

Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Promexx Stationery Kota Palembang

Richo Wijaya^{1*}, Hamid Halin², Try Wulandari³

^{1*,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri, Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan, Indonesia.

Abstrak. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengawasan dan motivasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pengawasan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diawali dengan survei kepada 60 karyawan sebagai sampel responden di PT Promexx Stationery Kota Palembang. Jenis data dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh langsung oleh responden dengan menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 60 responden dan melakukan wawancara. Berdasarkan hasil pengujian bahwa pengawasan dan motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ($0,001 < 0,05$). Dan pengawasan dan motivasi secara simultan ($\text{sig } F 0,001 < 0,05$) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dibuktikan bahwa pengawasan dan motivasi kerja merupakan aspek yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT Promexx Stationery Palembang.

Kata kunci: Pengawasan; Motivasi; Kinerja Karyawan.

Abstract. Factors that can affect employee performance are supervision and motivation. This study aims to examine the effect of supervision and motivation on employee performance. This research begins with a survey of 60 employees as a sample of respondents at PT Promexx Stationery Palembang City. The type of data in this study uses primary data obtained directly by respondents using quantitative methods. Data collection techniques were carried out by distributing questionnaires to 60 respondents and conducting interviews. Based on the test results that supervision and motivation partially have a positive effect on employee performance ($0.001 < 0.05$). And supervision and motivation simultaneously ($\text{sig } F 0.001 < 0.05$) have a positive effect on employee performance. So, it can be proven that supervision and work motivation are very important aspects in influencing the performance of employees of PT Promexx Stationery Palembang.

Keywords: Supervision; Motivation; Employee Performance.

* Corresponding Author. Email: rikowijaya0311@gmail.com^{1*}.

Pendahuluan

Peranan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Pemanfaatan SDM secara efektif merupakan jalan suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan di masa yang akan datang. Dengan kata lain, apabila sumber daya manusia dianggap tidak bagus dalam suatu perusahaan maka dapat dipastikan perusahaan akan mengalami penurunan kinerja perusahaan. Pada dasarnya organisasi bukan saja mengharapkan sumber daya manusia yang mampu cakap dan terampil, tetapi yang penting mereka yang mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Jika mereka tidak mau bekerja dengan keras menggunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya. Untuk kelangsungan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan kuantitasnya, untuk dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan organisasi maka diperlukan adanya pengawasan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada suatu organisasi maupun perusahaan (Juliyanti, 2020).

Pengawasan dan motivasi yang kurang diberikan oleh pimpinan terhadap karyawan, menyebabkan pengaruh lancarnya kinerja karyawan. Peran penting pimpinan perusahaan akan menentukan kualitas lingkungan kerja dalam bentuk adanya seseorang atau beberapa orang yang bertanggung jawab untuk mengkoordinasikan sejumlah orang untuk melaksanakan aktivitas dan fasilitas serta mengawasi kinerjanya (Umam, 2022). Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan dan memberikan kontribusi pada perusahaan (Wibowo, 2020). Kinerja merupakan implementasi kerja di lakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja (Wibowo, 2020).

Menurut Kadarisman, (2019) Pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen merupakan suatu proses tidak terputus untuk menjaga agar pelaksanaan tugas, fungsi, dan wewenang tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sebagai salah satu fungsi manajemen, pengawasan pada hakikatnya harus menegakkan pilar-pilar efisiensi, efektivitas, dan akuntabilitas serta sesuai aturan dan tepat sasaran. Pengawasan sangat diperlukan karena pada dasarnya karyawan terkadang mau melakukan tindakan yang negatif bila dirinya tidak diawasi oleh pimpinan dalam bekerja, seperti menunda waktu, tidak dengan sepenuh hati dalam bekerja, melakukan kecurangan, sehingga akan berdampak pada pencapaian tujuan yang tidak efisien dan efektif.

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Jufrizen (2020) bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lemahnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan instansi menyebabkan masih terdapatnya pegawai yang kurang terawasi, masih adanya dijumpai pegawai yang berada di luar ruangan atau meninggalkan kantor pada saat jam bekerja. Oleh sebab itu, pengawasan sangat penting, memudahkan organisasi untuk mencapai tujuannya. Motivasi adalah ketersediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang di kondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual (Dessler, 2019).

Menurut Mangkunegara (2014) motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif. Karena motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong seseorang. Motivasi yang kurang diberikan pimpinan terhadap karyawan, menyebabkan mempengaruhi kinerja karyawan yang dibebankan kepada karyawan tersebut. Pemberian motivasi sangat penting bagi karyawan yang diharapkan mampu memberikan semangat atau dorongan kepada karyawan agar

lebih baik dalam bekerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Dalam konsep manajemen menjelaskan bahwa manusia harus digerakkan, dipimpin, diharapkan dengan kesadaran tinggi agar bersedia memanfaatkan tenaga kerja sepenuhnya guna memperoleh hasil yang memuaskan, konsep ini menunjukkan gambaran tentang motivasi yang tinggi di mana kinerja merupakan suatu ukuran keberhasilan dan kemampuan karyawan dalam melakukan kegiatannya.

Kinerja menurut Hasibuan (2014) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Kinerja karyawan merupakan implementasi dari rencana yang telah di susun tersebut. Implementasi kerja di lakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, pengawasan dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja (Wibowo, 2020).

PT Promexx Stationery didirikan pada tahun 1993, perusahaan ini bergerak di bidang retail yang menjual berbagai macam perlengkapan sekolah maupun perlengkapan kantor seperti buku tulis, pensil, pulpen, odner, box file dan lain-lain. Selain itu, PT Promexx Stationery juga di arahkan untuk mengembangkan bisnis ritel dengan membuka toko buku dan alat tulis independen. Dalam rangka untuk melayani promexx korporasi juga melayani *Back Two Back*, dengan pintu kontrak kerja dan penjualan langsung ke pintu, dengan puluhan ribu item yang kita miliki dan optimal layanan purna jual, dan melayani DBS Bank, Condur Petroleum, polysindo dan lain sebagainya.

Kinerja karyawan di PT Promexx Stationery Kota Palembang saat ini berada pada tingkatan yang rendah, sebab kualitas kerja karyawan masih relatif rendah, sebab kurangnya kecekatan karyawan dalam memasarkan produk yang dijual oleh perusahaan. Selain itu kuantitas penjualan yang mampu dicapai karyawan pun masih jauh dari target yang diharapkan perusahaan, sehingga hal ini berdampak pada

profit perusahaan yang semakin menurun. Bahkan dalam proses kerjanya, karyawan sering kali tidak mampu memaksimalkan waktu kerjanya secara efektif dan efisien, sebab waktu kerja yang diberikan perusahaan tidak sebanding dengan jumlah produk yang mampu dijual oleh karyawan.

Fenomena yang terjadi pada perusahaan inilah yang menarik untuk diteliti yaitu rendahnya kinerja karyawan, karena pengawasan pada setiap karyawan masih kurang seperti datang tepat waktu membuat karyawan semakin mempunyai waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaannya, dan sebaliknya keterlambatan karyawan datang ke kantor merupakan salah satu indikasi suatu pekerjaan akan tertunda penyelesaiannya, dan mempengaruhi capaian kinerja secara keseluruhan dalam suatu organisasi. Dan motivasi yang ada di PT Promexx Stationery masih relatif rendah karena kurangnya semangat kerja, rasa tanggung jawab dan inisiatif. Permasalahan ini tentunya memerlukan pengawasan rutin oleh pimpinan terhadap karyawan, untuk menimbulkan rasa tanggung jawab guna mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, di mana pimpinan harus mengetahui kondisi kualitas yang ada pada diri setiap karyawannya. Tujuan penelitian ini ialah menganalisis Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Promexx Stationery Kota Palembang.

Metodologi Penelitian

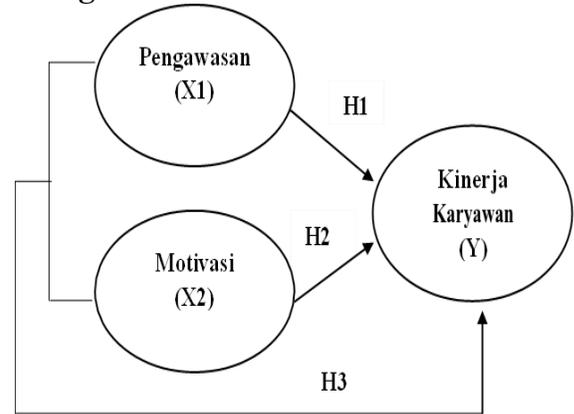
Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Promexx Stationery Kota Palembang. Motivasi yang berasal dari internal individu tertentu akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu masih banyak terdapat celah kekurangan dari sistem yang dimiliki oleh perusahaan yang menyebabkan penurunan kinerja. Waktu dalam penulisan penelitian ini dilakukan selama kurang lebih 5 bulan. Tempat lokasi penelitian ini berada di Jalan Kolonel Atmo, No. 45, Palembang, Sumatera Selatan, Indonesia. Jenis data dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif, yaitu data yang berbasis angka dan dapat disajikan dalam bentuk angka serta

bersifat numerik, atau data yang dapat dengan mudah diubah untuk menjadi angka tanpa menghilangkan makna apa pun. Data yang di analisis dapat berupa data statistik, data hasil survei, data perusahaan, dan lain-lain (Sugiyono, 2022). Penelitian ini menggunakan jenis data primer yaitu dalam penelitiannya berupa pendapat yang diperoleh langsung dari responden dan diisi oleh responden dalam kuesioner. Dalam pengumpulan data penulis menggunakan beberapa teknik yaitu observasi, teknik angket, wawancara dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada PT Promexx Stationery Kota Palembang yang berjumlah 60 orang karyawan tetap. Sampel merupakan sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan dianggap bisa mewakili populasi (Sugiyono, 2022). Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Jadi, jumlah sampel yang digunakan penulis berjumlah 60 responden.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu statistik deskriptif. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi (Sugiyono, 2022). Analisis statistik deskriptif bagian penelitian ini

akan dipaparkan dengan penyajian data berupa tabel, maupun diagram yang isinya berupa nilai rata-rata, modus, standar deviasi, varian, maximum maupun minimum. Statistik deskriptif memberikan interpretasi data yang lebih jelas dan mudah dipahami.

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Hasil dan Pembahasan

Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi (Sugiyono, 2022). Berikut merupakan hasil tabel uji statistik deskriptif.

Tabel 1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

	Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	
X1	60	19	50	41,63	5,474	
X2	60	14	35	29,55	3,946	
Y	60	14	35	29,62	4,369	
Valid N (listwise)	60					

Sumber : Data Diolah SPSS V29 (2023).

Pada tabel 1, dapat diketahui bahwa variabel pengawasan memiliki nilai minimum tertinggi yaitu sebesar 19 dan nilai maximum tertinggi yaitu sebesar 50 dengan nilai rata-ratanya sebesar 41,63 dan standar deviasi sebesar 5,474. Variabel motivasi dan variabel kinerja karyawan memiliki nilai minimum dan nilai maximum

yang sama yaitu 19 nilai minimum dan nilai maximum sebesar 35. Variabel motivasi memiliki nilai rata-rata 29,55 dan standar deviasi 3,946, sedangkan variabel kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata 29,62 dan standar deviasi 4,369.

Pengujian Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang berfungsi untuk melihat apakah suatu alat ukur tersebut valid atau tidak valid. Pada penelitian ini uji validitas diolah berdasarkan tiap variabel yaitu pengawasan, motivasi, dan kinerja karyawan. Suatu hasil uji validitas bisa disebutkan valid

jika nilai probabilitasnya lebih kecil dari 0,05. Sebaliknya, nilai probabilitas yang lebih besar dari 0,05 akan menunjukkan bahwa pernyataan yang ada (Ghozali, 2019). Ini adalah hasil uji validitas pada instrumen pengujian di tiap variabel penelitian.

Tabel 2. Hasil Analisis Uji Validitas

Variabel	Indikator	r-hitung	r-tabel	Hasil
Pengawasan	X1.01	0,582	0,250	Valid
	X1.02	0,720	0,250	Valid
	X1.03	0,694	0,250	Valid
	X1.04	0,654	0,250	Valid
	X1.05	0,572	0,250	Valid
	X1.06	0,651	0,250	Valid
	X1.07	0,773	0,250	Valid
	X1.08	0,743	0,250	Valid
	X1.09	0,683	0,250	Valid
	X1.10	0,689	0,250	Valid
Motivasi	X2.01	0,557	0,250	Valid
	X2.02	0,747	0,250	Valid
	X2.03	0,829	0,250	Valid
	X2.04	0,688	0,250	Valid
	X2.05	0,820	0,250	Valid
	X2.06	0,755	0,250	Valid
	X2.07	0,835	0,250	Valid
Kinerja Karyawan	Y.01	0,825	0,250	Valid
	Y.02	0,744	0,250	Valid
	Y.03	0,880	0,250	Valid
	Y.04	0,833	0,250	Valid
	Y.05	0,793	0,250	Valid
	Y.06	0,840	0,250	Valid
	Y.07	0,806	0,250	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS V29 (2023).

Berdasarkan tabel 2, menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki nilai r-hitung lebih besar dari nilai r-tabel yaitu 0,250 maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator dinyatakan valid karena r-tabel pada penelitian ini lebih besar dibandingkan r-tabel yang telah ditentukan dan memenuhi kriteria sebagai alat ukur pada penelitian ini. Semua pernyataan dinyatakan valid yang berarti bahwa semua pernyataan benar dan sesuai untuk digunakan dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

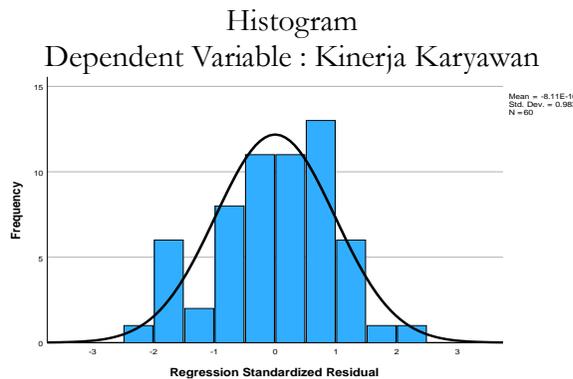
Uji normalitas bertujuan buat menguji apakah bagian contoh regresi, variabel independen dan dependennya berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik mempunyai distribusi data yang normal (Ghozali, 2019). Uji normalitas dengan menggunakan teknik Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk mengetahui apakah model regresi berdistribusi normal atau tidak. Berikut merupakan hasil uji normalitas dari Kolmogorov-Smirnov.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N			60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		1,39493001
Most Extreme Differences	Absolute		,105
	Positive		,073
	Negative		-,105
Test Statistic			,105
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			,100
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		,099
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,091
		Upper Bound	,107

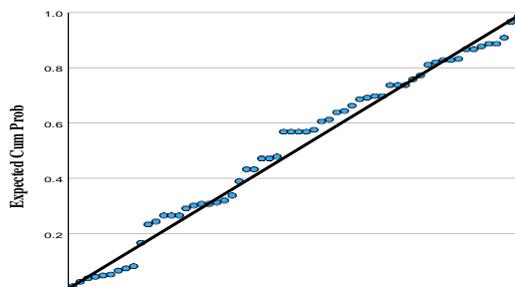
- a. Test distribution is Normal.
 - b. Calculated from data.
 - c. Lilliefors Significance Correction.
 - d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.
- Sumber : Data Diolah SPSS V29 (2023).

Berdasarkan hasil pengujian tabel 3, normalitas Kolmogorov-Smirnov di atas, diketahui nilai asymp. Sig. (2-tailed) $0,100 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.



Gambar 2. Uji Normalitas Grafik Histogram.

Berdasarkan gambar 2, dapat diketahui bahwa seluruh variabel berdistribusi normal, hal ini dikarenakan kurva histogram membentuk pola lonceng terbalik.



Gambar 3. Uji Normalitas Grafik Normal P-P Plott

Berdasarkan gambar 3, dapat diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal yang menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji asumsi multikolinearitas artinya antar

variabel independen tidak ada boleh korelasi. Tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel bebas dalam model regresi (Ghozali, 2019).. Untuk menguji ada atau tidaknya multikolinearitas dapat digunakan nilai

tolerance atau *Variance Inflation Factor* (VIF). Variabel dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas apabila nilai VIF < 10 atau nilai tolerance > 0,01.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-3,195	1,481		-	,035		
Pengawasan	,325	,056	,408	2,158	<,001	,357	2,802
Motivasi	,652	,078	,589	8,321	<,001	,357	2,802

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data Diolah SPSS V29 (2023).

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 4.9 di atas, dapat dilihat bahwa tolerance dan VIF variabel pengawasan dan variabel motivasi memiliki nilai yang sama adalah sebesar 0,357 untuk nilai tolerance dan 2,802 untuk nilai VIF. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa persamaan model regresi tidak memiliki masalah multikolinearitas yang artinya tidak ada korelasi antar variabel bebas sehingga layak untuk di analisis lebih lanjut, karena nilai tolerance >0,1 dan nilai VIF <10.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residu satu pengamatan ke pengamatan lain. Analisis ada atau tidaknya masalah heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Glejser dan melihat nilai probabilitas. Apabila nilai probabilitas lebih besar dari a (dengan a = 0,05), maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hasil dari uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas Glejser Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	3,167	,813		3,896	<,001	
Pengawasan	-,026	,031		-,175	-,830	,410
Motivasi	-,033	,043		-,160	-,761	,450

a. Dependent Variable: Abs_RES
 Sumber : Data Diolah SPSS V29 (2023).

Berdasarkan tabel 5, dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas karena nilai Sig. Pada variabel pengawasan dan motivasi lebih dari 0,05 apabila nilai pada variabel pengawasan dan motivasi di bawah 0,05 maka terjadi homoskedastisitas yang berarti uji tidak dapat dilanjutkan.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan sebab akibat antara variabel independen yaitu pengawasan (X1) dan motivasi (X2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Penjelasan dari hasil perhitungan dengan menggunakan regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Coefficients		Coefficients			Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-3,195	1,481		-2,158	,035		
	Pengawasan	,325	,056	,408	5,757	<,001	,357	2,802
	Motivasi	,652	,078	,589	8,321	<,001	,357	2,802

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data Diolah SPSS V29 (2023).

Berdasarkan tabel 6, diperoleh yaitu hasil nilai koefisien konstanta sebesar - 3,195, koefisien Pengawasan (X1) sebesar 0,325, dan koefisien Motivasi (X2) adalah sebesar 0,652. Maka dapat dirumuskan dengan persamaan regresi sebagai berikut :

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

$$Y = -3,195 + 0,325X_1 + 0,652X_2 + e$$

Persamaan regresi di atas menunjukkan bahwa konstanta (Y) adalah sebesar -3,195, artinya bahwa jika variabel pengawasan, dan motivasi bernilai dengan nol maka kinerja karyawan adalah sebesar -3,195 atau nilai konstanta yang negatif dapat diartikan dengan nol sehingga dalam penelitian ini dinyatakan tidak terdapat variabel bebas. Variabel pengawasan merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,325, artinya jika pengawasan (X1) mengalami peningkatan sebesar 0,325 maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0,325 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap. Kemudian variabel motivasi merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,652, artinya jika motivasi (X1) mengalami peningkatan sebesar 0,652 maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0,652 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

Uji f (Uji Simultan)

Uji signifikansi simultan (uji-F) ini menunjukkan

apakah semua variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara bersama-sama (simultan). Hasil perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan analisis uji-F (ANOVA) digunakan untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel bebas yaitu Pengawasan (X1) dan Motivasi (X2) secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Berikut merupakan hasil uji f dalam dalam penelitian ini :

Tabel 7. Hasil Uji f (Simultan) ANOVA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1011.379	2	505.690	251.074	<,001 ^b
	Residual	114.804	57	2.014		
	Total	1126.183	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Motivasi, Pengawasan

Sumber : Data Diolah SPSS V29 (2023)

Berdasarkan tabel 7, dapat dilihat bahwa tabel ANOVA menunjukkan nilai signifikansi 0,001 (sig F 0,001 < 0,05). Hasil tersebut menyatakan bahwa secara simultan atau secara bersama-sama terdapat pengaruh signifikan antara Pengawasan (X1) dan Motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji t (Parsial)

Hipotesis yang di uji adalah uji t suatu uji untuk mengetahui signifikansi pengaruh bebas (pengawasan dan motivasi) secara parsial atau individual menerangkan variabel terikat (kinerja karyawan). Berikut merupakan hasil uji t dalam penelitian ini.

Tabel 8. Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Coefficients		Coefficients			Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	-3,195	1,481		-2,158	,035		
Pengawasan	,325	,056	,408	5,757	<,001	,357	2,802
Motivasi	,652	,078	,589	8,321	<,001	,357	2,802

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah SPSS V29 (2023).

- 1) Variabel pengawasan (X1) memperoleh hasil perhitungan sebesar 0,001 di mana hasil ini lebih kecil dari taraf signifikan yaitu 0,05 ($0,001 < 0,05$) dan dapat dilihat bahwa t-hitung variabel pengawasan lebih besar dari t-tabel yaitu ($5,757 > 2,002$). Maka secara parsial variabel pengawasan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Variabel Motivasi (X2) memperoleh hasil perhitungan sebesar 0,001 di mana hasil ini lebih kecil dari taraf signifikan yaitu 0,05 ($0,001 < 0,05$) dan dapat dilihat bahwa t-hitung variabel motivasi lebih besar dari t-tabel yaitu ($8,321 > 2,002$). Maka secara parsial variabel motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh pengawasan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Promexx Stationery Kota Palembang maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan guna mendapatkan hasil yang baik dan tercapai tujuan-tujuan yang ada. Hal ini telah di uji secara parsial bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Promexx Stationery Kota Palembang. Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan guna mendapatkan hasil yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi sangat dibutuhkan perusahaan untuk mendorong suatu aktivitas tertentu. Hal ini telah di uji secara parsial bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Promexx Stationery Kota Palembang.

Telah di uji secara simultan terdapat pengaruh pengawasan dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Promexx Stationery Kota Palembang.

Daftar Pustaka

- Arifudin, O., Tanjung, R., Juhadi, J., & Hendar, H. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Global Media. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(1), 409-416.
- 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. DOI: <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.741>
- Cing, C., Yuniior, 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.
- Dessier, Gary, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Indeks Fakhirah, J., Ariwibowo, P., & Anco. (2022). *Disiplin dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank DKI Cabang Gambir Jakarta Pusat*. 14, 117– 124.

- Febriani, D. S. H. S. (2019). Pengaruh Pengawasan, Motivasi Kerja dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ungaran). *Diponegoro Journal of Management*, 7(1), 1–12. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Ghozali, I. (2019). Aplikasi Analisis Multivariete SPSS 26 . Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayati, P., & Pahrizal. (2022). *Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Melalui Disiplin dan Motivasi Kerja Karyawan*. 18(3), 438–448. DOI: <https://doi.org/10.29264/jinv.v18i3.10440>
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. DOI: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hasibuan, M. A. P., & Mangkunegara, M. M. S. (2014). 2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Herdino, D., & Andri, S. (2017). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Holcim Indonesia Cabang Perawang Kabupaten Siak (Doctoral dissertation, Riau University).
- Hereyanti, E., Jahri, M., & Hariyono, T. (2021). Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan PT. Kalimantan Prima Persada (KPP). *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 3(1), 16–24. DOI: <https://doi.org/10.35899/biej.v3i1.182>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. DOI: <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Jufrizen (2020) *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat: Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan*. Jurnal Riset Sains Manajemen. 1(1), 27-34.
- Juliyanti, B., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 183-191.
- Juniyati, R., & Syaifullah. (2020). *Pengaruh Pengawasan, Kedisiplinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di PT Triplus Hitech*. 9.
- Kadarisman (2019). *Manajemen Pengembangan sumber daya manusia*. jakarta: pegawai jakarta pers
- Listriana, Manisah, & Hakimah, Y. (2022). Pengaruh Pengawasan dan Budaya Kerja terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang. *Motivasi*, 7(2), 138. DOI: <https://doi.org/10.32502/mti.v7i2.5231>
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Patimah (2010). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV, Raban Cahaya Sumatra Selatan. *Jurnal Bisnis*. No.3.Vol.4.
- Purnamasari, I., & Cupiadi, H. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kompetensi Komunikasi terhadap Kinerja Kurir di J&T Express. *Journal Knowledge Management*, 14(1), 1-8.

- Ritonga, R. R. (2020). *Pengaruh Kompetensi Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Mijur Lika Lestari Medan*. 14(April), 329–341
- Rivai, A. (2021). Pengaruh Pengawasan, Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Guru.
- Rizki Khaesarani, I., & Khairani Hasibuan, E. (2021). *Studi Kepustakaan Tentang Model Pembelajaran Think Pair Share (Tps) Dalam Meningkatkan Hasil Belajar Matematika Siswa* (Vol. 15). <http://www.oecd.org/pisa/> *Ilmiah Magister Manajemen*, 4, 11–22.
- Rubiarty, N. (2019). *Pengaruh Beban Kerja dan Pengawasan terhadap Kepuasan Kerja pada Pt. Bahma Putra Mandiri Cabang Binjai*. 4, 1–57.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. CV Alfabeta.
- Sukarani (2013). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Columbindo Perdana Cabang Purworejo. *E-Journal Economic*.No.02. Vol.1
- T Abdi Mirzaqon. (2017). Studi Kepustakaan Mengenai Landsan Teori Dan Praktik Konseling Expressive Writing. *Jurnal BK Unesa*, 8(1).
- Tumanggor, B., & Girsang, R. M. (2021). *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Upt Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun*. 3(1), 42– 55.
- Umam. (2022). *Manajemen Organisasi*. Jakarta: PustakaSetia
- Wahyudi, M. (2019). Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 351-360.
- Wibowo.(2020). *Manajemen Kinerja, Edisi Keempat*. Cetakan Keempat. Jakarta: Penerbit Raja grafindo Persada.