PENGARUH PROKRASTINASI KERJA, MOTIVASI KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. ZAYN PUTRA CEMERLANG PALEMBANG

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat

Guna Mencapaii Sarjana Manajemen

DIAJUKAN OLEH :

M YOSI ALI AKBAR

NPM. 22.01.11.0011

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2026

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama	: M. Yosi Ali Akbar
Nomor Pokok/NPM	: 2201110011
Jurusan/Prog. Studi	: Manajemen
Jenjang Pendidikan	: Strata I
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	: Pengaruh Prokrastinasi Kerja, Motivasi Kerja dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Zayn Putra Cemerlang Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal 13-8-2026 Pembimbing I : **Agustina Marzuki, SE., M.Si**
NIDN : 00008086502

Tanggal 13-8-2026 Pembimbing II : **Yun Suprani, S.E., M.Si**
NIDN : 0207066701

Mengetahui,

Dekan,	Ketua Program Studi
Dr. Hj. Msy. Mikial., SE., M.Si.,Ak.,CA.,CSRS	**Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si**
NIDN : 0205026401	**NIDN : 0226028303**

157/PS/DFEB/2026

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama	: M. Yosi Ali Akbar
Nomor Pokok/NPM	: 2201110011
Jurusan/Prog. Studi	: Manajemen
Jenjang Pendidikan	: Strata I
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	: Pengaruh Prokrastinasi Kerja, Motivasi Kerja dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Zayn Putra Cemerlang Palembang

Penguji Skripsi
Tanggal 13 - 8 - 2026 Ketua Penguji : **Agustina Marzuki, SE., M.Si**
NIDN : 00008086502

Tanggal 13 - 8 - 2026 Penguji I : **Yun Suprani, S.E., M.Si**
NIDN : 0207066701

Tanggal 19 - 8 - 2026 Penguji II : **Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si**
NIDN : 0226028303

Mengesahkan,

Dekan,	Ketua Program Studi
Dr. Hj. Msy. Mikial., SE., M.Si.,Ak.,CA.,CSRS	**Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si**
NIDN : 0205026401	**NIDN : 0226028303**

157/PS/DFEB/2026

HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN

"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya."
(QS. Al-Baqarah: 286)

" Saat terasa berat-beratnya, ku tahu kau pun berjuang juga. Hadapi semuanya langsung di muka. Apapun yang terjadi tidak apa"

(Baskara Putra-Hindia)

Kupersembahkan Kepada :

- Allah SWT yang telah memberikan kelancaran dan kemudahan.
- Kedua orang tua saya. Bapak Indra Rusmana dan Ibu Nurbaiti, Terima kasih atas kasih sayang, doa yang tidak pernah putus, pengorbanan, kerja keras, serta dukungan yang selalu diberikan dalam setiap langkah kehidupan saya. Segala usaha, kesabaran, dan keikhlasan Ayah dan Ibu menjadi kekuatan terbesar yang mengantarkan saya hingga mampu menyelesaikan skripsi ini.
- Untuk Teman-temanku Rachel Rizky M, Edra Vandega, Putri Prihatin Ningsih, Terima Kasih Telah Banyak Membantu, Mengasih saran dan Masukkannya.
- Untuk istriku tercinta Cherry Pruden Kanaya, terima kasih atas cinta, kesabaran, doa, dan dukungan yang tak pernah putus dalam setiap langkah perjuanganku. Semoga Allah senantiasa menjaga dan memberkahi rumah tangga kita.

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur kepada Allah SWT atas rahmat karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan Judul: "**Pengaruh Prokrastinasi Kerja, Motivasi Kerja dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Zayn Putra Cemerlang Palembang".** Skripsi ini di buat sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk memperoleh gelar sarjana. Dalam plenulisan skrispsi ini, pleneliti menyadari masih banyak kekurangan dalam penyajiannya yang mungkin disebabkan oleh keterbatasan serta kemampuan yang peneliti mliliki. Penulis telah banyak mendapatkan bimbingan dan bantuan, serta doa dari berbagai pihak dalam menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu di kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S selaku Rektor Universitas Tridinanti
2. Ibu Dr. Hj. Msy. Mikial S.E., M.Si., Ak., CA., CSRS. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
4. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, SE., M,Si. selaku Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
5. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, SE., M,Si. selaku Dosen Pembimbing Akademi.
6. Ibu Hj. Agustina Marzuki, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Yun Suprani, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing II, penulis ucapkan terima kasih atas bimbingan, pengajaran, serta ilmu-ilmu baru yang penulis dapatkan selama penyusunan skripsi ini. Terima kasih dan mohon maaf bila ada kesalahan yang penulis telah lakukan selama bimbingan.
7. Bapak dan Ibu Dosen, serta Staf Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridinanti yang telah memberikan bekal ilmu selama masa perkuliahan.
8. Pemilik PT Zayn Putra Cemerlang Palembang yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian dan membantu memperoleh data yang diperlukan oleh penulis.
9. Ayahanda dan Ibunda yang saya cintai dan saya sayangi, Ayah Indra Rusmana dan Ibu Nurbaiti atas segala pengorbanan besar yang telah kau dedikasikan kepada ku, terima kasih untuk setiap pengorbanan tenaga, pikiran, kekuatan, kesabaran dan doa-doa yang selalu kau panjatkan untuk ku. Terima kasih karena

sudah memperjuangkan dan memberikan semangat serta motivasi sampai akhirnya skripsi ini terselesaikan dengan sangat baik.

10. Untuk Istriku Cherry Pruden Kanaya, saya mengucapkan terima kasih atas dukungan, bantuan, dan kerja sama yang telah diberikan selama proses penyusunan skripsi ini, semoga kita senantiasa diberikan kemudahan dan kesuksesan dalam setiap langkah ke depan.
11. Terakhir, saya mengucapkan terima kasih kepada diri saya sendiri yang telah mampu bertahan, berjuang, dan tidak menyerah hingga akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih karena tetap melangkah di tengah keraguan, ketakutan akan kegagalan, rasa lelah, serta berbagai tantangan yang datang silih berganti. Setiap proses yang dilalui telah mengajarkan arti kesabaran, ketekunan, dan kegigihan dalam meraih tujuan. Meskipun skripsi ini masih memiliki berbagai keterbatasan, karya ini menjadi saksi atas perjalanan panjang, usaha yang tulus, serta bukti bahwa setiap langkah kecil yang dilakukan dengan penuh kesungguhan pada akhirnya akan membawa seseorang menuju garis akhir. Semoga pencapaian ini menjadi awal dari perjalanan yang lebih baik di masa mendatang dan selalu menjadi pengingat bahwa setiap perjuangan tidak pernah sia-sia.

Palembang, Juni 2026

Penulis

M Yosi Ali Akbar

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : M Yosi Ali Akbar

NPM : 2201110011

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Judul : Pengaruh Prokrastinasi Kerja, Motivasi Kerja Dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Zayn Putra Cemerlang Palembang

Menyatakan bahwa skripsi ini telah di tulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan jiplakan karya orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan konsekuensinya.

Palembang, Juli 2026

Penulis

M Yosi Ali Akbar

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI iii
HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN iv
KATA PENGANTAR v
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT vii
DAFTAR ISI viii
DAFTAR TABEL xi
DAFTAR GAMBAR xii
ABSTRAK xiii
***ABSTRACT* ..... xiv**
DAFTAR RIWAYAT HIDUP xv
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 11
1.3 Tujuan Penelitian 12
1.4 Manfaat Penelitian 12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA 14
2.1 Kajian Teoritis 14
2.1.1 Produktivitas Kerja 14
2.1.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja 14
2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja 16
2.1.1.3 Aspek-Aspek Produktivitas Kerja 17
2.1.1.4 Indikator Produktivitas Kerja 18
2.1.2 Prokrastinasi Kerja 19
2.1.2.1 Pengertian Prokrastinasi Kerja 19
2.1.2.2 Aspek-Aspek Prokrastinasi Kerja 21
2.1.2.3 Faktor-Faktor Prokrastinasi Kerja 22
2.1.2.4 Indikator Prokrastinasi Kerja 23
2.1.3 Motivasi Kerja 24
2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja 24
2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja 24
2.1.3.3 Jenis-Jenis Motivasi Kerja 25
2.1.3.4 Tujuan Motivasi Kerja 26
2.1.3.5 Indikator Motivasi Kerja 26
2.1.4 Pengawasan 27

2.1.4.1 Pengertian Pengawasan 27
2.1.4.2 Tujuan Pengawasan 29
2.1.4.3 Waktu Pelaksanaan Pengawasan 29
2.1.4.4 Macam-Macam Pengawasan 30
2.1.4.5 Indikator Pengawasan 32
2.2 Penelitian yang Relevan 33
2.3 Kerangka Berpikir 36
2.4 Hipotesis 39
BAB III METODE PENELITIAN 41
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian 41
3.1.1 Tempat Penelitian 41
3.1.2 Waktu Penelitian 41
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan data 41
3.2.1 Sumber Data 41
3.2.1.1 Data Primer 41
3.2.1.2 Data Sekunder 43
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data 43
3.3 Populasi, Sampel dan Sampling 44
3.3.1 Populasi 44
3.3.2 Teknik Penarikan Sampel 45
3.4 Rancangan Penelitian 46
3.5 Variabel dan Definisi Operasional 46
3.5.1 Variabel 46
3.5.2 Definisi Operasional Variabel 46
3.6 Instrumen Penelitian 49
3.7 Teknik Analisis Data 50
3.7.1 Uji Validitas 50
3.7.2 Uji Reliabilitas 51
3.8 Teknik Analisis Data 51
3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif 51
3.8.2 Analisis Statistik Inferensial 52
3.8.2.1 Analisis Regresi Linier Berganda 52
3.8.2.2 Analisis Koefisien Korelasi 52
3.8.2.3 Analisis Koefisien Determinasi 53
3.9 Uji Hipotesis 54
3.9.1 Uji Simultan (Uji F) 54
3.9.2 Uji Signifikan Parsial (t) 55
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 58
4.1 Hasil Penelitian 58
4.1.1 Sejarah Singkat PT. Zayn Putra Cemerlang Palembang 58
4.1.2 Visi dan Misi PT. Zayn Putra Cemerlang Palembang 59

4.1.3 Struktur Organisasi PT. Zayn Putra Cemerlang Palembang .. 60
4.1.4 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab PT. Zayn Putra Cemerlang Palembang 60
4.1.5 Pembahasan dan Interpretasi 65
4.1.5.1 Karakteristik Responden Penelitian 65
4.1.5.2 Uji Instrumen Penelitian..... 67
4.1.5.3 Teknik Analisis Data 73
4.1.5.4 Uji Hipotesis..... 78
4.2 Pembahasan 80
4.2.1 Pengaruh Prokrastinasi Kerja, Motivasi Kerja dan Pengawasan secara Simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Zayn Putra Cemerlang Palembang. 80
4.2.2 Pengaruh Prokrastinasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Zayn Putra Cemerlang Palembang. 82
4.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Zayn Putra Cemerlang Palembang. 84
4.2.4 Pengaruh Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Zayn Putra Cemerlang Palembang. 85
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 87
5.1 Kesimpulan 87
5.2 Saran 88
DAFTAR PUSTAKA 90

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Penurunan Produktivitas Kerja PT Zayn Putra Cemerlang Palembang...7
Tabel 1.2 Prokrastinasi Kerja 9
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 33
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....41
Tabel 3.2 Rincian Populasi Karyawan PT. Zayn Putra Cemerlang Palembang 44
Tabel 3.3 Variabel dan Definisi Operasional Variabel 47
Tabel 3.4 Skala Likert 49
Tabel 3.5 Pedoman Interprestasi Koefisien Korelasi 53
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 65
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....66
Tabel 4.3 Karkteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....67
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y).....68
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Prokrastinasi Kerja (X_1) 69
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_2).....70
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Pengawasan (X_3) 71
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas.....72
Tabel 4.9 Hasil Uji Statistik Deskriptif.....73
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....76
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi.....77
Tabel 4.12 Hasil Uji-F (Uji Simultan) 78
Tabel 4.13 Hasil Uji-T (Uji Parsial).....79

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir 39
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....60

ABSTRAK

Yosi Akbar. Pengaruh Prokrastinasi Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Zayn Putra Cemerlang Palembang. Di bawah bimbingan Agustina Marzuki, S.E., M.Si. dan diuji oleh Yun Suprani, S.E., M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh prokrastinasi kerja, motivasi kerja, dan pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Zayn Putra Cemerlang Palembang. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peningkatan produktivitas kerja karyawan sebagai salah satu faktor keberhasilan perusahaan yang dipengaruhi oleh prokrastinasi kerja, motivasi kerja, dan pengawasan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Zayn Putra Cemerlang Palembang yang berjumlah 67 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (*total sampling*), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi (*Adjusted R Square*), uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan prokrastinasi kerja, motivasi kerja, dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Secara parsial, prokrastinasi kerja, motivasi kerja, dan pengawasan masing-masing berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,876 menunjukkan bahwa 87,6% variasi produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh prokrastinasi kerja, motivasi kerja, dan pengawasan, sedangkan sisanya sebesar 12,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Dengan demikian, prokrastinasi kerja, motivasi kerja, dan pengawasan secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Zayn Putra Cemerlang Palembang.

Kata Kunci: Prokrastinasi Kerja, Motivasi Kerja, Pengawasan, Produktivitas Kerja Karyawan.

ABSTRACT

Yosi Akbar. The Influence of Work Procrastination, Work Motivation, and Supervision on Employee Work Productivity at PT. Zayn Putra Cemerlang Palembang. *Supervised by* ***Agustina Marzuki, S.E., M.Si.***

This study aims to analyze the influence of work procrastination, work motivation, and supervision on employee work productivity at PT. Zayn Putra Cemerlang Palembang. This research is based on the importance of improving employee work productivity as one of the key factors contributing to the success of the company, which is influenced by work procrastination, work motivation, and supervision. This study employed a quantitative method with a causal associative approach. The population consisted of all 67 employees of PT. Zayn Putra Cemerlang Palembang. A saturated sampling technique (total sampling) was applied, in which all members of the population were selected as the research sample. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS software. The analyses included validity testing, reliability testing, classical assumption tests, the coefficient of determination (Adjusted R Square), the t-test, and the F-test.

The results showed that work procrastination, work motivation, and supervision simultaneously had a significant effect on employee work productivity, with a significance value of 0.000 (< 0.05). Partially, work procrastination, work motivation, and supervision each had a significant effect on employee work productivity. Furthermore, the Adjusted R Square value of 0.876 indicates that 87.6% of the variation in employee work productivity can be explained by work procrastination, work motivation, and supervision, while the remaining 12.4% is influenced by other variables not examined in this study. Therefore, work procrastination, work motivation, and supervision simultaneously influence employee work productivity at PT. Zayn Putra Cemerlang Palembang.

Keywords: *Work Procrastination, Work Motivation, Supervision, Employee Work Productivity.*

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

M Yosi Ali Akbar lahir di Palembang Pada tanggal 21 Maret 2001, merupakan anak terakhir dari Bapak Indra Rusmana dan Ibu Nurbaiti. Adapun riwayat pendidikan, yaitu pada tahun 2013 lulus dari SD Negeri 113 Palembang, dan selanjutnya menyelesaikan pendidikan sekolah menengah pertama pada tahun 2016 di SMP Negeri 42 Palembang, dan selanjutnya menyelesaikan sekolah menengah atas pada tahun 2019 di SMA Negeri 18 Palembang. Pada tahun 2022 penulis melanjutkan pendidikannya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti.

Palembang, 3 Juli 2026

M Yosi Ali Akbar

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang semakin pesat saat ini, dunia usaha dihadapkan pada dinamika persaingan yang semakin kompleks dan kompetitif. Perubahan yang cepat dalam berbagai aspek, baik ekonomi, sosial, maupun teknologi, menuntut perusahaan untuk mampu beradaptasi secara efektif agar tetap bertahan dan berkembang. keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi atau besarnya modal yang dimiliki, tetapi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang mengelolanya.

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang memiliki peran penting dalam menggerakkan seluruh aktivitas organisasi. SDM tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana pekerjaan, tetapi juga sebagai perencana, pengendali, dan pengambil keputusan yang berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Pengelolaan SDM yang efektif menjadi kunci utama dalam meningkatkan daya saing organisasi, terutama dalam menghadapi tantangan di era modern yang serba dinamis ini.

Perusahaan dituntut untuk mampu mengoptimalkan produktivitas kerja karyawan sebagai indikator utama keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Kasmir (2019), produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil kerja yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan dalam proses kerja, sehingga mencerminkan kemampuan karyawan dalam bekerja secara efektif dan

efisien. Produktivitas kerja tidak hanya dilihat dari jumlah output yang dihasilkan, tetapi juga mencakup kualitas kerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, serta kemampuan karyawan dalam memanfaatkan sumber daya secara optimal. Tingginya produktivitas kerja menunjukkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia serta keberhasilan perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Prokrastinasi merupakan perilaku individu yang secara sengaja menunda penyelesaian tugas yang harus dikerjakan meskipun menyadari bahwa penundaan tersebut dapat menimbulkan konsekuensi negatif terhadap hasil yang dicapai. Menurut Burka dan Yuen (2008), prokrastinasi adalah kecenderungan seseorang menunda pelaksanaan tugas secara sukarela meskipun mengetahui bahwa penundaan tersebut akan memberikan dampak yang merugikan. Dalam konteks organisasi, perilaku ini dikenal sebagai prokrastinasi kerja, yaitu kecenderungan karyawan menunda penyelesaian tugas atau tanggung jawab pekerjaan sehingga dapat menghambat efektivitas dan efisiensi kerja. Penundaan pekerjaan tidak hanya menyebabkan keterlambatan dalam penyelesaian tugas, tetapi juga berpotensi menurunkan kualitas hasil kerja akibat dikerjakan secara terburu-buru mendekati batas waktu. Selain itu, akumulasi tugas yang tertunda dapat menimbulkan tekanan kerja yang lebih besar, baik secara individu maupun tim, sehingga berdampak pada terganggunya alur kerja secara keseluruhan dalam organisasi. Temuan penelitian Khoirunnisa *at el*. (2021) juga menunjukkan bahwa perilaku prokrastinasi dapat menghambat penyelesaian tugas secara tepat waktu dan berdampak negatif terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Lebih lanjut, prokrastinasi kerja tidak semata-mata berkaitan dengan

lemahnya manajemen waktu, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor psikologis dan perilaku individu yang kompleks. Rasa jenuh terhadap rutinitas pekerjaan, kurangnya motivasi intrinsik serta ketidakmampuan dalam menetapkan skala prioritas seringkali menjadi pemicu utama munculnya perilaku ini. Di samping itu, faktor lain seperti rendahnya kontrol diri, kecenderungan menghindari tugas yang dianggap sulit serta adanya distraksi dari lingkungan kerja seperti penggunaan media sosial juga turut memperkuat kecenderungan prokrastinasi. Dalam jangka panjang, perilaku ini dapat membentuk pola kerja yang tidak produktif dan berpotensi menurunkan komitmen karyawan terhadap tanggung jawabnya, sehingga secara tidak langsung memengaruhi pencapaian target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Motivasi kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan karyawan dalam mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Kasmir (2019), motivasi kerja adalah dorongan yang timbul dari dalam maupun luar diri seseorang yang menyebabkan individu bersedia bertindak dan bekerja untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, memiliki inisiatif, serta mampu menghadapi berbagai tantangan dalam pekerjaan. Dalam konteks organisasi, motivasi tidak hanya berfungsi sebagai pendorong peningkatan kinerja, tetapi juga sebagai faktor yang membentuk sikap positif, loyalitas, dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diemban.

Motivasi kerja memiliki hubungan yang erat dengan tingkat kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan (*employee engagement*). Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan antusiasme dalam bekerja,

berorientasi pada pencapaian hasil, serta memiliki keinginan untuk terus berkembang. Motivasi ini dapat berasal dari berbagai sumber, seperti penghargaan finansial (gaji, bonus, insentif), penghargaan non-finansial (pengakuan, promosi jabatan), maupun lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu, adanya dukungan dari atasan serta kesempatan untuk mengembangkan kompetensi juga dapat memperkuat motivasi kerja karyawan. Dengan demikian, motivasi kerja yang baik akan menciptakan pola kerja yang produktif dan berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian target perusahaan.

Selain itu, pengawasan juga memiliki peran yang sangat penting dan strategis dalam memastikan bahwa seluruh aktivitas kerja karyawan berjalan sesuai dengan standar operasional serta tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Kasmir (2019), pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang bertujuan untuk memastikan bahwa pelaksanaan pekerjaan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sehingga setiap penyimpangan dapat segera diketahui dan dilakukan tindakan perbaikan. Pengawasan tidak hanya berfungsi sebagai alat kontrol untuk memastikan kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga sebagai mekanisme manajerial yang mampu mengarahkan, membina, dan mengevaluasi kinerja karyawan secara berkelanjutan. Melalui pengawasan yang efektif, perusahaan dapat meminimalisasi potensi penyimpangan, mendeteksi kesalahan sejak dini, serta memastikan bahwa setiap tugas dilaksanakan secara tepat waktu dan sesuai dengan prosedur yang berlaku. Dengan demikian, pengawasan berkontribusi langsung terhadap peningkatan kualitas kerja, efisiensi operasional, serta pencapaian target kerja secara optimal.

Lebih lanjut, pengawasan yang baik juga mencerminkan adanya sistem manajemen yang terstruktur dan akuntabel. Dalam praktiknya, pengawasan tidak hanya dilakukan melalui pemantauan langsung oleh atasan, tetapi juga dapat dilakukan melalui sistem evaluasi kinerja, pelaporan kerja, serta penerapan teknologi pengawasan seperti absensi digital dan monitoring pekerjaan. Selain itu, pengawasan yang efektif seharusnya tidak bersifat represif semata, melainkan juga mengandung unsur pembinaan dan pemberian umpan balik (feedback) yang konstruktif kepada karyawan. Dengan adanya pengawasan yang terarah dan berkelanjutan, karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja secara disiplin, bertanggung jawab, serta berorientasi pada pencapaian hasil kerja yang maksimal.

Namun dalam praktiknya, peningkatan produktivitas kerja karyawan seringkali menghadapi berbagai kendala, baik yang berasal dari faktor internal individu maupun dari sistem organisasi itu sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja merupakan variabel yang kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai aspek, seperti motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, hingga perilaku individu dalam menyelesaikan tugas. Salah satu perilaku kerja yang kerap menjadi permasalahan dalam dunia kerja adalah prokrastinasi kerja, yaitu kecenderungan karyawan untuk menunda pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan tepat waktu, yang pada akhirnya dapat berdampak pada menurunnya produktivitas kerja secara keseluruhan.

Fenomena prokrastinasi kerja secara nyata yang terjadi pada PT. Zayn Putra Cemerlang Palembang dapat ditemukan dalam aktivitas operasional sehari-hari di perusahaan yang dilakukan oleh karyawan. Misalnya, terdapat karyawan yang menunda penyelesaian laporan harian hingga mendekati batas waktu

(*deadline*) kontrak proyek, sehingga pekerjaan dilakukan secara tergesa-gesa dan laporan yang dibuat banyak kesalahan. Akibatnya pekerjaan di bidang lain ikut terganggu, sehingga proyek tidak dapat diselesaikan tepat waktu, dan perusahaan mengalami keterlambatan pencapaian target kerja.

Fenomena tersebut menunjukkan bahwa rendahnya produktivitas kerja karyawan tidak terlepas dari faktor motivasi kerja. Dalam praktiknya, motivasi kerja karyawan masih menjadi tantangan yang cukup kompleks dalam berbagai organisasi. Yang sering terjadi di lapangan menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang bekerja hanya sekadar memenuhi kewajiban tanpa adanya dorongan untuk berprestasi atau mencapai hasil yang lebih baik. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kurangnya penghargaan atas kinerja, sistem insentif yang tidak transparan, beban kerja yang tidak seimbang, serta minimnya peluang pengembangan karier. Selain itu, lingkungan kerja yang kurang mendukung dan hubungan kerja yang kurang harmonis juga dapat menurunkan semangat kerja karyawan. Kondisi tersebut pada akhirnya berdampak pada menurunnya produktivitas, rendahnya inisiatif kerja, serta tidak tercapainya target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan

Selain motivasi kerja, pengawasan kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi produktivitas karyawan. Pengawasan tidak hanya dilakukan melalui pemantauan langsung oleh atasan, tetapi juga dapat dilakukan melalui sistem evaluasi kinerja, pelaporan kerja, serta penerapan teknologi pengawasan seperti absensi digital dan monitoring pekerjaan. Selain itu, pengawasan yang efektif seharusnya tidak bersifat represif semata, melainkan juga mengandung unsur pembinaan dan pemberian umpan balik (feedback) yang konstruktif kepada

karyawan. Dengan adanya pengawasan yang terarah dan berkelanjutan, karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja secara disiplin, bertanggung jawab, serta berorientasi pada pencapaian hasil kerja yang maksimal.

Namun dalam praktiknya, pelaksanaan pengawasan di berbagai perusahaan masih menghadapi berbagai kendala yang menyebabkan fungsinya belum berjalan secara optimal. Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa kurangnya pengawasan langsung dari atasan seringkali membuat karyawan merasa memiliki keleluasaan yang berlebihan dalam mengatur ritme kerja, sehingga muncul kecenderungan untuk menunda pekerjaan atau tidak bekerja secara maksimal. Selain itu, pengawasan yang bersifat tidak konsisten, lemahnya penegakan aturan, serta kurang tegasnya pemberian sanksi terhadap pelanggaran turut memperburuk kondisi tersebut. Dalam beberapa kasus, pengawasan hanya dilakukan secara formalitas tanpa adanya tindak lanjut evaluasi yang jelas, sehingga tidak memberikan efek jera maupun perbaikan perilaku kerja. Kondisi ini pada akhirnya berdampak pada menurunnya tingkat kedisiplinan, rendahnya akuntabilitas kerja, serta terhambatnya pencapaian target kerja karyawan secara keseluruhan.

Tabel 1.1

Penurunan Produktivitas Kerja PT Zayn Putra Cemerlang Palembang

Tahun	Jenis / Paket Pekerjaan	Target Rencana Pekerjaan (Rp)	Realisasi Pekerjaan (Rp)	Selisih Penundaan / Tidak Tercapai (Rp)	% Penurunan / Ketidakcapaian
2023	Pekerjaan Pemasangan Lampu Jalan (LPJU)	Rp 7.200.000.000	Rp 5.400.000.000	Rp 1.800.000.000	**25,00%**
2024	Pekerjaan Realisasi /	Rp 7.800.000.000	Rp 5.612.000.000	Rp 2.188.000.000	**28,05%**

	Normalisasi Sungai				
2025	Pekerjaan Peningkatan Jalan dengan Konstruksi Beton Semen	Rp 8.500.000.000	Rp 5.855.000.000	Rp 2.645.000.000	**31,11%**

Sumber: Data Sekunder PT. Zayn Putra Cemerlang Palembang (diolah, 2026)

Berdasarkan Tabel 1.1, terlihat bahwa produktivitas kerja karyawan PT. Zayn Putra Cemerlang Palembang mengalami tren penurunan selama periode 2023–2025. Hal ini ditunjukkan oleh semakin besarnya persentase ketidakcapaian target pekerjaan, yaitu dari 25,00% pada tahun 2023, meningkat menjadi 28,05% pada tahun 2024, dan mencapai 31,11% pada tahun 2025. Peningkatan ketidakcapaian tersebut mengindikasikan bahwa kemampuan perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target semakin menurun, sehingga nilai realisasi proyek terus berada di bawah target yang telah ditetapkan. Kondisi ini menunjukkan adanya penurunan produktivitas kerja karyawan yang berpotensi menyebabkan keterlambatan penyelesaian proyek, berkurangnya efisiensi pelaksanaan pekerjaan, serta berdampak pada pencapaian target perusahaan secara keseluruhan.

Dalam konteks perusahaan yang bergerak pada jasa konstruksi seperti PT. Zayn Putra Cemerlang Palembang, fenomena di lapangan menunjukkan bahwa masih terdapat kecenderungan prokrastinasi kerja yang dilakukan oleh sebagian karyawan PT. Zayn Putra Cemerlang Palembang. Hal ini terlihat dari adanya penundaan dalam memulai maupun menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan, terutama pada pekerjaan yang memiliki tingkat kesulitan tinggi atau target penyelesaian yang ketat. Beberapa karyawan juga masih menunda

pelaksanaan tugas dengan alasan menunggu instruksi dari atasan atau rekan kerja, sehingga pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan pada hari yang sama harus dilanjutkan pada hari berikutnya. Kondisi tersebut menyebabkan progres pekerjaan tidak berjalan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan, menghambat koordinasi antarbagian, serta berpotensi menurunkan produktivitas kerja karyawan. Apabila perilaku prokrastinasi kerja terus berlangsung, maka perusahaan akan menghadapi risiko keterlambatan penyelesaian proyek, peningkatan biaya operasional, serta menurunnya kualitas hasil pekerjaan.

Tabel 1.2

Prokrastinasi Kerja

No	Jabatan	Persentase
1	Logistik	20%
2	Pengawas Lapangan	33,3%
3	Tenaga Kerja	46,7%
Total		100%

Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yang memberikan penilaian mengenai penundaan dalam pekerjaan (prokrastinasi kerja) merupakan tenaga kerja yang terlibat secara langsung dalam pelaksanaan pekerjaan operasional di perusahaan, sehingga informasi yang diperoleh diharapkan dapat memberikan gambaran yang representatif mengenai kondisi penundaan dalam pekerjaan pada perusahaan tersebut.

Di sisi lain, motivasi kerja sebagian karyawan PT. Zayn Putra Cemerlang Palembang masih belum optimal. Berdasarkan hasil observasi awal, masih terdapat karyawan yang kurang memiliki semangat untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan. Selain itu, inisiatif dalam

menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu arahan dari atasan juga masih tergolong rendah. Kondisi ini terlihat dari masih adanya karyawan yang hanya bekerja sesuai perintah, kurang berupaya memberikan hasil kerja yang lebih baik, serta belum memiliki dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan secara lebih cepat dan efisien. Di sisi lain, antusiasme dalam mengikuti arahan pimpinan dan kesediaan untuk bekerja melebihi target juga belum maksimal. Apabila kondisi tersebut terus berlangsung, maka dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan serta menghambat pencapaian target proyek yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Selanjutnya, dari aspek pengawasan, pelaksanaan pengawasan di PT. Zayn Putra Cemerlang Palembang juga masih belum berjalan secara optimal. Hal ini terlihat dari masih adanya karyawan yang belum sepenuhnya mematuhi standar operasional prosedur (SOP), seperti penggunaan alat pelindung diri (APD) yang belum konsisten serta pelaksanaan pekerjaan yang tidak selalu sesuai dengan metode kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Selain itu, pengawasan terhadap disiplin kerja, pelaksanaan tugas, dan pencapaian target pekerjaan belum dilakukan secara konsisten sehingga beberapa permasalahan yang terjadi di lapangan tidak segera teridentifikasi dan ditindaklanjuti. Kondisi tersebut berpotensi menyebabkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan serta memengaruhi kualitas hasil pekerjaan, yang pada akhirnya dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan.

Kondisi tersebut pada akhirnya berdampak pada produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja merupakan salah satu indikator penting yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam menghasilkan pekerjaan secara

efektif dan efisien sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan. Berdasarkan hasil observasi awal di PT. Zayn Putra Cemerlang Palembang, produktivitas kerja karyawan masih belum optimal. Hal ini terlihat dari masih adanya pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan, sehingga menyebabkan keterlambatan pada beberapa tahapan pelaksanaan proyek. Selain itu, pada beberapa pekerjaan masih ditemukan hasil yang belum sepenuhnya memenuhi standar kualitas perusahaan sehingga memerlukan perbaikan atau pengerjaan ulang (*rework*). Pemanfaatan waktu kerja juga belum berjalan secara optimal, yang ditunjukkan oleh masih adanya waktu kerja yang kurang dimanfaatkan secara efektif untuk menyelesaikan tugas. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan masih perlu ditingkatkan agar pelaksanaan proyek dapat berjalan sesuai dengan target waktu, kualitas, dan efisiensi yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan fenomena masalah dalam latar belakang penelitian ini, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Prokrastinasi Kerja, Motivasi Kerja dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Zayn Putra Cemerlang Palembang".**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah prokrastinasi kerja, motivasi kerja dan pengawasan berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Zayn Putra Cemerlang Palembang ?

2. Apakah prokrastinasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Zayn Putra Cemerlang Palembang ?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Zayn Putra Cemerlang Palembang ?
4. Apakah pengawasan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Zayn Putra Cemerlang Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan sebagai berikut :

1. Pengaruh prokrastinasi kerja, motivasi kerja dan pengawasan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Zayn Putra Cemerlang Palembang.
2. Pengaruh prokrastinasi kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Zayn Putra Cemerlang Palembang.
3. Pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Zayn Putra Cemerlang Palembang.
4. Pengaruh pengawasan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Zayn Putra Cemerlang Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis.

   Dapat mengetahui masalah yang sedang dihadapi oleh perusahaan serta mengetahui sampai sejauh mana produktivitas kerja karyawan yang dilakukan pada PT. Zayn Putra Cemerlang Palembang.

2. Bagi PT. Zayn Putra Cemerlang Palembang.

   Dapat dijadikan bahan pertimbangan sebagai informasi dan sarana perbaikan yang diperlukan sehubungan dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Zayn Putra Cemerlang Palembang.

3. Bagi Dunia Akademisi.

   Penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya sehubungan dengan produktivitas kerja karyawan dan ilmu sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

Ainiyah. (2025). Aspek-Aspek Pengukuran Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia,11(1), 45–58.

Anoraga, P. (2018). Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.

Burka, J. B., & Yuen, L. M. (2008). Procrastination: Why You Do It, What to Do About It Now. Da Capo Lifelong Books.

Dani, A., & Nugraha, R. (2023). Pengaruh Prokrastinasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Riset Manajemen Sumber Daya Manusia, 5(2), 112–124.

Efendi, R., Lestari, S., & Kurniawan, A. (2025). Pengawasan Manajemen dan Efektivitas Organisasi. Jurnal Ilmu Manajemen Modern, 8(1), 78–91.

Ferrari, J. R. (1995). Procrastination and Task Avoidance: Theory, Research, and Treatment. New York: Plenum Press.

Ghufron, M. N. (2023). Faktor-Faktor Psikologis Penyebab Prokrastinasi Kerja. Yogyakarta: Ruzz Media.

Hakimah, Y., & Suprani, Y. (2019). Analisis Pengaruh Efektifitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

PT. Bunga Mas Kikim Palembang. Jurnal Ecoment Global: Kajian Ekonomi dan Manajemen, 4(2), 35–46.

Hakimah, Y., Suprani, Y., & Said, M. (2023). Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Dimediasi Motivasi Pegawai PDAM Unit Kertapati Palembang. Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen, 8(1), 15–28.

Handoko, T. H. (2018). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (Edisi 2). Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. P. (2025). Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Husain, A. (2023). Efisiensi Waktu dan Perilaku Prokrastinasi Kerja. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi, 7(1), 89–101.

Jadidah, F. (2023). Analisis Psikologis Perilaku Penundaan Tugas (Procrastination). Jurnal Perilaku dan Organisasi, 4(3), 201–215.

Jailani, M., & Akhyar, A. (2021). Optimalisasi Penggunaan Sumber Daya

Terhadap Produktivitas Pegawai. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 9(2), 134–145.

Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Khoirunnisa, A., Utami, S., & Rahayu, N. (2021). Dampak Prokrastinasi Kerja Terhadap Pencapaian Target Organisasi. Jurnal Manajemen Kinerja, 6(1), 50–62.

Lugita, D., & Darmawan, I. (2024). Tipe-Tipe Pengawasan Manajemen Dalam Peningkatan Kinerja Operasional. Jurnal Akuntansi dan Manajemen Terapan, 6(2), 142–155.

Makmuroh, S. (2025). Sistem Pengawasan Organisasi dan Klasifikasinya. Jurnal Tata Kelola Organisasi, 10(1), 66–79.

Mukhlisiana, L., & Adry, M. R. (2021). Analisis Efisiensi Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Industri. Jurnal Kajian Ekonomi dan Pembangunan, 3(4), 210–222.

Murray, E. J. (2025). Motivation and Emotion (Reissue Edition). New York: Prentice-Hall.

Purwanti, T., Ramadhan, R. R., Setianingsih, R., & Siregar, D. I. (2021). Pengaruh Pengawasan, Kompensasi dan

Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pasir Mas Kabupaten Indragiri Hulu. Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia, 7(2), 180–192.

Putri, R. A. (2023). Strategi Motivasi Positif dan Negatif Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan. Jurnal Manajemen Personalia, 5(1), 22–34.

Putri, R. A. (2025). Tujuan dan Fungsi Pengawasan Dalam Organisasi Modern. Jurnal Administrasi Publik dan Bisnis, 9(1), 101–112.

Rahmadani, N. (2023). Konsep Dasar Prokrastinasi Dalam Perspektif Psikologi Kerja. Jurnal Psikologi Industri, 8(2), 115–128.

Ramadhan, A. B., Sulistyani, N. W., & Purwaningrum, E. K. (2025). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Prokrastinasi Kerja Pada Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kutai Kartanegara. Jurnal Perilaku Organisasi dan SDM, 4(1), 55–67.

Riwukore, J. R., & Habaora, F. (2022). Pengawasan Manajemen Dalam Meningkatkan Output Organisasi. Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen, 5(3), 205–218.

Saydam, G. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro. Jakarta: Djambatan.

Sinungan, M. (2018). Produktivitas: Apa dan Bagaimana (Edisi 2). Jakarta: Bumi Aksara.

Stokes, B. (2023). Work Motivation and Employee Performance. London: Academic Press.

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Bisnis dan Manajemen. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2026). Metode Penelitian Manajemen Kuantitatif dan Kombinasi. Bandung: Alfabeta.

Sulistiyo, A., & Fuady, M. (2021). Indikator Produktivitas Kerja Tenaga Kerja Industri. Jurnal Ekonomi dan Industri, 12(1), 88–99.

Suliyanto. (2026). Metode Penelitian Bisnis Terapan. Yogyakarta: Andi Offset.

Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Utami, S., Hidayat, T., & Lestari, R. (2025). Evaluasi Sistem Pengawasan Internal Perusahaan Jasa. Jurnal Audit dan Pengawasan Manajemen, 7(1), 33–46.

Widyaningrum, E., & Susilarini, T. (2021). Measurement and Characteristics of Work Procrastination. Journal of Psychological Studies, 6(2), 90–102.

Wijaya, H., & Siska, L. (2023). Integrasi Kebutuhan Pribadi dan Motivasi Kerja Karyawan. Jurnal Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan, 3(2), 145–158.

Wood, R. (2021). Organizational Behavior and Employee Motivation. Boston: Harvard Business Review Press.