

Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelindo Jasa Maritim Kota Makassar

Husni Amaliyah AM^{1✉}, Muhammad Yusuf², Nasrullah³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini merupakan jenis penelitian bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Jasa Maritim kota Makassar. Sampel ini diambil dari PT. Pelindo Jasa Maritim Kota Makassar. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, riset perpustakaan dan pembagian kuesioner. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu data primer. Instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode skala Likert. Berdasarkan hasil penelitian data dengan menggunakan perhitungan statistik melalui aplikasi Statistical Package for the social Science (SPSS) versi 26 mengenai pengaruh pengawasan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Jasa Maritim Kota Makassar, kesimpulan dari penelitian ini yaitu pengawasan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Jasa Maritim Kota Makassar.

Kata Kunci: Pengawasan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

This research is a quantitative research type with the aim of determining the effect of supervision and work motivation on employee performance at PT. Pelindo Jasa Maritim in Makassar City. This sample was taken from PT. Pelindo Jasa Maritim in Makassar City. The type of data used in this study is quantitative data obtained from questionnaires that were distributed and related to the problem being studied. Data collection was carried out by observation, library research and distributing questionnaires. In this study, the data source used in data collection was primary data. The research instrument used in this study used the Likert scale method. Based on the results of data research using statistical calculations through the Statistical Package for the Social Science (SPSS) version 26 application regarding the effect of supervision and work motivation on employee performance at PT. Pelindo Jasa Maritim in Makassar City, the conclusion of this study is that supervision and work motivation have a positive and significant effect on employee performance at PT. Pelindo Jasa Maritim in Makassar City.

Keywords: Supervision, Work Motivation, Employee Performance.

Copyright (c) 2025 Husni Amaliyah AM

✉ Corresponding author : husniamaliyaham@gmail.com

Email Address : muhammadyusuf@unismuh.ac.id², nasrullah@unismuh.ac.id³

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya dimana secara signifikan mempengaruhi keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi maupun perusahaan. Bagus atau tidaknya sumber daya manusia dapat mempengaruhi efektifitas kinerja suatu organisasi ataupun perusahaan. Oleh karena itu, Peran manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam mengelola manusia pada suatu perusahaan sangatlah penting, mengingat kualitas sumber daya manusia yang harus diutamakan.

Mondy Wayne (2008) dalam (Noor, 2023) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pemanfaatan individu untuk mencapai tujuan organisasi. Setiap karyawan atau sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi maupun perusahaan akan menghadapi berbagai tantangan, termasuk tantangan lingkungan, tantangan organisasional serta tantangan individu. Gerung et al (2022) juga menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses mengelola sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan sehingga mereka dapat berkontribusi secara efektif, efisien dan produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Permasalahan yang terjadi pada karyawan dapat mengganggu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Segala bentuk penanganan terhadap berbagai macam permasalahan pada karyawan sangat bergantung pada manajemen sumber daya manusia. Kegiatan manajemen karyawan seperti penerapan kebijakan juga perlu diperhatikan oleh perusahaan. Bagaimana cara perusahaan memperlakukan para karyawannya akan sangat mempengaruhi kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan itu sendiri, Jika kualitas sumber daya manusia baik maka akan berdampak terhadap kinerja karyawan.

Dalam sebuah organisasi maupun perusahaan diperlukan adanya sebuah kinerja yang baik serta didukung dari berbagai hal-hal yang dapat mempengaruhi sebuah kinerja dalam perusahaan. Maka dari itu kinerja dalam perusahaan harus ditingkatkan agar dapat mendukung kemajuan organisasi maupun perusahaan.

Menurut Hasibuan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang harus dicapai dari seorang pegawai untuk melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Dengan kata lain kinerja didefinisikan sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawabnya dalam jangka waktu tertentu. Kinerja dinilai dengan membandingkan hasil kerja nyata dengan standar kualitas dan kuantitas. (Khaeruman, 2021).

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang selama periode waktu tertentu dalam menyelesaikan tugasnya dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran dan kriteria yang telah disepakati bersama sebelumnya Amanda (2016) dalam (Ramdani et al, 2022). Kinerja mengacu pada cara seseorang mengenai bagaimana individu dalam melakukan pekerjaan demi pencapaian tujuan yang telah diinginkan. Oleh karena itu, organisasi harus memastikan kualitas kinerja karyawan dengan menyediakan lingkungan kerja yang adil.

Salah satu faktor yang memiliki peran utama dalam membentuk kinerja karyawan adalah pengawasan yang dilakukan oleh atasan pada suatu organisasi atau perusahaan. pengawasan diperlukan untuk memantau pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Dengan adanya pengawasan hal tersebut dapat meminimalkan kesalahan pekerjaan karyawan. Pengawasan dibidang manusia dan segala aktivitasnya bermaksud untuk

mencari tahu jenis aktivitas yang dilakukan berdasarkan arahan, rencana, dan prosedur kerja. Pengawasan yang dilakukan dengan baik mampu memaksimalkan kinerja karyawan, sehingga karyawan tetap berusaha mempertanggungjawabkan diri atas segala tugas yang mereka lakukan.

Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan kerja tentu pimpinan langsung. Hal ini disebabkan pimpinan yang paling tahu dan paling dekat dengan karyawan mereka. Pengawasan kerja yang baik juga dapat berdampak positif pada karyawan. Untuk mencapai hasil yang diinginkan, tindakan perbaikan ini membutuhkan waktu dan proses. karena laporan berkala sangat penting karena mereka menunjukkan kondisi aktual. Oleh karena itu, pimpinan harus melakukan pengawasan kerja yang efektif untuk memastikan bahwa karyawan melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka. Kesalahan masih terjadi meskipun pimpinan mengawasi pekerjaan. Dalam kasus ini, ini dapat dilihat dari bagaimana para pekerja bekerja.

Saat ini, pengawasan menjadi bagian penting dari kinerja karena memungkinkan pengawasan untuk mengontrol kegiatan di dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Dengan memiliki kesempatan untuk diawasi dengan baik, karyawan dapat meningkatkan kedisiplinan di tempat kerja, yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. (Ramdani et al., 2022)

Selain Pengawasan, terdapat pula faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan yakni Motivasi kerja. Untuk menggerakkan orang agar sesuai dengan tujuan organisasi, penting untuk memahami motivasi individu yang bekerja di sana karena motivasi inilah yang menentukan perilaku mereka di tempat kerja. Manajemen adalah salah satu komponen penting dalam suatu organisasi. Salah satu cara bagi suatu organisasi untuk bertahan dan berkembang di masa depan adalah dengan menggunakan manajemen yang baik. Dengan kata lain, kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi tergantung pada kemampuan dan keahlian setiap pekerjanya.

Motivasi kerja adalah situasi atau keadaan yang mendorong, merangsang, dan mendorong seseorang untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan organisasi. Noor dalam (Amirullah et al., 2023). Beberapa ahli berpendapat bahwa motivasi adalah dorongan dari kebutuhan internal karyawan yang harus dipenuhi agar mereka dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja mereka. Mereka juga mengatakan bahwa motivasi adalah kondisi yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan mereka. Motivasi juga bisa dilihat sebagai kekuatan yang membangkitkan dorongan dalam diri.

PT Pelabuhan Indonesia (Persero) adalah perusahaan hasil integrasi dari empat (4) BUMN Pelabuhan yaitu PT Pelindo I (Persero), PT Pelindo II (Persero), PT Pelindo III (Persero) dan PT Pelindo IV (Persero) yang dimana resmi berdiri pada tanggal 1 Oktober 2021. PT Pelabuhan Indonesia (Persero) didirikan sebagai hasil dari integrasi ini dimana sebagai upaya sebagai strategis pemerintah selaku pemegang saham untuk meningkatkan konektivitas nasional dan jaringan ekosistem logistik. Konektivitas maritim baik keterhubungan antar pelabuhan-pelabuhan di dalam negeri, maupun antara pelabuhan di luar negeri akan meningkat. PT Pelindo (Persero) memiliki PT Pelindo Jasa Maritim sebagai salah satu unit bisnisnya (Sub Hoding) untuk menjalankan operasinya.

Sejak penggabungannya pada 1 Oktober 2021, PT Pelindo Jasa Maritim berkonsentrasi pada pengelolaan bisnis Marine, Equipment, dan Port Services (MEPS). Untuk meningkatkan kinerja PT Pelindo Jasa Maritim setelah merger PT Pelabuhan

Indonesia (Persero) I, II, III, dan IV, diperlukan keterikatan pegawai yang tinggi dari seluruh sumber daya manusia. Ini akan memungkinkan PT Pelindo Jasa Maritim untuk mencapai kinerja di bidang jasa layanan Marine, Equipment, dan Port Services (MEPS). Oleh karena itu, menjadi sangat penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu faktor kunci adalah pengawasan dan motivasi kerja yang dilakukan atasan terhadap karyawannya,

PT Pelindo Jasa Maritim merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa maritim dimana hal ini tentunya memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran aktivitas pelabuhan. Oleh sebab itu, perusahaan ini memerlukan kinerja karyawan yang optimal. Namun, dalam praktiknya sering ditemukan tantangan dalam memastikan kinerja karyawan sesuai harapan perusahaan.

Indikator utama dalam keberhasilan perusahaan adalah kinerja karyawan itu sendiri. Dalam konteks PT. Pelindo Jasa Maritim, keberhasilan layanan operasional yang berkualitas sangat bergantung pada bagaimana karyawan melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, memahami hubungan antara pengawasan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan menjadi sangat penting. Pengawasan yang baik tidak hanya memastikan bahwa pekerjaan dilakukan sesuai standar, tetapi juga memberikan arahan yang jelas kepada karyawan. Sementara itu, motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan dedikasi karyawan terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan pengamatan langsung yang penulis lakukan pada PT. Pelindo Jasa maritim terkait variabel yang akan diteliti bahwa kurangnya pengawasan yang konsisten terhadap pekerjaan karyawan, baik melalui supervisi langsung maupun melalui sistem evaluasi yang terstruktur terlihat masih terdapatnya karyawan yang melakukan kesalahan dalam pekerjaannya. Selain itu terdapat karyawan yang kurang mematuhi ketentuan atau aturan yang berlaku khususnya jadwal kerja yang ditetapkan intansi sehingga terlihat setiap harinya ada yang terlambat untuk masuk kerja hal tersebut menunjukkan bahwa pengawasan terhadap waktu kehadiran belum optimal. Maka dari itu, karyawan membutuhkan pengawasan langsung dari atasan atau bagian lain yang bertanggung jawab terhadap pengawasan agar kinerja karyawan diperusahaan tersebut semakin baik dan tujuan perusahaan juga dapat berjalan dengan baik.

Selanjutnya dari aspek motivasi, yakni masih terdapat karyawan yang merasa tidak ada penghargaan yang diberikannya terhadap prestasi yang diperoleh dari tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini memungkinkan karyawan yang bersangkutan merasa tidak diperhatikan dan jika hal ini dibiarkan berlarut-larut akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Selain itu hubungan antara karyawan dengan atasan seringkali belum terjalin dengan baik. Maka dari itu pada aspek ini seharusnya perusahaan memberikan motivasi bagi karyawan agar para karyawan memiliki dorongan untuk bekerja sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Selain itu pemimpin harus menjalin hubungannya dengan para karyawan secara harmonis dan terbuka, serta memberikan peluang pengembangan karir bagi karyawannya. jika hal tersebut dapat dilakukan oleh perusahaan maka dapat membuat karyawan menjadi lebih semangat dan termotivasi dalam bekerja.

METODOLOGI

Jenis Penelitian, Lokasi, dan Waktu Penelitian

Jenis data yang digunakan adalah jenis deskriptif kuantitatif atau pendekatan yang bertujuan untuk menemukan pengetahuan dengan menggunakan data angka sebagai alat untuk menemukan penjelasan topik yang ingin diketahui. Penelitian ini dilakukan pada PT. Pelabuhan Indonesia (persero) Jasa Maritim Kota Makassar yang berlokasi di Jl. Soekarno No. 1, Mampu, kec. Makassar, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90164. Adapun jangka waktu penelitian ini adalah kurang lebih 2 bulan yaitu bulan Desember sampai dengan Januari 2025

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah jenis deskriptif kuantitatif atau pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menemukan pengetahuan dengan menggunakan data angka sebagai alat untuk menemukan penjelasan tentang hal-hal yang ingin diketahui. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data primer. Data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti dari responden pada objek penelitian melalui penyebaran kuesioner.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Jasa Maritim Makassar yang berjumlah 173 Orang. Dalam Penelitian ini tidak semua populasi dijadikan sampel karena terbatasnya biaya dan waktu. Dalam Penelitian ini, metode yang digunakan untuk menentukan sampel adalah rumus Slovin yaitu 63 orang.

Metode Pengumpulan Data dan Metode Analisis Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, riset perpustakaan, dan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif ini menggunakan software Statistical Product and Service Solution for Windows (SPSS) Versi 27 untuk mengukur variabel dengan memasukkan hasil dari operasional variabel yang akan diuji.

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

- a) Uji Validitas, uji ini digunakan untuk memastikan atau mengukur sah atau valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Instrumen penelitian akan valid apabila nilai corrected item-total correlation $> r$ tabel dan memiliki signifikansi $< 0,05$.
- b) Uji Reliabilitas, suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila jawaban responden pada pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Umar, 2008:54). Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode Cronbach Alpha, dimana suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha $> 0,70$.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas, multikolinieritas, dan heterokedastisitas adalah uji asumsi klasik yang digunakan untuk menentukan apakah hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini tidak terpengaruh oleh penyimpangan asumsi klasik. Adapun masing-masing pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Uji Normalitas Data, menurut Umar dalam (Pratiwi & Lubis, 2021) menyatakan bahwa uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen, atau keduanya berdistribusi secara normal, mendekati normal. Model regresi yang baik adalah distribusi datanormal atau mendekati normal. Kriteria pengambilan keputusan adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Uji Multikolinieritas, uji Multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau variabel independen. Suatu model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Hasil pengujian tersebut dapat dilihat dari besarnya nilai Variance Inflation (VIF) dan Tolerance Value. Apabila nilai tolerance melebihi 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.
- c) Uji Heteroskedastisitas, uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah ada ketidaksamaan dalam varians model regresi antara residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. (Hutagalung, 2023). Jika varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tidak berubah, itu disebut homokedastisitas. Jika varians berubah, itu disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas.

Penelitian ini menggunakan scatter plot. Apabila grafik memiliki pola yang jelas, seperti titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah sumbu Y pada angka 0, maka model regresi tidak menunjukkan heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika pola grafik menyerupai titik-titik yang teratur, baik bergelombang, melebar, maupun menyempit, maka model regresi menunjukkan heteroskedastisitas.

Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis

Analisis regresi linear berganda adalah analisis regresi yang menjelaskan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Pengujian hipotesis ini merupakan alat untuk membuat keputusan sementara dalam melakukan penyanggahan dan pembenaran dari masalah yang akan ditelaah. Adapun pengujian terhadap hipotesis yang dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a) Uji Parsial (Uji t), Uji t menurut sugiyono dalam (Pratiwi & Lubis 2021) uji t atau uji parsial adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidaknya terhadap variabel dependen. Uji t dipakai untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen (Pengawasan dan Motivasi Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Derajat variabel kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Dasar pengambilan keputusan yang dipakai meliputi apabila nilai

signifikansi $t < 0,05$, maka $H_{1,2}$ diterima. Apabila nilai signifikansi $t > 0,05$ maka $H_{1,2}$ ditolak.

- b) Uji Koefisien Determinasi (R^2), Uji koefisien determinasi, digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam rangka menerangkan variasi dari variabel dependen, (Ghozali 2016) dalam (Jayanti et al., 2022.). Apabila angka koefisien determinasi semakin besar, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel semakin kuat. Untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari koefisien determinasi berganda (R^2), dimana $D = (R^2) \times 100\%$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Penelitian Kuantitatif

Deskriptif kuantitatif merupakan metode yang bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami, dibentuk menjadi informasi yang ringkas dimana hasil penelitian dan analisisnya diuraikan dalam suatu tulisan ilmiah, serta hasil analisis tersebut akan dibentuk suatu kesimpulan.

Hasil analisis deskriptif penelitian kuantitatif ini diperoleh dari hasil sumber data interpretasi dari responden, selanjutnya hasil data tersebut disajikan dalam penelitian secara sistematis sebagai berikut:

Analisis Deskriptif Variabel Pengawasan (X_1)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dimana variabel pengawasan diukur dengan 12 pernyataan dari 6 indikator yang dapat dilihat dari tabel berikut dibawah ini:

Tabel 1. Penilaian Responden pada variabel Pengawasan (X_1)

No	Indikator	SS	S	KS	TS	STS	Total	Mean
1	X1.1	44	16	3	-	-	63	4,65
2	X1.2	41	21	1	-	-	63	4,63
3	X1.3	32	31	-	-	-	63	4,51
4	X1.4	28	35	-	-	-	63	4,44
5	X1.5	39	20	1	1	2	63	4,48
4	X1.6	39	24	-	-	-	63	4,62
7	X1.7	38	25	-	-	-	63	4,60
8	X1.8	41	19	3	-	-	63	4,60
9	X1.9	43	17	3	-	-	63	4,63
10	X1.10	47	16	-	-	-	63	4,75

Dari tabel diatas dilihat bahwa nilai rata-rata tertinggi berada pada variabel X1.10 sebesar 4,75 yaitu atasan selalu memberikan solusi yang jelas untuk memperbaiki kekurangan dalam hasil kerja. Sedangkan nilai rata-rata terendah berada pada variabel X1.4 sebesar 4,44 yaitu atasan saya selalu menjaga perkembangan pekerjaan saya untuk memastikan sesuai dengan rencana atau tujuan perusahaan.

Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dimana variabel motivasi kerja yang diukur dengan 12 pernyataan dari 6 indikator yang dapat dilihat dari tabel berikut dibawah ini:

Tabel 2. Penilaian Responden pada variabel (X₂)

No	Indikator	SS	S	KS	TS	STS	Total	Mean
1	X2.1	44	17	1	1	-	63	4,65
2	X2.2	39	21	1	2	-	63	4,54
3	X2.3	30	18	15	-	-	63	4,24
4	X2.4	38	20	4	1	-	63	4,51
5	X2.5	42	21	-	-	-	63	4,67
4	X2.6	41	18	4	-	-	63	4,59
7	X2.7	33	30	-	-	-	63	4,52
8	X2.8	40	16	7	-	-	63	4,52
9	X2.9	30	32	1	-	-	63	4,46
10	X2.10	38	24	1	-	-	63	4,59
11	X2.11	45	15	3	-	-	63	4,67
12	X2.12	30	31	2	-	-	63	4,44

Dari tabel diatas dilihat bahwa nilai rata-rata tertinggi terdapat pada variabel X2.5 dan X2.11 dimana sama-sama memiliki nilai rata-rata sebesar 4,67. Sedangkan nilai rata-rata terendah berada pada variabel X2.3 sebesar 4,24 yaitu saya merasa nyaman dan termotivasi dengan kondisi fisik pada lingkungan kerja diperusahaan.

Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terkait variabel kinerja karyawan dimana diukur dengan 5 indikator 10 pernyataan dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 3. Penilaian Responden pada variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Indikator	SS	S	KS	TS	STS	Total	Mean
1	Y.1	35	18	10	-	-	63	4,40
2	Y.2	42	16	5	-	-	63	4,59
3	Y.3	35	24	4	-	-	63	4,49
4	Y.4	44	18	1	-	-	63	4,68
5	Y.5	41	17	5	-	-	63	4,57
4	Y.6	40	21	2	-	-	63	4,60
7	Y.7	46	14	1	1	1	63	4,63
8	Y.8	40	16	7	-	-	63	4,52
9	Y.9	48	14	1	-	-	63	4,75
10	Y.10	42	21	-	-	-	63	4,67

Dari tabel diatas dilihat bahwa nilai rata-rata tertinggi terdapat pada variabel Y.9 sebesar 4,75 yaitu Saya selalu mengambil tindakan yang diperlukan tanpa

menunggu instruksi lebih lanjut. Sedangkan nilai rata-rata terendah berada pada variabel Y.1 sebesar 4,40 yaitu Kualitas kerja saya selama ini sudah cukup optimal.

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menentukan sah atau tidaknya suatu kuesuoner. Kuesioner dinyatakan valid jika pernyataan kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu sendiri. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r tabel, jika r hitung > dari r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

a. Uji Validasi Pengawasan (X1)

Tabel 5. Hasil Uji Validasi Pengawasan (X₁)

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Status
Pengawasan (X1)	X1.1	0.699	0.2480	VALID
	X1.2	0.512	0.2480	VALID
	X1.3	0.692	0.2480	VALID
	X1.4	0.597	0.2480	VALID
	X1.5	0.758	0.2480	VALID
	X1.6	0.649	0.2480	VALID
	X1.7	0.633	0.2480	VALID
	X1.8	0.528	0.2480	VALID
	X1.9	0.468	0.2480	VALID
	X1.10	0.391	0.2480	VALID

Berdasarkan data diatas, diperoleh nilai r hitung indikator X1.1 Sebesar 0.699, X1.2 Sebesar 0.512, X1.3 sebesar 0.692, X1.4 sebesar 0.597, X1.5 sebesar 0.758, X1. 6 sebesar 0.649, X1.7 sebesar 0.633, X1.8 sebesar 0.528, X1.9 sebesar 0.468, dan X1.10 sebesar 0.391. Hasil olahan data menunjukkan bahwa semua indikator valid karena r hitung > dari r tabel.

b. Uji Validasi Motivasi Kerja (X2)

Tabel 6. Hasil Uji Validasi Motivasi Kerja (X₂)

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Status
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0.540	0.2480	VALID
	X2.2	0.416	0.2480	VALID
	X2.3	0.726	0.2480	VALID
	X2.4	0.516	0.2480	VALID
	X2.5	0.595	0.2480	VALID
	X2.6	0.512	0.2480	VALID
	X2.7	0.375	0.2480	VALID
	X2.8	0.450	0.2480	VALID

	X2.9	0.474	0.2480	VALID
	X2.10	0.527	0.2480	VALID
	X2.11	0.459	0.2480	VALID
	X2.12	0.390	0.2480	VALID

Berdasarkan data diatas diperoleh r hitung X2.1 sebesar 0.540, X2.2 sebesar 0.416, X2.3 Sebesar 0.726, X2.4 sebesar 0.516, X2.5 sebesar 0.595, X2.6 sebesar 0.512, X2.7 sebesar 0.375, X2.8 sebesar 0.450, X2.9 sebesar 0.474, X2.10 sebesar 0.527, X2.11 sebesar 0.459, X2.12 sebesar 0.390. Hasil olahan data menunjukkan bahwa semua indikator valid karena r hitung lebih besar dari r tabel yakni 0.2480

c. Uji Validasi Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 7. Hasil Uji Validasi Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Status
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.490	0.2480	VALID
	Y.2	0.536	0.2480	VALID
	Y.3	0.415	0.2480	VALID
	Y.4	0.338	0.2480	VALID
	Y.5	0.413	0.2480	VALID
	Y.6	0.440	0.2480	VALID
	Y.7	0.562	0.2480	VALID
	Y.8	0.554	0.2480	VALID
	Y.9	0,548	0.2480	VALID
	Y.10	0.506	0.2480	VALID

Berdasarkan data pada tabel diata. Diperoleh nirai r hitung indikator Y.1 sebesar 0.490, Y.2 sebesar 0.536, Y.3 sebesar 0.415, Y.4 sebesar 0.338, Y.5 sebesar 0.413, Y.6 sebesar 0.440, Y.7 sebesar 0.562, Y.8 sebesar 0.554, Y.9 sebesar 0,548, Y.10 sebesar 0.506. Hasil olahan data menunjukkan bahwa semua indikator valid karena r hitung > r tabel yakni 0.2480.

2. Uji Realibilitas

Uji Realibilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel dan menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tersebut dapat dipercaya. Suatu variabel dapat dikatakan realible apabila nilai Cronbach Alpha $\geq 0,60$

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

No	Indikator	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Pengawasan (X1)	0.794	Reliabel
2	Motivasi Kerja (X2)	0.725	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0.624	Reliabel

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan dari masing-masing variabel pengawasan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai Cronbach Alpha $\geq 0,60$.

3. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas (independen) yaitu pengawasan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap variabel terikat (dependen) yaitu kinerja karyawan (Y).

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10,273	5,084		2,021	,048
Pengawasan	,170	,083	,193	2,052	,045
Motivasi	,512	,076	,637	6,776	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Bentuk umum persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 + e$$

$$Y = 10.273 + 0.170.X_1 + 0.512.X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas maka dapat dianalisis sebagai berikut:

- a) Koefisien regresi untuk konstanta 10.273, artinya apabila nilai variabel X_1 dan X_2 sama dengan 0, maka nilai tetap atau nilai awal turnover intention adalah 10.273. Jika variabel independennya konstan atau sama dengan 0 maka kinerja karyawan bernilai positif.
- b) Koefisien regresi pengawasan (X_1) sebesar 0.170, artinya jika pengawasan semakin baik maka nilai kinerja karyawan (Y) yang dihasilkan akan semakin baik juga.
- c) Koefisien motivasi kerja (X_2) sebesar 0.512, artinya jika motivasi kerja (X_2) semakin baik maka nilai kinerja karyawan (Y) juga akan semakin baik pula.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji yang bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi diantara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi variabel bebas atau tidak terjadi multikolinearitas. Menurut Ghozali (2016)

dalam Afif (2019) untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas diantara variabel independen dapat dilihat dari nilai toleran maupun varian invlation factor (VIF). Adapun kriteria pengambilan keputusan penggunaan nilai toleran dan VIF tersebut yakni jika nilai toleran > 0,10 atau nilai VIF < 10 maka tidak ada multikoleniaritas diantara variabel independen. Sebaliknya jika nilai toleran ≤ 0,10 atau nilai VIF ≥ maka ada multikoleniaritas diantara variabel independen.

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinearitas

Indikator	Tolerance	VIF	Keterangan
Pengawasan (X1)	0.969	1.032	Non Multikolinieritas
Motivasi Kerja (X2)	0.969	1.032	Non Multikolonieritas

Dari tabel 10 diatas diketahui bahwa nilai koefisien VIF untuk variabel X_1 dan X_2 ($1.032 < 10.00$) dan nilai tolerance ($0.969 > 0.10$) maka dapat disimpulkan bahwa dari kedua variabel tersebut nonmultikolinieritas. Dari perhitungan tersebut diketahui tidak terdapat hubungan linier antara variabel bebas tersebut.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji yang dilakukan untuk menguji apakah model regresi tidak terjadi ketidaksamaan varian dan residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik seharusnya homoskedastistas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas yaitu :

1. Jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka kesimpulannya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka kesimpulannya adalah terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 11. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Indikator	Sig.	Keterangan
Pengawasan (X1)	0.060	Homoskedastisitas
Motivasi Kerja (X2)	0.209	Homoskedastisitas

Berdasarkan tabel 11 diatas, diketahui nilai signifikansi gaya Pengawasan (X_1) ($0.060 > 0.05$) dan nilai signifikansi motivasi kerja (X_2) ($0.209 > 0.05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas yang artinya yaitu tidak ada korelasi antara besaran data

dengan residual. Oleh karena itu, apabila data diperbesar maka tidak menyebabkan kesalahan yang semakin besar pula.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier variabel terikat dan bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Data yang baik yaitu data yang normal pendistribusiannya. Pedoman pengambilan keputusan untuk uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov (K-S) yaitu:

1. Jika nilai signifikansi $KS > 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikansi $KS < 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal

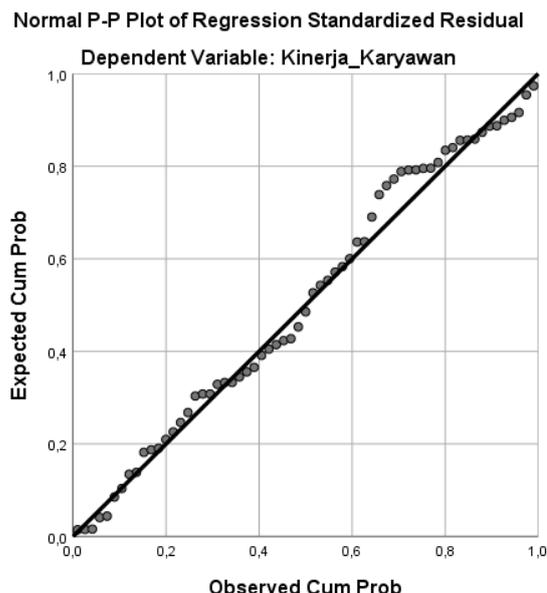
**Tabel 12. Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,11400443
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,095
	Positive	,050
	Negative	-,095
Test Statistic		,095
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Olahan IBM SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas diketahui (N) sebesar 63. Nilai Kormogorov-Smrinov sebesar 0.095 dan nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov pada tabel diatas menunjukkan nilai 0.200 yang berarti lebih besar dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa data diatas sudah berdistribusi normal. Selain dari uji statistik One-Sample Kolmogorov -Smirnov Test, uji normalitas juga diuji dengan grafik dimana bertujuan untuk mengetahui bahwa data berdistribusi dengan normal atau tidak. Distribusi normal akan membentuk garis diagonal dan plotting data residual normal. Maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti data sesungguhnya. Berikut gambar dan hasil dari analisis grafiknya:



Gambar 1. Uji Normalitas (Grafik)

Berdasarkan gambar grafik diatas dapat disimpulkan bahwa grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan juga penyebarannya mengikuti garis normal serta grafik ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali dalam Afif (2019) uji parsial adalah uji yang digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependennya. Adapun dasar pengambilan keputusannya yaitu:

- a) $t_{hitung} > t_{tabel}$ = variabel bebas berpengaruh positif terhadap variabel terikat.
- b) $t_{hitung} < t_{tabel}$ = variabel bebas tidak berpengaruh positif terhadap variabel terikat.
- c) $Sig < 0,05$ = variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

$$\begin{aligned}
 & \mathbf{t \text{ tabel: } (\alpha/2 : n - k - 1)} \\
 & t \text{ tabel} = (0,05/2 : 63 - 2 - 1) \\
 & t \text{ tabel} = (0,025 : 60) \\
 & t \text{ tabel} = 2.00030 \\
 & \mathbf{t \text{ tabel} = 2.000}
 \end{aligned}$$

Tabel 13. Hasil Uji t Pengawasan(X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap kinerja karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

(Constant)	10,273	5,084		2,021	,048
Pengawasan	,170	,083	,193	2,052	,045
Motivasi	,512	,076	,637	6,776	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan tabel 13 diatas terlihat bahwa pada variabel pengawasan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.052 > 2.000$) dan nilai signifikansi untuk variabel pengawasan ($0.045 < 0.05$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Jasa Maritim Kota Makassar.

Sedangkan untuk variabel motivasi kerja terlihat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.776 > 2.000$) dan nilai signifikansi untuk variabel motivasi kerja ($0.000 < 0.05$), maka dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Jasa Maritim kota Makassar.

b. Uji Determinasi (R^2)

Uji determinasi adalah uji yang bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terkait. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R_2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan.

Tabel 14. Hasil Uji R^2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,697 ^a	,486	,469	2,149

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pengawasan

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Dari hasil pengelolaan regresi linier berganda diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) Sebesar 0.486 artinya bahwa variabel pengawasan dan motivasi kerja mampu menjelaskan variasi dari variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 48,6% dan sisanya 51,4 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam model penelitian ini.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Jasa Maritim Kota Makassar dan juga bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Jasa Maritim Kota Makassar.

Berdasarkan dari hasil pengujian diatas menunjukkan variabel pengawasan didapatkan hasil $t_{hitung} = 2.052 > t_{tabel} = 2.000$ dengan probabilitas 0,045 tingkat signifikan $< 0,05$, sedangkan pada variabel motivasi kerja (X_2) didapatkan hasil perhitungan $t_{hitung} = 6.776 > t_{tabel} = 2.000$ dengan probabilitas 0,00 tingkat signifikan

$< 0,05$, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa H_1 dan H_2 diterima yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengawasan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Jasa Maritim Kota Makassar.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pengawasan maka kinerja karyawan akan juga akan semakin baik., dalam hal ini tentunya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian pimpinan PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar diharapkan mampu untuk meningkatkan pengawasan serta menjaganya agar tetap optimal serta karyawan dapat bekerja dengan lebih baik sesuai dengan apa yang menjadi tujuan perusahaan ini sendiri. Begitupun dengan motivasi kerja, jika motivasi kerja yang diberikan oleh atasan terhadap karyawannya baik, maka karyawan yang bersangkutan bersedia bekerja semaksimal mungkin dalam pekerjaannya. Dalam hal ini artinya kinerja karyawan juga akan semakin baik.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hutagalung (2023) dengan judul “pengaruh pengawasan dan motivasi kerja Terhadap kinerja Pegawai” yang menyimpulkan bahwa nilai t hitung Pengawasan sebesar 3,140, lebih besar dari t tabel sebesar 0,3961 ($3,140 > 0,3961$), maka variabel Pengawasan (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y) dan untuk motivasi kerja nilai t hitung sebesar 8,973 $>$ t tabel 2.074, maka variabel Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Syarif, et.al.,(2023), Wijaya,et.al., (2023), Fachri dan Akbar (2023), Zirahya dan Ristiyanto (2024) yang menyatakan bahwa pengawasan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Imran,et.al.,(2023) dengan judul penelitiannya “ Pengaruh Kedisiplinan, Pengawasan, dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Perhubungan di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan” yang menyatakan bahwa variabel pengawasan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya bahwa tidak terjadinya hubungan antara variabel independen (X_2) terhadap variabel dependen (Y) dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan terhadap hipotesis H_1 dan H_2 dengan menggunakan analisis linear berganda ditemukan bahwa:

1. Pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan uji t variabel pengawasan dengan perolehan yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.052 > 2.000$) dan nilai signifikansi pengawasan $< 0,05$ ($0.045 < 0.05$).
2. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan juga dari hasil perhitungan uji t variabel motivasi kerja dengan perolehan yaitu nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.776 > 2.000$) dan nilai signifikansi motivasi kerja $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$).

Referensi:

Afif, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan Bagian Packing Produk Minuman PT. Singa Mas Pandaan. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 1(2), 104. <https://doi.org/10.47201/jamin.v1i2.11>
- Amirullah, A., Hakim, M., Mannipi, W. A., & ... (2023). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo Jasa Maritim Regional IV. *SEIKO: Journal of ...*, 6(1), 231-245. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/5332%0Ahttps://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/download/5332/3519>
- Chairani, A., & Khair, H. (2022). Pengaruh Pengawasan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Dimediasi oleh Disiplin Kerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan. *Jesya*, 5(2), 1279-1293. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.741>
- Cing, C., Yuniar, K., & Selvia, C. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Star Auto Multilink Medan. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 7(2), 101-114. <https://doi.org/10.46880/methonomi.vol7no2.pp101-114>
- Ervina, Ferdinand, & Meitiana. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Palangka Raya. *Edunomics Journal*, 4(2), 144-166. <https://doi.org/10.37304/ej.v4i2.10027>
- Gerung, C, J., Dotulong, L., & Raintung, M. (2022). Analisis Perbandingan Kinerja Pns Dan Thl Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 418. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.39416>
- Hutagalung, Z. (2023). Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Pandan. *Jurnal Ekonomi Dan Saintek*, 1(1), 1-24
- Dwi Jayanti, D. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan di Badan Kepekhawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surakarta. *Solidaritas*, 7(2). <https://ejournal.unisri.ac.id/index.php/sldrts/article/view/9553>
- Khaeruman.(2021). Meningkatkan Kerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. CV.A.A. RIZKY.
- Khasanah, S. H., Ariani, N., & Argo, J. G. (2021). Analisis Citra Merek, Kepercayaan Merek, dan Kepuasan Merek terhadap Loyalitas Merek. *Prosiding Konferensi Riset Nasional Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2, 394-411.
- Mukarrama, Echdar, S., & Maryadi. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 11(3), 290-300. <https://doi.org/10.37476/jbk.v11i3.3104>
- Noor, A. (2023). Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia (Perencanaan-Analisis-Kinerja-Penghargaan). In M. K. Sepriano (Ed.), *Alih bahasa: Rahadjeng*, PT Jakarta: PT. Elex Media ... (Issue March). PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 224-232. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodemica/article/view/2102/pdf>
- Parela, E., & Sugiarti. (2020). Pengaruh Pengawasan Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung. *Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 4 no 2(15010001), 28-41.
- Pratiwi, G., & Lubis, T. (2021). Pengaruh Kualitas Produk dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan UD Adli di Desa Sukajadi Kecamatan Perbaungan. *All Fields of Science Journal Liaison Academia and Society*, 1(3), 27-41. <https://doi.org/10.58939/afosj-las.v1i3.83>
- Puspawati, Echdar, S., & Saripuddin. (2023). Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dprd Kabupaten Mamuju. *The ManusagreJournal*. <https://ejurnal.nobel.ac.id/index.php/tmj/article/download/4158/2230>
- Ramdani, D., Razak, D. A., & Prahara, S. (2022). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Aviation Security Di Bandar Udara Djalaluddin Gorontalo. *Hulondalo Jurnal Ilmu Pemerintahan Dan Ilmu Komunikasi*, 1(1), 63-76. <https://doi.org/10.59713/jipik.v1i1.31>
- Sinaga, S., & Sihombing, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja , Disiplin Kerja Dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Oleh : Sara Romatua Sinaga , Sarimonang Sihombing. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 21(1), 16-30.
- Slameta, J., & Sulastri, T. (2023). *Jurnal Ekonomi , Bisnis , dan Pengaruh Disiplin , Pendidikan Dan Pelatihan , Job Description , Skill Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT . Surya Toto Indonesia , Divisi Saniter , Unit Cikupa , Tangerang)*. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Humaniora*, 3(1), 9-17.
- Susan, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952-962
- Takandaengan, D. (2018). Analisis Fungsi Pengawasan Inspektorat Sebagai Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perangkat Daerah di Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 6(3), 291-310.
- Tamaka, M. T., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2022). Pengaruh Pengawasan, Pengalaman Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 440. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.39361>
- Yustina, N., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Pegawai Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 560-571. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.633>