuai dengan standar teknis yang telah ditentukan. Tingkat produktivitas yang tinggi akan mendukung pencapaian target pembangunan perumahan dan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari individu maupun lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2018:68), beberapa faktor yang memengaruhi produktivitas kerja antara lain:

- a. Motivasi kerja, yaitu dorongan internal yang membuat tenaga kerja berusaha mencapai hasil kerja yang optimal. Tenaga kerja yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan semangat, kesungguhan, dan ketekunan dalam melaksanakan pekerjaan. Motivasi kerja yang baik dapat mendorong tenaga kerja untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
- b. Disiplin kerja, yaitu tingkat kepatuhan tenaga kerja terhadap aturan dan tanggung jawab kerja. Karyawan kantor yang disiplin akan mematuhi jam kerja, mengikuti instruksi kerja, serta menyelesaikan tugas sesuai dengan ketentuan perusahaan. Disiplin kerja yang baik akan menciptakan keteraturan kerja dan mengurangi terjadinya kesalahan, sehingga berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja.
- c. Pengawasan kerja, yaitu proses pengendalian dan evaluasi terhadap pelaksanaan pekerjaan untuk memastikan kesesuaian antara rencana dan realisasi kerja. Pengawasan yang efektif memungkinkan pimpinan atau pengawas untuk mengidentifikasi penyimpangan pekerjaan dan melakukan tindakan perbaikan secara tepat. Pengawasan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas karena tenaga kerja bekerja lebih terarah dan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

- d. Keterampilan dan kemampuan kerja, yang menentukan kualitas dan kecepatan penyelesaian pekerjaan. Tenaga kerja yang memiliki keterampilan yang memadai akan mampu bekerja lebih efisien dan menghasilkan output yang berkualitas. Peningkatan keterampilan melalui pelatihan dan pengalaman kerja dapat meningkatkan produktivitas karena tenaga kerja mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik dan lebih cepat.
- e. Lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, yang dapat mendukung atau menghambat kinerja tenaga kerja. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif akan mendorong tenaga kerja bekerja dengan lebih optimal. Jika lingkungan kurang mendukung, seperti kondisi kerja yang tidak aman atau hubungan kerja yang kurang harmonis, dapat menurunkan produktivitas tenaga kerja

3. Tujuan Produktivitas Kerja

Peningkatan produktivitas kerja memiliki tujuan yang sangat penting bagi organisasi. Menurut Sinungan (2019:25), tujuan produktivitas kerja antara lain :

- a. Meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan pekerjaan.
Dengan produktivitas yang tinggi, pekerjaan dapat diselesaikan dengan penggunaan waktu, tenaga, dan biaya yang lebih optimal. Peningkatan produktivitas memungkinkan organisasi mencapai hasil kerja yang maksimal dengan sumber daya yang tersedia.
- b. Meningkatkan kualitas hasil kerja tenaga kerja.
Tenaga kerja yang produktif akan menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan standar dan spesifikasi yang telah ditetapkan. Hal ini sangat penting untuk menuntut kualitas hasil kerja yang tinggi.
- c. Mendukung pencapaian target dan tujuan organisasi.
Dengan tingkat produktivitas yang tinggi, organisasi dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan rencana dan target yang telah ditetapkan, baik dari segi waktu, biaya, maupun kualitas.
- d. Mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.
Peningkatan produktivitas memungkinkan organisasi memaksimalkan potensi tenaga kerja tanpa harus menambah jumlah sumber daya secara berlebihan.

- e. Meningkatkan daya saing organisasi, khususnya dalam sektor konstruksi. Produktivitas kerja yang tinggi akan meningkatkan daya saing organisasi, khususnya dalam sektor konstruksi yang memiliki tingkat persaingan yang tinggi. Organisasi yang produktif mampu menghasilkan pekerjaan dengan kualitas baik, biaya yang efisien, dan waktu penyelesaian yang lebih cepat dibandingkan pesaingnya.

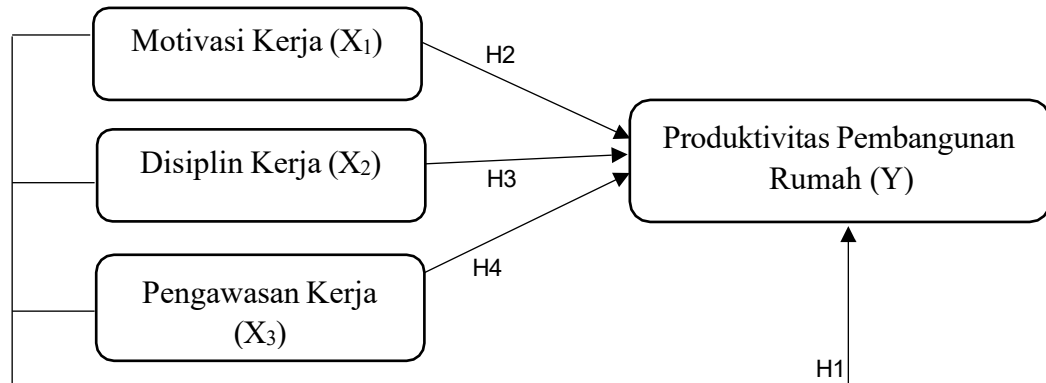
4. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sedarmayanti (2018:56), indikator produktivitas kerja yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

- a. Kualitas kerja, yaitu tingkat ketepatan dan mutu hasil pekerjaan yang dihasilkan tenaga kerja. Tenaga kerja yang produktif akan menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan standar dan spesifikasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- b. Ketepatan waktu, yaitu kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Ketepatan waktu menjadi indikator penting produktivitas karena keterlambatan pekerjaan dapat menghambat pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan.
- c. Efisiensi kerja, yaitu kemampuan menggunakan sumber daya secara optimal. Tenaga kerja yang efisien mampu mencapai hasil kerja yang maksimal dengan penggunaan sumber daya yang minimal.
- d. Pencapaian target, yaitu kesesuaian hasil kerja dengan target yang telah ditetapkan organisasi. Semakin tinggi tingkat pencapaian target, semakin tinggi pula tingkat produktivitas tenaga kerja.
- e. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu menunjukkan kemampuan tenaga kerja dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal yang telah ditentukan sehingga dapat menghindari keterlambatan pekerjaan.

2.3 Kerangka Konseptual

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual



Sumber: Diolah peneliti, 2026

Keterangan:

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Disiplin Kerja

X3 = Pengawasan Kerja

Y = Produktivitas Pembangunan Rumah

keterangan: X₁ = Motivasi Kerja, X₂ = Disiplin Kerja, X₃ = Pengawasan Kerja, Y= Produktivitas Pembangunan Rumah di PT Timur Adyacitra Samarinda.

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual dan landasan teori yang telah diuraikan, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁: Motivasi kerja, disiplin kerja, dan pengawasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pembangunan rumah di PT Timur Adyacitra Samarinda.

H₂: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pembangunan rumah di PT Timur Adyacitra Samarinda.

H₃: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pembangunan rumah di PT Timur Adyacitra Samarinda.

H₄: Pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pembangunan rumah di PT Timur Adyacitra Samarinda.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menekankan pada analisis data angka (numerik) yang diolah menggunakan metode statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2019:8), metode kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

Pendekatan ini dipilih untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan pengawasan kerja terhadap produktivitas pembangunan rumah di PT Timur Adyacitra Samarinda. Seluruh data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan analisis statistik sehingga menghasilkan data numerik yang dapat diinterpretasikan sesuai dengan tujuan penelitian.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di kantor PT Timur Adyacitra yang beralamat di Jalan Bukit Alaya No. 1, Kota Samarinda, Provinsi Kalimantan Timur. Adapun waktu penelitian direncanakan berlangsung selama bulan Maret 2026 hingga Juni 2026, yang mencakup tahap persiapan, pengumpulan data, hingga analisis hasil penelitian.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Agar setiap variabel dalam penelitian ini dapat diukur secara jelas, maka ditetapkan definisi operasional sebagai berikut:

Tabel 3.1 definisi operasional variabel

No	Variabel	Definisi operasional	Indikator variabel	Ukuran skala
1.	Motivasi kerja (X1)	Motivasi kerja merupakan dorongan internal yang dimiliki karyawan kantor pada perumahan PT Timur Adyacitra Samarinda	1. Semangat kerja 2. Kesungguhan dalam menyelesaikan tugas 3. Ketekunan dalam bekerja 4. Keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu 5. Memberikan hasil kerja terbaik	Likert

2.	Disiplin kerja (X2)	Disiplin kerja merupakan sikap patuh karyawan kantor terhadap aturan serta tanggung jawab kerja perumahan PT Timur Adyacitra Samarinda	1. Ketepatan waktu 2. Kepatuhan terhadap aturan 3. Kepatuhan terhadap intruksi atasan 4. Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan 5. Ketaatan terhadap target waktu pekerjaan	Likert
3.	Pengawasan kerja (X3)	Pengawasan kerja merupakan proses pemantauan dan pengendalian yang dilakukan oleh pihak manajemen terhadap karyawan kantor pada perumahan PT Timur Adyacitra Samarinda.	1. Kejelasan intruksi 2. Frekuensi pengawasan pelaksanaan kerja 3. Ketegasan dalam pengawasan 4. Evaluasi hasil kerja Tindak lanjut dan perbaikan kinerja	Likert
4.	Produktivitas kerja (X4)	Produktivitas kerja merupakan tingkat kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas pengelolaan dan administrasi pembangunan rumah secara tepat waktu, berkualitas, dan efisien pada pembangunan perumahan PT Timur Adyacitra Samarinda	1. Kualitas hasil kerja 2. Memenuhi target penyelesaian pekerjaan 3. Efisiensi kerja 4. Pencapaian target pekerjaan 5. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	Likert

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2026

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi merupakan keseluruhan subjek atau objek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi fokus perhatian peneliti untuk dipelajari serta ditarik kesimpulannya. Menurut Sugiyono (2019:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan pengertian tersebut, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor PT Timur Adyacitra Samarinda yaitu sebanyak 30 orang, Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT Timur Adyacitra Samarinda yang terdiri dari berbagai jabatan seperti manajer, supervisor, staff, dan tenaga operasional.

3.4.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini tergolong kecil, yaitu sebanyak 30 orang, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (*census sampling*), yaitu teknik penentuan sampel dengan cara menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian.

Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang karyawan di PT Timur Adyacitra Samarinda. Pemilihan seluruh populasi sebagai sampel penelitian dilakukan untuk memperoleh hasil yang lebih representatif dan akurat, karena seluruh anggota populasi dapat dijangkau secara langsung. Diharapkan, pemilihan sampel tersebut dapat memberikan gambaran yang menyeluruh mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan kantor dalam mendukung pembangunan rumah di PT Timur Adyacitra Samarinda.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi:

1. Data Primer

Berupa daftar pernyataan dari kuesioner menggunakan skala Likert 1-4, mulai dari “Sangat Tidak Setuju (1)” hingga “Sangat Setuju (4)”. Kuesioner disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel yang diteliti.

2. Data Sekunder

Data sekunder seperti pengumpulan studi literatur jumlah tenaga kerja, struktur jabatan karyawan.

3.6 Metode Analisis

Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan secara kuantitatif eksplanatori dengan bantuan program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi

25. Analisis data dengan SPSS bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Pengawasan Kerja (X_3) terhadap variabel terikat yaitu Produktivitas (Y) pada proyek pembangunan perumahan PT Timur Adyacitra Samarinda.

3.6.1 Uji Validitas dan Reabilitas

Sebelum dilakukan analisis regresi, dilakukan uji instrumen untuk memastikan keakuratan dan konsistensi alat ukur.

1. Uji Validitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana butir pertanyaan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang dimaksud. Analisis dilakukan dengan korelasi Pearson Product Moment melalui SPSS. Menurut Sugiyono (2019:184) suatu Item dinyatakan valid apabila nilai r hitung $> r$ tabel pada taraf signifikansi 0,05.

2. Uji Reliabilitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi jawaban responden terhadap item pertanyaan dalam satu variabel. Pengujian dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha. Menurut Ghazali (2021:48) Suatu variabel dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,70$.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Pengujian dilakukan menggunakan SPSS, meliputi:

1. Uji Normalitas

Dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov atau P-P Plot. Data dikatakan berdistribusi normal jika nilai Sig. $> 0,05$.

2. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk mengetahui adanya hubungan antarvariabel bebas. Model dinyatakan bebas multikolinearitas jika nilai Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 .

3. Uji Heteroskedastisitas

Dilakukan dengan Uji Glejser untuk melihat apakah varians residual konstan. Tidak terjadi heteroskedastisitas jika nilai Sig. $> 0,05$.

4. Uji Linearitas

Digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel atau lebih yang diuji

memiliki hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan sebagai syarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Dengan nilai signifikan. Jika nilai signifikan > 0.05 maka hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah linear. Jika nilai signifikan < 0.05 maka hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah tidak linear.

3.6.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji sejauh mana variabel Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Pengawasan Kerja (X_3) berpengaruh terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Y). Model persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = produktivitas

A = Konstanta

$b_1 = b_2 = b_3$: koefisien regresi

x_1 = motivasi kerja

x_2 = disiplin kerja

x_3 = pengawasan kerja

e = error (faktor kesalahan)

3.7 Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan, digunakan tiga jenis uji statistik pada SPSS:

1. Uji Simultan (Uji F)

Uji F atau uji simultan ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas terdapat pengaruh secara Bersama-sama terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka dapat diartikan variabel bebas berpengaruh secara Bersama-sama terhadap variabel terikat.

2. Uji Parsial (Uji T)

Uji t dapat digunakan untuk menguji seberapa jauh variabel bebas secara individu berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Sehingga dalam penelitian ini uji (t) digunakan untuk mengetahui setiap variabel bebas yaitu

Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Pengawasan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu, Produktivitas (Y) secara parsial.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum dan Objek Penelitian

PT Timur Adyacitra Samarinda merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengembang (*developer*) perumahan yang berlokasi di Jalan bukit Alaya no 1 Kota Samarinda, Provinsi Kalimantan Timur. Serta di pimpin oleh direktur bapak Markani. Perusahaan ini berperan dalam menyediakan hunian bagi masyarakat seiring dengan meningkatnya kebutuhan perumahan di wilayah perkotaan di Samarinda.

PT Timur Adyacitra Samarinda menjalankan kegiatan usaha pada bidang pembangunan perumahan, mulai dari perencanaan, pelaksanaan pembangunan, hingga serah terima unit kepada konsumen. Dalam prosesnya, perusahaan tidak hanya berfokus pada pembangunan fisik, tetapi juga pada pengelolaan administrasi serta pengawasan pekerjaan guna memastikan kualitas bangunan tetap terjaga sesuai standar yang ditetapkan.

Perusahaan ini memiliki komitmen untuk memberikan hasil pembangunan yang berkualitas serta pelayanan yang baik kepada konsumen. Hal ini tercermin dari upaya perusahaan dalam menjaga ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan serta menyesuaikan kebutuhan konsumen.

1. Lokasi dan akses:

PT Timur Adyacitra Samarinda berlokasi di Jalan Bukit Alaya no 1 Kota Samarinda, Kalimantan Timur, dengan area proyek pembangunan yang tersebar di beberapa kawasan perumahan, salah satunya pada Cluster Damar.

2. Fungsi kegiatan perusahaan:

- a. Melaksanakan pengelolaan administrasi pembangunan perumahan sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan, seperti pencatatan data, pengarsipan dokumen, dan penyusunan laporan pekerjaan.
- b. Melakukan koordinasi dan perencanaan pembangunan dengan pihak terkait, baik dengan manajemen, tenaga kerja lapangan, konsumen guna memastikan kelancaran proses pembangunan.

- c. Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan pekerjaan secara administratif dan operasional untuk memastikan pekerjaan berjalan sesuai dengan rencana, jadwal, dan standar yang telah ditetapkan.

4.2 Deskripsi Data

Pada bagian ini disajikan deskripsi data penelitian yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Timur Adyacitra Samarinda. Deskripsi data ini bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik responden dalam penelitian. Adapun karakteristik responden sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Kategori Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	20	66,67%
2	Perempuan	10	33,33%
Jumlah		30	100%

Sumber: Data diolah Peneliti 2026

Dari data tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 20 orang (66,67%) dan perempuan sebanyak 10 orang (33,33%). Dengan demikian, responden dalam penelitian ini didominasi oleh laki-laki.

Karakteristik responden berdasarkan umur dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Kategori Berdasarkan Umur

No	Umur (Tahun)	Frekuensi	Persentase
1	< 25	8	26,67%
2	25-34	7	23,33%
3	35-44	8	26,67%
4	≥ 45	7	23,33%
Jumlah		30	100%

Sumber: Data diolah Peneliti 2026

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden pada kelompok umur <25 tahun dan 35-44 tahun memiliki jumlah yang sama dengan persentase

masing-masing sebesar 26,67%. Selanjutnya, responden yang berada pada kelompok umur 25–34 dan ≥ 45 tahun juga memiliki jumlah persentase yang sama sebanyak masing-masing 23,33%. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh individu yang berada pada rentang usia muda hingga produktif.

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3 Kategori Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1	< 1 tahun	5	16,67%
2	1-3 tahun	10	33,33%
3	4-6 tahun	4	13,33%
4	> 6 tahun	11	36,67%
Jumlah		30	100%

Sumber: Data diolah Peneliti 2026

Karakteristik responden berdasarkan status jabatan kerja dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4 Kategori Berdasarkan Status Jabatan

No	Status/Jabatan	Frekuensi	Persentase
1	Staff Administrasi	14	46,67%
2	Operasional	9	30%
3	Supervisor	5	16,67%
4	Manajerial	2	6,66%
Jumlah		30	100%

Sumber: Data diolah Peneliti 2026

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berstatus sebagai staff administrasi dengan persentase sebesar 46,67%, sedangkan responden yang berstatus operasional sebesar 30%, supervisor sebesar 16,67%, dan manajerial sebesar 6,66%. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh pegawai yang berada pada tingkat staff administrasi.

Dengan demikian, berdasarkan karakteristik responden yang telah diuraikan meliputi jenis kelamin, umur, masa kerja, dan status jabatan, dapat disimpulkan

bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh laki-laki, berada dalam kelompok usia produktif, memiliki masa kerja yang relatif lama, serta berstatus sebagai staff administrasi. Kondisi ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang representatif terhadap objek penelitian yang diteliti.

4.3 Analisis Data

Pada bagian ini, peneliti menyajikan hasil analisis data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Timur Adyacitra Samarinda. Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis berdasarkan jawaban responden pada setiap variabel penelitian, yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, pengawasan kerja, dan produktivitas. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden terhadap masing-masing variabel yang diteliti.

1. Analisis Produktivitas Pembangunan Rumah (Y)

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada variabel Produktivitas Pembangunan Rumah (Y), diketahui bahwa mayoritas responden memberikan jawaban pada kategori setuju dan sangat setuju pada setiap pernyataan. Pada pernyataan pertama, sebesar 43,33% responden menyatakan sangat setuju, 50,00% menyatakan setuju, dan 6,67% menyatakan tidak setuju bahwa mereka mampu menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang baik sesuai standar perusahaan. Pada pernyataan kedua, sebanyak 43,33% responden menyatakan sangat setuju dan 56,67% setuju bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai target yang telah ditentukan perusahaan. Pada pernyataan ketiga, sebesar 40,00% responden menyatakan sangat setuju dan 60,00% setuju bahwa mereka bekerja secara efisien dalam menggunakan waktu dan sumber daya kerja. Pada pernyataan keempat, sebanyak 46,67% responden menyatakan sangat setuju, 50,00% setuju, dan 3,33% tidak setuju bahwa mereka mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Pada pernyataan kelima, sebesar 43,33% responden menyatakan sangat setuju dan 56,67% setuju bahwa pekerjaan yang mereka lakukan jarang mengalami keterlambatan. Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa produktivitas pembangunan rumah karyawan PT Timur Adyacitra Samarinda berada pada kategori tinggi, yang ditunjukkan oleh dominasi jawaban setuju dan sangat setuju pada seluruh indikator.

2. Analisis Motivasi Kerja (X1)

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada variabel Motivasi Kerja (X1), diketahui bahwa mayoritas responden memberikan jawaban pada kategori setuju dan sangat setuju. Pada pernyataan pertama, sebesar 50,00% responden menyatakan sangat setuju, 40,00% setuju, dan 10,00% tidak setuju bahwa mereka memiliki semangat kerja yang tinggi dalam menjalankan tugas. Pada pernyataan kedua, sebanyak 46,67% responden menyatakan sangat setuju, 43,33% setuju, dan 10,00% tidak setuju bahwa mereka bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan. Pada pernyataan ketiga, sebesar 50,00% responden menyatakan sangat setuju, 43,33% setuju, dan 6,67% tidak setuju bahwa mereka tetap bekerja secara optimal meskipun menghadapi kesulitan dalam pekerjaan. Pada pernyataan keempat, sebanyak 53,33% responden menyatakan sangat setuju, 33,33% setuju, dan 13,33% tidak setuju bahwa mereka berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang telah ditetapkan. Pada pernyataan kelima, sebesar 30,00% responden menyatakan sangat setuju, 63,33% setuju, dan 6,67% tidak setuju bahwa mereka terdorong untuk memberikan hasil kerja terbaik bagi perusahaan. Dengan demikian, secara keseluruhan motivasi kerja karyawan PT Timur Adyacitra Samarinda berada pada kategori tinggi.

3. Analisis Disiplin Kerja (X2)

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada variabel Disiplin Kerja (X2), diketahui bahwa mayoritas responden memberikan jawaban pada kategori setuju dan sangat setuju. Pada pernyataan pertama, sebesar 53,33% responden menyatakan sangat setuju, 36,67% setuju, dan 10,00% tidak setuju bahwa mereka datang dan pulang kerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Pada pernyataan kedua, sebanyak 53,33% responden menyatakan sangat setuju, 43,33% setuju, dan 3,33% tidak setuju bahwa mereka mematuhi seluruh aturan dan prosedur kerja yang berlaku. Pada pernyataan ketiga, sebesar 40,00% responden menyatakan sangat setuju, 50,00% setuju, dan 10,00% tidak setuju bahwa mereka melaksanakan pekerjaan sesuai instruksi atasan. Pada pernyataan keempat, sebanyak 46,67% responden menyatakan sangat setuju, 50,00% setuju, dan 3,33% tidak setuju bahwa mereka bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

hingga tuntas. Pada pernyataan kelima, sebesar 43,33% responden menyatakan sangat setuju, 43,33% setuju, dan 13,33% tidak setuju bahwa mereka menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal yang telah ditentukan. Dengan demikian secara keseluruhan disiplin kerja karyawan PT Timur Adyacitra Samarinda berada pada kategori tinggi.

4. Analisis Pengawasan Kerja (X3)

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada variabel Pengawasan Kerja (X3), diketahui bahwa mayoritas responden memberikan jawaban pada kategori setuju dan sangat setuju. Pada pernyataan pertama, sebesar 33,33% responden menyatakan sangat setuju, 53,33% setuju, dan 13,33% tidak setuju bahwa atasan memberikan instruksi kerja yang jelas dan mudah dipahami. Pada pernyataan kedua, sebanyak 46,67% responden menyatakan sangat setuju, 46,67% setuju, dan 6,67% tidak setuju bahwa atasan secara berkala melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan pekerjaan. Pada pernyataan ketiga, sebesar 46,67% responden menyatakan sangat setuju, 43,33% setuju, dan 10,00% tidak setuju bahwa atasan bersikap tegas terhadap pelanggaran aturan kerja. Pada pernyataan keempat, sebanyak 43,33% responden menyatakan sangat setuju, 53,33% setuju, dan 3,33% tidak setuju bahwa atasan melakukan evaluasi terhadap hasil pekerjaan yang telah diselesaikan. Pada pernyataan kelima, sebesar 43,33% responden menyatakan sangat setuju, 40,00% setuju, dan 16,67% tidak setuju bahwa evaluasi dari atasan membantu meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, secara keseluruhan pengawasan kerja di PT Timur Adyacitra Samarinda berada pada kategori tinggi.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Validitas

Tabel uji validitas pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja dan Produktivitas pada PT Timur Adyacitra Samarinda dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja X1

No	Item	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1	X1.1	0.718	0.361	valid
2	X1.2	0.720	0.361	valid
3	X1.3	0.754	0.361	valid
4	X1.4	0.811	0.361	valid
5	X1.5	0.572	0.361	valid

Sumber: Data diolah SPSS versi 25, 2026

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel Motivasi Kerja (X1), diketahui bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan r tabel sebesar 0,361. Item X1.1 memiliki nilai r hitung sebesar 0,718, X1.2 sebesar 0,720, X1.3 sebesar 0,754, X1.4 sebesar 0,811, dan X1.5 sebesar 0,572. Karena seluruh nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka seluruh item pernyataan pada variabel Motivasi Kerja dinyatakan valid. Dengan demikian, seluruh item mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat dan layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja X2

No	Item	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1	X2.1	0.822	0.361	valid
2	X2.2	0.665	0.361	valid
3	X2.3	0.625	0.361	valid
4	X2.4	0.694	0.361	valid
5	X2.5	0.814	0.361	valid

Sumber: Data diolah SPSS versi 25, 2026

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel Disiplin Kerja (X2), diketahui bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan r tabel sebesar 0,361. Item X2.1 memiliki nilai r hitung sebesar 0,822, X2.2 sebesar 0,665, X2.3 sebesar 0,625, X2.4 sebesar 0,694, dan X2.5 sebesar 0,814. Karena seluruh nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka seluruh item pernyataan pada variabel Disiplin Kerja dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat dan layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Pengawasan Kerja X3

No	Item	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1	X3.1	0.867	0.361	valid
2	X3.2	0.844	0.361	valid
3	X3.3	0.777	0.361	valid
4	X3.4	0.470	0.361	valid
5	X3.5	0.866	0.361	valid

Sumber: Data diolah SPSS versi 25, 2026

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel Pengawasan Kerja (X3), diketahui bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan r tabel sebesar 0,361. Item X3.1 memiliki nilai r hitung sebesar 0,867, X3.2 sebesar 0,844, X3.3 sebesar 0,777, X3.4 sebesar 0,470, dan X3.5 sebesar 0,866. Karena seluruh nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka seluruh item pernyataan pada variabel Pengawasan Kerja dinyatakan valid. Dengan demikian, seluruh item layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja Y1

No	Item	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1	Y1.1	0.656	0.361	valid
2	Y1.2	0.720	0.361	valid
3	Y1.3	0.502	0.361	valid
4	Y1.4	0.772	0.361	valid
5	Y1.5	0.720	0.361	valid

Sumber: Data diolah SPSS versi 25, 2026

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel Produktivitas Kerja (Y), diketahui bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan r tabel sebesar 0,361. Item Y1.1 memiliki nilai r hitung sebesar 0,656, Y1.2 sebesar 0,720, Y1.3 sebesar 0,502, Y1.4 sebesar 0,772, dan Y1.5 sebesar 0,720. Karena seluruh nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka seluruh item pernyataan pada variabel Produktivitas Kerja dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

2. Hasil Uji Reabilitas

Tabel 4.9 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Jumlah Item	Alpha Cronbach	Keterangan
Motivasi Kerja	5	0.765	reliabel
Disiplin Kerja	5	0.775	reliabel
Pengawasan Kerja	5	0.831	reliabel
Produktivitas Kerja	5	0.699	reliabel

Sumber: Data diolah SPSS versi 25, 2026

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60 sehingga dapat dinyatakan reliabel. Variabel Motivasi Kerja memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,765, Disiplin Kerja sebesar 0,775, Pengawasan Kerja sebesar 0,831, dan Produktivitas sebesar 0,699 . Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik sehingga dapat digunakan untuk pengumpulan data dan pengujian hipotesis penelitian.

4. Hasil Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov dengan pendekatan Monte Carlo. Dasar pengambilan keputusan adalah apabila nilai Monte Carlo Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05, maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.10 Uji Normalitas

Variabel	Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Hasil
Unstandardized Residual	0.082	Normal

Sumber: Data diolah SPSS versi 25, 2026

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov dengan pendekatan Monte Carlo, diperoleh nilai Monte Carlo Sig. (2-tailed) sebesar 0,082. Nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

b. Uji Multikoleniaritas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk melihat apakah terdapat korelasi tinggi antar variabel independen (X1, X2, X3). Deteksi dilakukan melalui Tolerance > 0,10, dan VIF (Variance Inflation Factor) < 10.

Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Nilai tolerance	Nilai VIF
1	Motivasi Kerja (X1)	0.346	2.888
2	Disiplin Kerja (X2)	0.413	2.424
3	Pengawasan kerja (X3)	0.491	2.038

Sumber: Data diolah SPSS versi 25, 2026

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Berdasarkan hasil pengujian, variabel Motivasi Kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,346 dan nilai VIF sebesar 2,888. Variabel Disiplin Kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,413 dan nilai VIF sebesar 2,424. Sementara itu, variabel Pengawasan Kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,491 dan nilai VIF sebesar 2,038. Seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual. Pengujian dilakukan melalui Scatterplot, data dinyatakan bebas heteroskedastisitas jika titik titik tersebar acak dan tidak membentuk pola tertentu. Uji Glejser, data bebas heteroskedastisitas apabila nilai Sig. > 0,05.

Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Nilai sig
1	Motivasi Kerja (X1)	0.102
2	Disiplin Kerja (X2)	0.895
3	Pengawasan Kerja (X3)	0.923

Sumber: Data diolah SPSS versi 25, 2026

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser, variabel Motivasi Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,102, Disiplin Kerja sebesar 0,895, dan Pengawasan Kerja sebesar 0,923. Seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

d. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk memastikan apakah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat linear secara signifikan. Pengujian ini dilakukan melalui prosedur Test of Linearity, dengan ketentuan bahwa jika nilai signifikansi pada bagian linearity menunjukkan angka lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antarvariabel tersebut bersifat linear.

Tabel 4.13 Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig. Deviation from Linearity	Keterangan
Motivasi Kerja (X1) → Produktivitas (Y)	0,647	Hubungan Linear
Disiplin Kerja (X2) → Produktivitas (Y)	0,411	Hubungan Linear
Pengawasan Kerja (X3) → Produktivitas (Y)	0,452	Hubungan Linear

Sumber: Data diolah SPSS versi 25, 2026

Berdasarkan hasil uji linearitas melalui prosedur Test of Linearity, hubungan antara variabel Motivasi Kerja dengan Produktivitas menghasilkan nilai signifikansi Deviation from Linearity sebesar 0,647. Selain itu, hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas sebesar 0,411, serta Pengawasan Kerja dengan Produktivitas sebesar 0,452. Karena seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat penyimpangan dari linearitas. Dengan demikian, hubungan antara variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Pengawasan Kerja dengan Produktivitas bersifat linear dan telah memenuhi asumsi

linearitas yang disyaratkan untuk melanjutkan ke tahap analisis regresi linear berganda.

5. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yang meliputi Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Pengawasan Kerja (X3), terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas (Y). Terhadap PT Timur Adyacitra Samarinda. Berikut adalah hasil ragresi yang telah dilakukan dan diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

No	Uraian	Koefisien (β)
1	(constant)	4.957
2	Motivasi Kerja (X1)	0.316
3	Disiplin Kerja (X2)	0.093
4	Pengawasan Kerja (X3)	0.313

a. Dependen variabel: Y

Sumber: Data diolah SPSS versi 25, 2026

$$Y = 4,957 + 0,316X_1 + 0,093X_2 + 0,313X_3 + e$$

Berdasarkan model persamaan regresi diatas, dapat dijelaskan yaitu sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 4,957 hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Pengawasan Kerja bernilai tetap atau nol, maka nilai Produktivitas Pembangunan Rumah sebesar 4,957.
- Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja sebesar 0,316 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan Motivasi Kerja sebesar satu satuan, dengan asumsi variabel lain tetap, akan meningkatkan Produktivitas Pembangunan Rumah sebesar 0,316 satuan.
- Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja sebesar 0,093 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan Disiplin Kerja sebesar satu satuan, dengan asumsi variabel lain tetap, akan meningkatkan Produktivitas Pembangunan Rumah sebesar 0,093 satuan.
- Koefisien regresi variabel Pengawasan Kerja sebesar 0,313 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan Pengawasan Kerja

sebesar satu satuan, dengan asumsi variabel lain tetap, akan meningkatkan Produktivitas Pembangunan Rumah sebesar 0,313 satuan.

6. Koefisien Kolerasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen serta besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen, maka digunakan analisis koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R²). Koefisien korelasi digunakan untuk melihat kuat atau lemahnya hubungan antar variabel, sedangkan koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.15 Kolerasi (R) dan Determinasi (R²)

Variabel	Koefisien
Korelasi	0.869
Determinasi	0.727

Sumber: Data diolah SPSS versi 25, 2026

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,869. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Pengawasan Kerja dengan Produktivitas berada pada kategori sangat kuat. Sementara itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,727 atau 72,7%. Hal ini menunjukkan bahwa Produktivitas dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Pengawasan Kerja sebesar 72,7%, sedangkan sisanya sebesar 27,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian.

7. Hasil Uji Hipotesis (Uji F dan Uji T)

Untuk Uji Simultan (Uji F) dilakukan dengan tujuan untuk menguji pengaruh variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Pengawasan Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas (Y).

Tabel 4.16 Hasil Uji F (simultan)

F hitung	Nilai sig
26.784	0.000

Sumber: Data diolah SPSS versi 25, 2026

Dari perhitungan pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung sebesar 26,784 dengan nilai signifikansi 0,000. Sementara itu, nilai F tabel diketahui sebesar 2,966,

sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $26,784 > 2,966$, yang menunjukkan hasil pengujian positif. Selain itu, nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hasil pengujian dinyatakan signifikan. Berdasarkan hasil tersebut, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Pengawasan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas (Y) di PT Timur Adyacitra Samarinda.

Tabel 4.17 Hasil Uji t (parsial)

No	Uraian	t (hitung)	t (tabel)
1	Variabel Motivasi Kerja (X1)	2.482	0.020
2	Variabel Disiplin Kerja (X2)	0.783	0.441
3	Variabel Pengawasan Kerja (X3)	3.140	0.004

a. Dependen variabel: Y

Sumber: Data diolah SPSS versi 25, 2026

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) dan Pengawasan Kerja (X3) memiliki nilai koefisien regresi positif dan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Sementara itu, variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki koefisien regresi positif, namun tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas(Y).

a. Motivasi Kerja (X1)

Nilai T hitung pada variabel Motivasi Kerja sebesar 2,482. Sementara itu, nilai t tabel pada taraf signifikansi 5% sebesar 2,056. Maka $t_{hitung} (2,482) > t_{tabel} (2,056)$. Hal ini membuktikan bahwa Motivasi Kerja (X1) memiliki pengaruh positif terhadap variabel terikat karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan diperkuat dengan tingkat signifikansi $0,020 < 0,05$, yang berarti signifikan. Artinya, variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas (Y).

b. Disiplin Kerja (X2)

Nilai T hitung pada variabel Disiplin Kerja sebesar 0,783. Sementara itu, nilai t tabel pada taraf signifikansi 5% sebesar 2,056. Maka $t_{hitung} (0,783) < t_{tabel} (2,056)$. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X2) tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan diperkuat dengan tingkat signifikansi $0,441 > 0,05$, yang berarti tidak signifikan. Artinya, variabel Disiplin Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas (Y).

c. Pengawasan Kerja (X3)

Nilai T hitung pada variabel Pengawasan Kerja sebesar 3,140. Sementara itu, nilai t tabel pada taraf signifikansi 5% sebesar 2,056. Maka $t \text{ hitung } (3,140) > t \text{ tabel } (2,056)$. Hal ini membuktikan bahwa Pengawasan Kerja (X3) memiliki pengaruh positif terhadap variabel terikat karena $t \text{ hitung } > t \text{ tabel}$ dan diperkuat dengan tingkat signifikansi $0,004 < 0,05$, yang berarti signifikan. Artinya, variabel Pengawasan Kerja (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas (Y).

8. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, pembahasan ini bertujuan untuk mengkaji secara lebih mendalam mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan pengawasan kerja terhadap produktivitas pembangunan rumah di PT Timur Adyacitra Samarinda. Analisis dalam penelitian ini didasarkan pada data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang kemudian diolah menggunakan bantuan program SPSS. Selain itu, pembahasan ini juga didukung oleh hasil analisis deskriptif, kondisi lapangan perusahaan, serta penelitian terdahulu yang relevan guna memperkuat interpretasi hasil penelitian.

a. Pembahasan Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis SPSS, variabel Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pembangunan Rumah di PT Timur Adyacitra Samarinda. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t \text{ hitung}$ sebesar 2,482 dan nilai signifikansi sebesar 0,020 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas rumah yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas pembangunan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan terdorong untuk bekerja lebih giat, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, serta berupaya mencapai target kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Motivasi yang baik juga mendorong karyawan untuk memberikan hasil kerja yang lebih optimal sehingga produktivitas dapat meningkat. Pada PT Timur Adyacitra Samarinda,

motivasi kerja yang dimiliki karyawan diduga mampu meningkatkan semangat kerja, tanggung jawab, dan kemauan untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik. Kondisi tersebut menyebabkan motivasi kerja memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan produktivitas pembangunan. Dengan demikian, semakin baik motivasi yang diberikan perusahaan maupun yang dimiliki oleh karyawan, maka produktivitas pembangunan rumah juga akan semakin meningkat.

Hasil penelitian Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian Leihitu, Kalangi, dan Rogahang (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Perbedaan hasil penelitian ini diduga disebabkan oleh perbedaan karakteristik responden, objek penelitian, sistem manajemen perusahaan, serta lingkungan kerja. Pada PT Timur Adyacitra Samarinda, motivasi kerja terbukti menjadi salah satu faktor yang mampu meningkatkan produktivitas pembangunan.

b. Pembahasan Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil analisis SPSS, variabel Disiplin Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas pembangunan rumah di PT Timur Adyacitra Samarinda. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 0,783 dan nilai signifikansi sebesar 0,441 yang lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja belum mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas.

Meskipun sebagian besar karyawan telah menunjukkan tingkat disiplin yang baik, kondisi tersebut belum tentu diikuti dengan peningkatan produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja pada PT Timur Adyacitra Samarinda tidak hanya dipengaruhi oleh kedisiplinan, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi kerja, pengawasan kerja, kemampuan individu, koordinasi antarbagian, pembagian beban kerja, serta sistem kerja yang diterapkan perusahaan.

Pada lingkungan kerja perkantoran, disiplin seperti ketepatan waktu, kehadiran, dan kepatuhan terhadap aturan merupakan kewajiban dasar yang harus dipenuhi seluruh karyawan. Oleh karena itu, tingkat disiplin yang relatif sama antarpegawai menyebabkan variabel ini tidak menjadi faktor pembeda yang mampu meningkatkan produktivitas secara signifikan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Karlina dan Siagian (2022), Hadi Purnomo dan Rahma Wahdiniwaty (2019), serta Muhamad Saepudin, Hartanti Nugrahaningsih, dan Rahmat Mulyana Dali (2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Perbedaan hasil penelitian ini diduga dipengaruhi oleh perbedaan karakteristik perusahaan, budaya organisasi, sistem manajemen, serta kondisi operasional perusahaan yang berbeda.

c. Pembahasan Variabel Pengawasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis SPSS, variabel Pengawasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas pembangunan rumah di PT Timur Adyacitra Samarinda. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 3,140 dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik pengawasan kerja yang dilakukan perusahaan, maka produktivitas juga akan semakin meningkat.

Pengawasan kerja yang efektif mampu memastikan bahwa pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan standar operasional perusahaan, target kerja, dan waktu yang telah ditentukan. Selain itu, pengawasan juga berfungsi untuk mengidentifikasi hambatan dalam pelaksanaan pekerjaan, memberikan arahan kepada karyawan, serta melakukan tindakan korektif apabila terjadi penyimpangan. Dengan adanya pengawasan yang baik, pekerjaan dapat diselesaikan secara lebih efektif dan efisien sehingga produktivitas meningkat.

Pada PT Timur Adyacitra Samarinda, pengawasan kerja diduga telah dilaksanakan secara optimal melalui pemantauan pelaksanaan pekerjaan, evaluasi hasil kerja, serta pemberian arahan kepada karyawan. Kondisi tersebut mampu meningkatkan tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugas sehingga memberikan dampak positif terhadap produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Karlina dan Siagian (2022) yang menyatakan bahwa pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Persamaan penelitian terletak pada penggunaan variabel pengawasan kerja dan produktivitas, sedangkan perbedaannya terdapat pada objek penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa pengawasan kerja yang efektif merupakan salah

satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas di PT Timur Adyacitra Samarinda. bahwa pengawasan yang dilakukan tidak hanya berfokus pada pengendalian dan kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga mampu memberikan dukungan kepada karyawan dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas pembangunan rumah.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan pengawasan kerja terhadap produktivitas di PT Timur Adyacitra Samarinda, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara simultan variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pembangunan rumah di PT Timur Adyacitra Samarinda. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memiliki peran dalam memengaruhi produktivitas.
2. Secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pembangunan rumah di PT Timur Adyacitra Samarinda. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka produktivitas juga cenderung meningkat.
3. Secara parsial variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pembangunan rumah PT Timur Adyacitra Samarinda. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan belum mampu memberikan pengaruh yang nyata terhadap peningkatan produktivitas sehingga terdapat faktor-faktor lain yang lebih dominan dalam memengaruhi produktivitas.
4. Secara parsial variabel pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pembangunan rumah di PT Timur Adyacitra Samarinda. Hasil ini menunjukkan bahwa pengawasan kerja yang dilaksanakan secara efektif mampu meningkatkan produktivitas.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak terkait, khususnya karyawan dan pimpinan PT Timur Adyacitra Samarinda. Saran ini disusun sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas pembangunan rumah melalui peningkatan motivasi

kerja, disiplin kerja, dan pengawasan kerja. selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan bagi pembaca serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

1. Bagi PT Timur Adyacitra Samarinda

Disarankan kepada pihak PT Timur Adyacitra Samarinda untuk terus mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan karier, pelatihan, serta dukungan kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja sehingga peningkatan motivasi diharapkan mampu meningkatkan semangat dan hasil kerja karyawan.

Selain itu, perusahaan juga perlu mempertahankan pelaksanaan pengawasan kerja yang efektif melalui pemberian arahan, evaluasi, serta pembinaan kepada karyawan agar pekerjaan dapat berjalan sesuai target dan standar operasional perusahaan. Meskipun disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, perusahaan tetap perlu menjaga dan meningkatkan kedisiplinan karyawan sebagai salah satu bentuk kepatuhan terhadap peraturan perusahaan sehingga tercipta lingkungan kerja yang tertib dan kondusif.

2. Bagi Pembaca

Bagi pembaca, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pentingnya faktor-faktor manajemen sumber daya manusia, khususnya motivasi kerja, disiplin kerja, dan pengawasan kerja dalam memengaruhi produktivitas.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi produktivitas, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, beban kerja, kepuasan kerja, maupun kompetensi karyawan. Selain itu, peneliti selanjutnya juga disarankan untuk memperluas objek penelitian serta menggunakan metode penelitian yang berbeda agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnan Enshassi, A., Mohamed, S., Mayer, P. E., & Abed, K. (2007). *Benchmarking masonry labor productivity*. International Journal of Productivity and Performance Management.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management (16th ed.)*. New Jersey: Pearson Education.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- George R. Terry, G. R. (2006). *Principles of management*. Homewood, IL: Richard D. Irwin.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen (Edisi revisi)*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, A. (2022). *Produktivitas Tenaga Kerja Konstruksi di Indonesia*. Jurnal Teknik Sipil dan Manajemen Proyek, 10(2), 45–56.
- Karlina, & Siagian, M. (2024). *Pengaruh motivasi kerja, pengawasan kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Nexus Engineering Indonesia*. eCo-Buss, 7(2).
- Leihitu, K. F., Kalangi, J. A. F., & Rogahang, J. J. (2022). *Pengaruh motivasi, pengawasan dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tigaraksa Satria, Tbk Manado*. Productivity, 3(1), 61–66.
- Lestari, N. (2023). *Analisis Pengaruh Disiplin dan Pengawasan Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Lapangan pada PT Adhi Karya Samarinda*. Jurnal Manajemen Konstruksi, 8(1), 21–30.
- Malayu S. P. Hasibuan. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Purnomo, D. (2023). *Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Efisiensi Proyek Konstruksi*. Jurnal Manajemen Proyek, 6(3), 55–65.
- Purnomo, H., & Wahdiniwaty, R. (2018). *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Universitas Komputer Indonesia*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Universitas Komputer Indonesia.
- Putra, Y. (2024). *Hubungan Motivasi, Disiplin, dan Pengawasan terhadap Produktivitas Pekerja pada Proyek Infrastruktur di Kalimantan Timur*. Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 9(1), 60–72.

- Rahman, M. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Pekerja Proyek Perumahan di Kota Balikpapan*. Jurnal Ilmu Manajemen, 7(2), 33–44.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior (17th ed.)*. Harlow: Pearson Education Limited.
- Saepudin, M., Nugrahaningsih, H., & Dali, R. M. (2024). *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan Bakso Sentul Sukaraja Bogor*. eCo-Fin, 6(2), 102–109.
- Samer Jarkas, S. R., & Bitar, C. G. (2012). *Factors affecting construction labor productivity in Kuwait*. Journal of Construction Engineering and Management.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinungan, M. (2019). *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Stephen P. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior (17th ed.)*. Pearson Education Limited.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wahyuni, S. (2022). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Waskita Karya Cabang Balikpapan*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 5(2), 88–98.
- Waluyo, B. (2024). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Sektor Konstruksi*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 11(1), 14–25.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijayanti, A. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin, dan Pengawasan terhadap Produktivitas Karyawan pada Proyek Konstruksi di Indonesia*. Jurnal Manajemen dan Organisasi, 12(3)

LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Keterangan Persetujuan Penelitian



PT. TIMUR ADYACITRA

Jl. Bukit Alaya No. 1 Samarinda Kode Pos 75117
Telp. (0541) 742291 (Hunting) Fax. (0541) 768538

No : 187/TAC-HRD/XII/2025

Samarinda, 16 Desember 2025

Kepada
Yth. Bapak / Ibu
Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Up Dr.M.Astri Yulindar Abbas, SE,MM

Dengan Hormat,

Sebelumnya kami mengucapkan terima kasih atas minat Universitas Widya Gama Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prog. Studi Manajemen, untuk melakukan studi skripsi di tempat Kami.

Menjawab surat No. 151/UWGM-FEB/A-SS/XII/2025 perihal Studi Skripsi atas nama Reva Sails Mutia, dengan judul : Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Pembangunan Rumah. Kami selaku pemberi data dan bahan – bahan yang di perlukan untuk kelengkapan Skripsi tersebut dengan ini menyetujui dan menerima kehadiran Mahasiswa tersebut diatas dari Tanggal 17 Desember 2025 sampai dengan 17 Januari 2026.

Demikian surat ini kami buat atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,

PT. TIMUR
ADYACITRA
Au Ai Hui
Manager HRD

Lampiran 2 Dokumentasi Wawancara Prasurvai

Foto dan Data Narasumber



Nama: Wiwik Setyoningsih
Jabatan: HRD & Adm Legal
Tempat Wawancara: Kantor
PT Timur Adya Citra, Jalan
Bukit Alaya No 1
Tanggal Pelaksanaan: 20
Januari 2026



Sumber : foto oleh peneliti, 2026

Lampiran 3 Pertanyaan Wawancara Prasurvei

No.	Pertanyaan Wawancara
1.	Apakah perusahaan telah memberikan motivasi kerja kepada karyawan kantor dalam mendukung proses pembangunan rumah di PT Timur Adya Citra Samarinda?
2.	Apakah masih terdapat permasalahan disiplin kerja karyawan kantor, seperti keterlambatan, absensi, atau penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu?
3.	Bagaimana bentuk pengawasan kerja yang dilakukan pimpinan terhadap karyawan kantor dalam mendukung kelancaran pembangunan rumah?
4.	Menurut Anda, apakah motivasi kerja, disiplin kerja, dan pengawasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan kantor?
5.	Menurut Anda, apa yang perlu diperbaiki perusahaan agar produktivitas kerja karyawan kantor dapat lebih meningkat?

Sumber: diolah oleh peneliti, 2026

Lampiran 4 Kuesioner Penelitian

1. Petunjuk Pengisian

Berikan tanda centang (✓) pada kolom yang sesuai dengan pendapat Anda.

Keterangan	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Setuju (S)	3
Sangat Setuju (SS)	4

2. Karakteristik Responden

Jenis Kelamin	Usia	Masa Kerja	Jabatan
Laki-laki	< 25 tahun	< 1 tahun	Staff Administrasi
Perempuan	25-34 tahun	1-3 tahun	Operasional
	35-44 tahun	4-6 tahun	Supervisor
	≥ 45 tahun	> 6 tahun	Manajerial

Lampiran 5 Pernyataan Kuesioner Variabel Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya memiliki semangat kerja yang tinggi dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.				
2.	Saya bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan.				
3.	Saya tetap bekerja secara optimal meskipun menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.				
4.	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai target waktu yang telah ditetapkan.				
5.	Saya merasa terdorong untuk memberikan hasil kerja yang terbaik bagi perusahaan.				

Lampiran 6 Pernyataan Kuesioner Variabel Disiplin Kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya datang dan pulang kerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan.				
2.	Saya mematuhi seluruh aturan dan prosedur kerja yang berlaku di perusahaan.				
3.	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan oleh atasan.				
4.	Saya bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan hingga selesai.				
5.	Saya tidak menunda pekerjaan dan menyelesaikan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.				

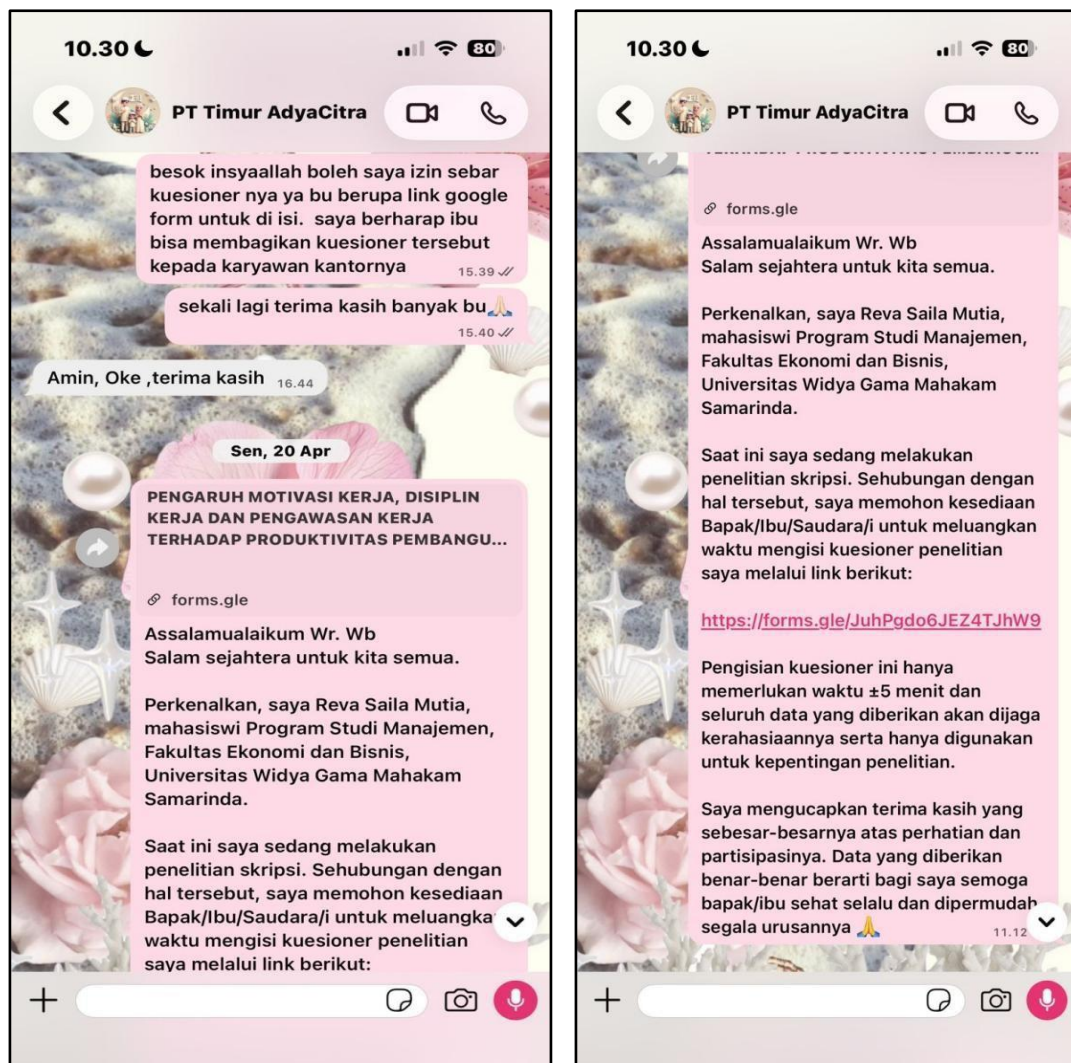
Lampiran 7 Pernyataan Kuesioner Variabel Pengawasan Kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Atasan memberikan instruksi kerja yang jelas dan mudah dipahami.				
2.	Atasan secara berkala melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan pekerjaan.				
3.	Atasan bersikap tegas terhadap pelanggaran aturan kerja.				
4.	Atasan melakukan evaluasi terhadap hasil pekerjaan yang telah saya selesaikan.				
5.	Evaluasi dari atasan membantu saya meningkatkan kinerja kerja.				

Lampiran 8 Pernyataan Kuesioner Variabel Produktivitas Kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya mampu menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang baik sesuai standar perusahaan.				
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai target yang ditentukan.				
3.	Saya bekerja secara efisien dalam menggunakan waktu dan sumber daya kerja.				
4.	Saya mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.				
5.	Pekerjaan yang saya lakukan jarang mengalami keterlambatan.				

Lampiran 9 Pengiriman Link Kuesioner





Lampiran 10 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel (X1)

Motivasi Kerja X1					Total
X1	X2	X3	X4	X5	
4	4	3	3	3	14
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
4	3	4	4	4	19
3	3	3	4	3	16
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	3	4	19
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	3	3	4	18
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15
4	3	3	4	4	18
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15

Lampiran 11 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel (X2)

Disiplin Kerja X2					Total
X1	X2	X3	X4	X5	
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
4	4	3	3	3	20
4	4	3	4	3	18
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	4	19
4	4	4	4	4	20
3	3	4	4	4	18
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	4	19
3	3	3	4	3	16
4	4	3	4	4	19
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	3	19
3	4	4	4	3	18
4	4	4	4	4	16
3	3	3	3	3	15
3	3	3	4	3	16
4	4	4	4	3	15
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
3	3	3	4	3	16

Lampiran 12 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel (X3)

Pengawasan Kerja X3					Total
X1	X2	X3	X4	X5	
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20
3	3	4	3	3	16
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	4	4	4	18
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	4	16
4	4	4	4	4	20
3	3	4	4	4	18
3	3	4	4	3	17
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	3	4	4	19
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15
3	4	3	4	4	18
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15

Lampiran 13 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel (Y)

Produktivitas Kerja Y					Total
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	
3	3	3	3	2	14
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	4	16
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	3	19
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15
4	3	3	3	3	16
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
3	3	4	3	3	16
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15
3	4	4	4	3	18
4	4	3	4	3	18
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15

Lampiran 14 Tabel Analisis Data Variabel Y

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya mampu menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang baik sesuai standar perusahaan.	0	0	12 40%	18 60%
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai target yang ditentukan.	0	0	12 40%	18 60%
3.	Saya bekerja secara efisien dalam menggunakan waktu dan sumber daya kerja.	0	0	12 40%	18 60%
4.	Saya mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	0	0	12 40%	18 60%
5.	Pekerjaan yang saya lakukan jarang mengalami keterlambatan.	0	1 3,34%	13 43,33%	16 53,33%

Lampiran 15 Tabel Analisis Data Variabel X

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya memiliki semangat kerja yang tinggi dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.	0	0	7 23,33%	23 76,67%
2.	Saya bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan.	0	0	9 30%	21 70%
3.	Saya tetap bekerja secara optimal meskipun menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.	0	0	10 33,33%	20 66,67%
4.	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai target waktu yang telah ditetapkan.	0	0	9 30%	21 70%
5.	Saya merasa terdorong untuk memberikan hasil kerja yang terbaik bagi perusahaan.	0	0	8 26,67%	22 73,33%

Lampiran 16 Tabel Analisis Data Variabel X2

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya datang dan pulang kerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan.	0	0	12 40%	18 60%
2.	Saya mematuhi seluruh aturan dan prosedur kerja yang berlaku di perusahaan.	0	0	9 30%	21 70%
3.	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan oleh atasan.	0	0	11 36,67%	19 63,33%
4.	Saya bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan hingga selesai.	0	0	6 20%	24 80%
5.	Saya tidak menunda pekerjaan dan menyelesaikan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.	0	0	13 43,33%	17 56,67%

Lampiran 17 Tabel Analisis Data Variabel X3

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Atasan memberikan instruksi kerja yang jelas dan mudah dipahami.	0	0	14 46,67%	16 53,33%
2.	Atasan secara berkala melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan pekerjaan.	0	0	13 43,33%	17 56,67%
3.	Atasan bersikap tegas terhadap pelanggaran aturan kerja.	0	0	11 36,67%	19 63,33%
4.	Atasan melakukan evaluasi terhadap hasil pekerjaan yang telah saya selesaikan.	0	0	10 33,33%	20 66,67%
5.	Evaluasi dari atasan membantu saya meningkatkan kinerja kerja.	0	0	10 33,33%	20 66,67%

Lampiran 18 Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Motivasi Kerja
X1.1	Pearson Correlation	1	.199	.555**	.579**	.198	.718**
	Sig. (2-tailed)		.292	.001	.001	.295	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.199	1	.349	.470**	.584**	.720**
	Sig. (2-tailed)	.292		.059	.009	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.555**	.349	1	.593**	.191	.754**
	Sig. (2-tailed)	.001	.059		.001	.313	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.579**	.470**	.593**	1	.184	.811**
	Sig. (2-tailed)	.001	.009	.001		.329	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.198	.584**	.191	.184	1	.572**
	Sig. (2-tailed)	.295	.001	.313	.329		.001
	N	30	30	30	30	30	30
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.718**	.720**	.754**	.811**	.572**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 19 Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Disiplin Kerja
X2.1	Pearson Correlation	1	.399*	.476**	.480**	.586**	.822**
	Sig. (2-tailed)		.029	.008	.007	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.399*	1	.231	.371*	.472**	.665**
	Sig. (2-tailed)	.029		.219	.044	.008	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.476**	.231	1	.196	.324	.625**
	Sig. (2-tailed)	.008	.219		.300	.080	.000
	N	30	30	30	30	30	30

X2.4	Pearson Correlation	.480**	.371*	.196	1	.527**	.694**
	Sig. (2-tailed)	.007	.044	.300		.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.586**	.472**	.324	.527**	1	.814**
	Sig. (2-tailed)	.001	.008	.080	.003		.000
	N	30	30	30	30	30	30
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.822**	.665**	.625**	.694**	.814**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 20 Uji Validitas Pengawasan Kerja (X3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Pengawasan Kerja
X3.1	Pearson Correlation	1	.802**	.605**	.240	.660**	.867**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.202	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X3.2	Pearson Correlation	.802**	1	.548**	.217	.660**	.844**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.250	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X3.3	Pearson Correlation	.605**	.548**	1	.146	.632**	.777**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002		.440	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X3.4	Pearson Correlation	.240	.217	.146	1	.315	.470**
	Sig. (2-tailed)	.202	.250	.440		.091	.009
	N	30	30	30	30	30	30
X3.5	Pearson Correlation	.660**	.660**	.632**	.315	1	.866**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.091		.000
	N	30	30	30	30	30	30
Pengawasan Kerja	Pearson Correlation	.867**	.844**	.777**	.470**	.866**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.009	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 21 Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Produktivitas Pembangunan
Y1.1	Pearson Correlation	1	.248	.068	.319	.471**	.656**
	Sig. (2-tailed)		.186	.723	.086	.009	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y1.2	Pearson Correlation	.248	1	.247	.646**	.321	.720**
	Sig. (2-tailed)	.186		.188	.000	.083	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y1.3	Pearson Correlation	.068	.247	1	.219	.247	.502**
	Sig. (2-tailed)	.723	.188		.245	.188	.005
	N	30	30	30	30	30	30
Y1.4	Pearson Correlation	.319	.646**	.219	1	.405*	.772**
	Sig. (2-tailed)	.086	.000	.245		.026	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y1.5	Pearson Correlation	.471**	.321	.247	.405*	1	.720**
	Sig. (2-tailed)	.009	.083	.188	.026		.000
	N	30	30	30	30	30	30
Produktivitas Pembangunan	Pearson Correlation	.656**	.720**	.502**	.772**	.720**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 22 Uji Reabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.765	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.775	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.831	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.699	5

Lampiran 23 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		.89897682
Most Extreme Differences	Absolute		.150
	Positive		.112
	Negative		-.150
Test Statistic			.150
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.083
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		.082
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.074
		Upper Bound	.089

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 334431365.

Lampiran 24 Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.957	1.407		3.524	.002		
	Motivasi Kerja	.316	.127	.409	2.482	.020	.346	2.888
	Disiplin Kerja	.093	.119	.118	.783	.441	.413	2.424
	Pengawasan Kerja	.313	.100	.435	3.140	.004	.491	2.038

a. Dependent Variable: Produktivitas Pembangunan

Lampiran 25 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.345	.710		3.304	.003
	Motivasi Kerja	-.109	.064	-.502	-1.694	.102
	Disiplin Kerja	.008	.060	.036	.134	.895
	Pengawasan Kerja	.005	.050	.024	.097	.923

Lampiran 26 Uji Linearitas

Uji Linearitas X1 dengan Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Pembangunan * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	68.325	8	8.541	6.512	<.001
		Linearity	61.605	1	61.605	46.973	<.001
		Deviation from Linearity	6.720	7	.960	.732	.647
	Within Groups		27.542	21	1.312		
	Total		95.867	29			

Uji linearitas X2 dengan Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Disiplin Kerja * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	105.842	8	13.230	5.656	<.001
		Linearity	88.167	1	88.167	37.690	<.001
		Deviation from Linearity	17.675	7	2.525	1.079	.411
	Within Groups		49.125	21	2.339		
	Total		154.967	29			

Uji Linearitas X3 dengan Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Pengawasan Kerja * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	114.050	8	14.256	4.222	.004
		Linearity	90.156	1	90.156	26.697	<.001
		Deviation from Linearity	23.894	7	3.413	1.011	.452
	Within Groups		70.917	21	3.377		
	Total		184.967	29			

Lampiran 27 Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.957	1.407		3.524	.002
	Motivasi Kerja	.316	.127	.409	2.482	.020
	Disiplin Kerja	.093	.119	.118	.783	.441
	Pengawasan Kerja	.313	.100	.435	3.140	.004

a. Dependent Variable: Produktivitas Pembangunan

Lampiran 28 Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.869 ^a	.756	.727	.949

a. Predictors: (Constant), Pengawasan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Lampiran 29 Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	72.430	3	24.143	26.784	.000 ^b
	Residual	23.437	26	.901		
	Total	95.867	29			

a. Dependent Variable: Produktivitas Pembangunan

b. Predictors: (Constant), Pengawasan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Lampiran 30 Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.957	1.407		3.524	.002
	Motivasi Kerja	.316	.127	.409	2.482	.020
	Disiplin Kerja	.093	.119	.118	.783	.441
	Pengawasan Kerja	.313	.100	.435	3.140	.004

a. Dependent Variable: Produktivitas Pembangunan