

**PENGARUH PENGAWASAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PELINDO JASA MARITIM
KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2025**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

**JUDUL PENELITIAN:
PENGARUH PENGAWASAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PELINDO KOTA MAKASSAR**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2024**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Sesungguhnya berserta kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (untuk urusan yang lain) dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap (Q.S. Al Insyirah: 6-8)

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas Ridho-Nya serta karunianya sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik.

Alhamdulillah Rabbil'alamin

PESAN DAN KESAN

PESAN

Penyusunan skripsi mengajarkan pentingnya kerja keras, manajemen waktu, dan kesabaran. Terima kasih kepada dosen pembimbing, keluarga, dan teman atas dukungannya.

KESAN

Menyelesaikan skripsi di Universitas Muhammadiyah Makassar adalah pengalaman berharga yang memperluas wawasan dan menguatkan tekad saya.



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

HALAMAN PERSETUJUAN

- Judul Penelitian : Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo Jasa Maritim Kota Makassar
Nama Mahasiswa : Husni Amaliyah AM
No. Stambuk/NIM : 105721118721
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, dan telah diujikan didepan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 23 April 2025 di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

Makassar, 23 April 2025

Pembimbing
Dr. Muhammad Yusuf, S.Sos., M.M
NIDN. 0003168713

Menyetujui

Bembimbing II
Nasrullah, SE., M.M
NIDN. 0914049104

Dekan
Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM : 651 507

Mengetahui,

Ketua Program Studi
Nasrullah, S.E., M.M
NBM : 1151 132



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No.295 gedung iqra Lt.7 Tel.(0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama : Husni Amaliyah AM, Nim : 105721118721 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0008/SK-Y/61201/091004/2025 M, Tanggal 24 Syawal 1446 H/ 23 April 2025 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

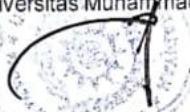
Makassar, 24 Syawal 1446 H

23 April 2025 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Dr. Ir. H. Abd Rakhim Nanda, S.T., M.T., IPU
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. Andi Jam'an, S.E., M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
: Agusdiwana Suarni, S.E., M.Acc.
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris :
 1. Dr. Muhammad Rusydi, S.E., M.Si
(.....)
 2. Dr. Muhammad Yusuf, S.sos., M.M
(.....)
 3. Dr. Sitti Nurbaya, S. Pd., M.M
(.....)
4. Pengaji :
 1. Dr. Zalkha Soraya, S.E., M.M
(.....)
 2. Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
(.....)
 3. Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
(.....)
 4. Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
(.....)

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM. 651 507



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**
Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Husni Amaliyah AM
Stambuk : 105721118721
Program Studi : Manajemen
Program Studi : Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo Jasa Maritim Kota Makassar

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi yang saya ajukan didepan Tim Pengaji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Dengan pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 23 April 2025

Penulis membuat Pernyataan,

**Husni Amaliyah AM
NIM:105721118721**

Diketahui Oleh:

**Dr. H. Andi Jam'an, S.E.,M.Si
NBM. 651 507**

Ketua Program Studi

**Masrullah,SE.,M.M
NBM. 1151 132**

**HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Husni Amaliyah AM
NIM : 105721118721
Program Studi : Manajemen
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT. Pelindo Jasa Maritim Kota Makassar**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 23 April 2025

Yang Membuat Pernyataan



Husni Amaliyah AM
NIM : 105721118721

ABSTRAK

HUSNI AMALIYAH AM.2025. Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo Jasa Maritim Kota Makassar.
Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing Oleh : Muhammad Yusuf dan Nasrullah.

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 peneltian 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 yang telah dibahas dari bab sebelumnya , maka penulis menarik kesimpulan penting yaitu pengawasan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Jasa Maritim Kota Makassar.

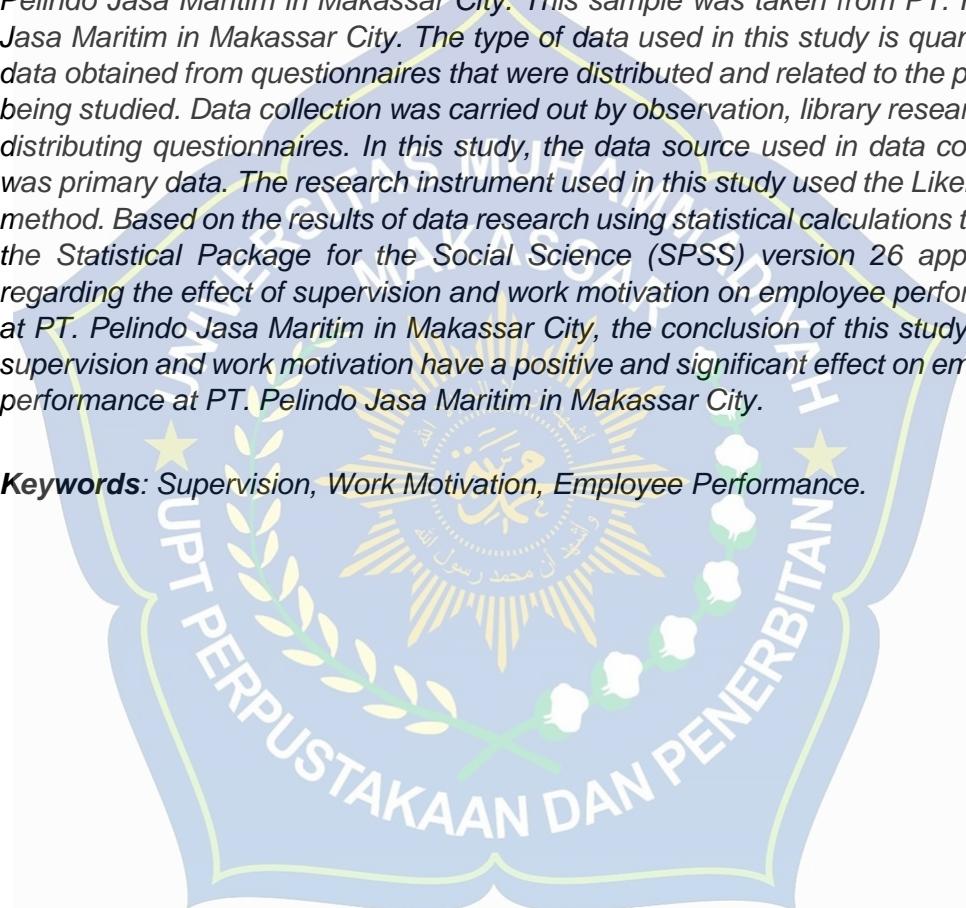
Kata Kunci : Pengawasan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

HUSNI AMALIYAH AM.2025.*The Effect of Supervision and Work Motivation on Employee Performance at PT. Pelindo Maritime Services Makassar City.* Thesis. Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by: Muhammad Yusuf and Nasrullah.

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.



KATA PENGANTAR



Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul "Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo Jasa Maritim Kota Makassar". Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis bapak Aminuddin. AR dan Ibu Suhaerah yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak **Dr. Ir. H. Abd. Rakhim Nanda, MT, IPU.**, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak **Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si**, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak **Nasrullah, S.E., M.M**, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak **Dr. Muhammad Yusuf,S.Sos.,M.M** selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak **Nasrullah, S.E., M.M**, selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Teristimewa penulis ucapan kepada kedua orang tua, cinta pertama sekaligus panutan penulis bapak Aminuddin AR Dan Pintu surga ibu Suhaerah terimakasih atas setiap tetes keringat dalam setiap langkah pengorbanan dan kerja keras yang dilakukan untuk memberikan yang terbaik untuk penulis, mengusahakan segala kebutuhan penulis,mendidik, membimbing, dan selalu memberikan kasih sayang yang tulus, motivasi,

serta dukungan serta do'a yang selalu dilangitkan untuk penulis. Sehat selalu dan hiduplah lebih lama lagi dan selalu ada disetiap perjalanan dan pencapaian di hidup penulis

9. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2021 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
10. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritikannya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Makassar, 23 April 2025

Husni Amaliyah AM

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN	vi
HALAMAN PERNYATAAN	vii
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT.....	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Tinjauan Teori.....	9
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2. Pengawasan.....	12
3. Motivasi Kerja	16

4. Kinerja Karyawan.....	18
B. Tinjauan Empiris	20
C. Kerangka Pikir	26
D. Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN.....	30
A. Jenis Penelitian	30
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	30
C. Jenis dan Sumber Data	30
D. Populasi dan Sampel.....	31
E. Metode Pengumpulan Data.....	32
F. Definisi Operasional Variabel	33
G. Metode Analisis Data.....	34
H. Uji Hipotesis	37
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	39
A. Gambaran Umum Perusahaan	39
B. Penyajian Data (Hasil Penelitian).....	46
C. Pembahasan	61
BAB V PENUTUP	63
A. Kesimpulan.....	63
B. Saran.....	64
DAFTAR PUSTAKA.....	65
LAMPIRAN.....	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir	27
Gambar 4.1 Nilai-Nilai Perusahaan	41
Gambar 4.2 Struktur PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar	42
Gambar 4.3 Uji Normalitas (Grafik)	58



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Tinjauan Empiris	20
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	33
Tabel 3.2 Instrumen Skala Likert	34
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	46
Tabel 4.2 Usia Responden	47
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden	47
Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden.....	48
Tabel 4.5 Penilai Responden pada Variabel X_1	49
Tabel 4.6 Penilaian Responden pada Variabel X_2	50
Tabel 4.7 Penilaian Responden pada Variabel Y	51
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Pengawasan (X_1)	51
Tabel 4.9 Hasil uji Validitas Motivasi Kerja (X_2).....	52
Tabel 4.10 Hasil uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	53
Tabel 4.11 Hasil Reliabilitas.....	53
Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Liniar Berganda.....	54
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas	55
Tabel 4.14 Hasil uji Heteroskedastisitas (Uji Glesjer)	56
Tabel 4.15 Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)	57
Tabel 4.16 Hasil Uji t Pengawasan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan	59
Tabel 4.17 Hasil Uji R^2	60

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	69
Lampiran 2 Tabulasi Kuesioner	76
Lampiran 3 Hasil Hasil Analisis Deskriptif	82
Lampiran 4 Hasil Olahan Data IBM SPSS 26.....	90
Lampiran 5 Distribusi Tabel r	101
Lampiran 6 Distribusi Tabel t	102
Lampiran 7 Dokumentasi Penelitian.....	103
Lampiran 8 Surat Penelitian.....	104
Lampiran 9 Surat Balasan Penelitian.....	106



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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 empengaruhi

kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan itu sendiri, Jika kualitas sumber daya manusia baik maka akan berdampak terhadap kinerja karyawan.

Di dalam suatu organisasi maupun perusahaan diperlukan adanya sebuah kinerja yang baik serta didukung dari berbagai aspek yang dapat mempengaruhi sebuah kinerja dalam perusahaan itu sendiri. Maka dari itu, kinerja dalam perusahaan sebaiknya dioptimalkan agar dapat mendukung kemajuan organisasi maupun perusahaan.

Menurut Hasibuan kinerja adalah hasil kerja yang dimana secara kualitas maupun kuantitas harus dicapai oleh seorang karyawan untuk melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diamanahkan 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.

Allah Swt. Berfirman dalam QS. At-Taubah/9:105

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرِى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَى عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبَّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Katakanlah (Nabi Muhammad), "Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan."(QS. At-Taubah/9:105)

Walaupun surah ini tidak langsung merujuk kepada kinerja, tetapi yang dapat kita simpulkan berdasarkan tafsir surah ini adalah bekerjalah dengan berbagai pekerjaan yang dapat mendatangkan manfaat, pentingnya sebagai karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan memberikan hasil yang optimal karena semua hasil pekerjaan tersebut akan terlihat dan dinilai dengan orang lain(pimpinan) atau lingkungan sekitar.

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 menimalkan 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 yang dibentuk oleh merger dari empat BUMN Pelabuhan yakni 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 tepat pemerintah selaku pemegang saham untuk meningkatkan konektivitas nasional dan jaringan ekosistem logistik. PT Pelindo (Persero) menjalankan operasinya melalui PT Pelindo Jasa Maritim sebagai salah satu unit bisnisnya (Sub Holding).

Sejak penggabungannya pada tanggal 1 Oktober 2021, PT Pelindo Jasa Maritim berkonsentrasi pada pengelolaan bisnis Marine, Equipment, dan Port Services (MEPS). Untuk dapat meningkatkan kinerja PT Pelindo Jasa Maritim setelah merger PT Pelabuhan Indonesia (Persero) I, II, III, dan IV, diperlukan keterikatan karyawan yang tinggi dari seluruh sumber daya manusia. Hal 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 pekerjaanya . 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 diperhatkan 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.

Berdasarkan dengan fenomena yang terjadi pada kantor PT. Pelindo Jasa Maritim Kota Makassar terkait variabel yang akan diteliti maka, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Pelindo Jasa Maritim kota Makassar”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. Pelindo Jasa Maritim Kota Makassar
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Jasa Maritim Kota Makassar

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Jasa Maritim Kota Makassar
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Jasa Maritim Kota Makassar

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini yaitu:

1. Manfaat teoritis, untuk memberikan kontribusi pada pengembangan kemajuan ilmu manajemen terutama pada bidang manajemen sumber daya manusia
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi peneliti, untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh pengawasan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
 - b. Bagi perusahaan, sebagai salah satu gambaran informasi bagi pihak manajemen dalam mengukur kondisi perusahaan untuk digunakan sebagai acuan dalam pengambilan keputusan dimasa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah termasuk hal terpenting dalam sebuah perusahaan ataupun organisasi. Semua orang yang bekerja untuk suatu organisasi atau perusahaan, termasuk karyawan dan pimpinan, disebut sumber daya manusia (SDM). SDM juga mencakup pengetahuan, keterampilan pengalaman , dan kualifikasi yang dimiliki oleh orang-orang tersebut.(Susan, 2019)

Manajemen sumber daya manusia adalah bidang ilmu manajemen yang mempelajari bagaimana manusia berfungsi dalam organisasi. Dalam pengelolaan sumber daya organisasi lainnya, sumber daya manusia ini sangat penting karena mereka memiliki kemampuan untuk merencanakan (planning), mengorganisasikan (organizing), mengarahkan (actuating), dan mengontrol (controlling) sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. (Noor,2023).

Berdasarkan penjelasan di atas, jelas bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk suatu perusahaan karena merupakan bagian dari ilmu manajemen dan ditugaskan untuk mengelola semua elemen manusia, termasuk karyawan, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut umar dalam (Noor,2023) mengatakan bahwa fungsi manajemen Sumber Daya Manusia terbagi atas dua yaitu Fungsi Manajerial dan Fungsi Operasional, berikut merupakan penjelasannya:

a. Fungsi Manajerial

Terdapat 4 hal yang termasuk dalam fungsi manajerial, yaitu:

1. Perencanaan

Perencanaan merupakan penentuan terlebih dahulu suatu program manajemen SDM untuk membantu mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

2. Pengorganisasian

Organisasi berfungsi sebagai alat untuk mencapai tujuan. Pengorganisasian dilakukan dengan mengelola sumber daya yang ada secara baik sampai dengan melakukannya pengaturan agar rencana yang sudah ada dapat berjalan sesuai perkiraan. Dalam pengorganisasian seorang manajer SDM harus merencanakan bagaimana hubungan antara pekerjaan dan elemen fisik, antara sesama kelompok, dan antara pimpinan secara keseluruhan.

3. Pengarahan

Fungsi ini mencakup bagaimana melakukan suatu pekerjaan atau membuat pekerjaan berjalan sesuai dengan harapan perusahaan.

4. Pengawasan

Pengawasan adalah fungsi manajemen yang dapat digunakan sebagai alat untuk mengukur kinerja karyawan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dengan menggunakan fungsi pengawasan, evaluasi perbaikan dapat dilakukan jika diperlukan.

b. Fungsi Operasional

Terdapat 6 hal yang termasuk dalam fungsi operasional, yaitu :

1. Pengadaan

Fungsi pengadaan termasuk menentukan rencana penarikan karyawan, jumlah, jenis, dan kualitasnya. Pengadaan juga mencakup seleksi dan penempatan karyawan.

2. Pengembangan karyawan

Fungsi pengembangan karyawan merupakan fungsi untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan melalui pelatihan dan pendidikan.

3. Kompensasi

Fungi kompensasi mengacu pada pemberian penghargaan atau imbalan yang adil dan layak bagi kehidupan manusia pekerja atas jasa mereka untuk mencapai tujuan perusahaan

4. Pengintegrasian

Salah satu fungsi pengintegrasian adalah menyesuaikan atau menyelaraskan kebutuhan pegawai dengan kepentingan perusahaan agar seluruh kegiatan operasional dapat berjalan dengan baik.

5. Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan berkaitan dengan menjaga dan meningkatkan kondisi karyawan serta menjaga sifat yang menyenangkan.

6. pemutusan hubungan kerja

Fungsi pemutusan hubungan kerja melibatkan pemutusan karyawan dari organisasi untuk mengembalikan pekerjaan mereka

kepada masyarakat, seperti pensiun, pemecatan, atau penempatan diluar perusahaan.

2. Pengawasan

Pengawasan adalah tugas selanjutnya bagi perusahaan setelah melakukan prekrutan, penempatan, dan pengangkatan karyawan. Untuk memastikan bahwa kegiatan operasional perusahaan berjalan dengan baik, perusahaan melakukan pengawasan yang sangat penting. Tujuan pengawasan ini adalah untuk mencegah kesalahan dan memperbaikinya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya.

a. Definisi Pengawasan

Pengawasan adalah bagian dari pekerjaan manajer organisasi. Dalam hal ini, pengawasan dan evaluasi operasi organisasi sangat penting. Pengawasan dianggap penting karena tanpa pengawasan yang efektif, tujuan yang kurang memuaskan bagi organisasi dan karyawannya tidak akan tercapai. Setiap organisasi membutuhkan pengawasan dari pimpinan. Hal-hal yang diawasi diharapkan dapat ditingkatkan dengan pengawasan. Jika rencana atau program tidak diikuti dengan sistem pengawasan yang efektif dan konsisten, jelas akan menyebabkan kemajuan atau bahkan tidak tercapainya tujuan dan sasaran.(Parela & Sugiarti, 2020)

Menurut Fahmi (2013), Pengawasan dapat didefinisikan secara umum sebagai cara suatu suatu organisasi menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien serta membantu mewujudkan visi dan misi organisasi. Menurut Ike dan Rukzina (2016), perlu ada pengawasan dalam setiap usaha atau bisnis agar karyawan dapat melakukan

pekerjaan dengan tepat waktu dan sesuai dengan harapan perusahaan.(Tamaka, et al, 2022).

Handoko (2016) mendefinisikan bahwa pengawasan sebagai proses untuk memastikan bahwa tujuan organisasi dan manajemen dapat tercapai. Adapun, Kadarisma (2016) menyatakan bahwa pengawasan sumber daya manusia adalah tindakan yang dilakukan untuk memastikan bahwa tanggung jawab atau pekerjaan yang diberikan kepada seseorang dilaksanakan dengan benar, sehingga proses pekerjaan mencapai hasil yang diinginkan.(Cing, et al, 2021)

Menurut Manulang (2014) menyatakan bahwa pengawasan adalah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebagus mungkin. Dan adapun Siagan (2012) menyatakan bahwa pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan serta mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana semula.(Puspawati, et al, 2023)

Berdasarkan penjelasan para ahli di atas tentang pengertian pengawasan, dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan pemantauan dan pemeriksaan operasi perusahaan untuk memastikan pencapaian tujuan sesuai dengan rencana yang ditetapkan sebelumnya. Pengawasan juga memungkinkan untuk menilai sejauh mana prinsip efisiensi telah terjadi dari pelaksanaan operasi perusahaan.

b. Tujuan Pengawasan

Secara filosofis dikatakan bahwa pengawasan sangat penting karena manusia pada dasarnya mempunyai sifat salah atau biasa dikatakan khilaf, sehingga manusia dalam organisasi perlu diawasi, bukan untuk mencari kesalahannya kemudian menghukumnya, tetapi untuk membimbingnya. Menurut Sule dan Saefullah dalam (Takandaengan, 2018) , tujuan pengawasan ada 4 yaitu adaptasi lingkungan, meminimumkan kegagalan, meminimumkan biaya, dan mengantisipasi kompleksitas dari organisasi, berikut penjelasan dari ke 4 tujuan tersebut:

1. Adaptasi lingkungan, merupakan salah satu tujuan pengawasan dimana hal ini berfungsi agar perusahaan dapat secara terus menerus berdaptasi dengan perubahan yang terjadi dilingkungan perusahaan, baik lingkungan yang bersifat internal maupun eksternal.
2. Meminimumkan Kegagalan, dimana ketika perusahaan melakukan kegiatan produksi misalnya perusahaan berharap agar seminimal mungkin terjadi pada perusahaan tersebut
3. Meminimumkan biaya, yakni ketika perusahaan mengalami kegagalan dan antisipasi kompleksitas organisasi
4. Kompleksitas organisasi adalah agar perusahaan memungkinkan mengantisipasi berbagai kegiatan organisasi yang kompleks.

Adapun menurut (Yustina & Tupti 2022), tujuan pengawasan adalah untuk mengamati apa yang sebenarnya terjadi dan membandingkannya

dengan apa yang seharusnya terjadi untuk mengambil tindakan yang diperlukan segera.

Berdasarkan tujuan pengawasan yang telah disebutkan di atas.

Maka dapat diambil kesimpulan bahwa tujuan pengawasan adalah menjaga hasil pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana, ketentuan-ketentuan serta instruksi yang telah ditetapkan benar-benar diimplementasikan sebab pengawasan yang baik akan tercipta tujuan perusahaan yang efektif dan efisien.

c. Indikator Pengawasan

Menurut Siagian dalam (Chairani & Khair, 2022) indikator-indikator dari pengawasan adalah sebagai berikut:

1. Penetapan standar kerja

Dalam pengawasan yaitu menetapkan standar pelaksanaan, standar mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan untuk patokan dalam penilaian hasil - hasil. Dimensi yang akan diukur adalah mengenai kedisiplinan dari karyawan itu sendiri

2. Memantau

Memantau dalam artian yaitu proses pengamatan daripada pelaksanaan semua kegiatan organisasi untuk memastikan bahwa semua pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya

3. Pengukuran kerja

Pelaksanaan kegiatan penetapan standar akan sia - sia apabila tidak disertai dengan berbagai cara untuk mengukur

pelaksanaan kegiatan nyata. Dimensi indikator yang diukur adalah bagaimana pelaksanaan kerja di lapangan

4. Membandingkan

Membandingkan disini dalam artian membandingkan hasil yang dicapai dengan target atau standar yang telah ditetapkan.

5. Tindakan Perbaikan / Koreksi

Pengambilan tindakan koreksi yang diperlukan bila pelaksanaan menyimpang dari standar yang dilakukan oleh pegawasan. Dimensi yang diukur adalah pelaksanaan tugas yang menyimpang akan mendapat pertimbangan dari pimpinan

3. Motivasi Kerja

a. Definisi Motivasi Kerja

Motivasi adalah cara yang kita gunakan untuk menguraikan suatu kekuatan pada atau sekitar individu untuk mulai dan mengarahkan perilak. Dalam hal ini, akan digunakan istilah motivasi didalam dunia kerja, yakni merupakan sesuatu yang dituntut untuk dimiliki oleh seorang karyawan didalam sebuah organisasi ataupun perusahaan. Di lingkungan kerja dikenal dengan istilah motivasi kerja yang diartikan sebagai keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan didalam dunia kerja

Motivasi adalah suatu dukungan atau cara membangkitkan perilaku atau kemauan karyawan agar mau tergerak untuk bekerja sesuai dengan standar yang telah ditentukan untuk kinerja yang optimal. Oleh

karena itu, motivasi merupakan salah satu faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan. (Srigati & Ismiyati, 2020)

Robin (2011), mengemukakan bahwa motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun Greenberg (2010), mengartikan motivasi sebagai dorongan ketika suatu proses yang dapat membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku manusia terhadap pencapaian beberapa tujuan. (Mukarrama, et al, 2022)

Pengertian yang lebih luas diberikan Kast & Rosenweig (2010:188) dalam (Mukarrama et al., 2022) menyebutkan bahwa motivasi didefinisikan sebagai apa yang mendorong seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu atau, setidaknya, mengembangkan kecenderungan untuk bertindak dengan cara tertentu. Dalam proses mental dan pemikiran seseorang, dorongan bertindak ini dapat berasal dari rangsangan luar atau berasal dari dalam dirinya sendiri.

b. Indikator-indikator motivasi kerja

Menurut Affandi dalam (Nurjaya, 2021) Indikator-indikator motivasi kerja sebagai berikut :

1. Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, atau uang yang diberikan kepada pekerja sebagai imbalan atas kerja mereka untuk perusahaan.

2. Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja di suatu perusahaan di mana karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang aman dan

nyaman yang memungkinkan karyawan untuk melakukan aktivitasnya dengan baik

3. Fasilitas kerja

Semua yang ada di organisasi dimiliki dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan mereka maupun untuk kelancaran pekerjaan mereka.

4. Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukuranya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

5. Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan oleh atasan mengenai apakah karyawan telah memanfaatkan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

6. Pekerjaan itu sendiri

Karyawan yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat karyawan lainnya.

6. Kinerja

a. Definisi kinerja

Menurut Moheriono (2014) Kinerja adalah atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi dituangkan melalui perencanaan strategis organisasi. Selain itu, kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja. Adapun menurut Suwatno dan Donni (2014)

mengemukakan bahwa kinerja adalah output yang berasal dari proses, manusia lainnya, yang artinya kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan Manusia. (Slameta & Sulastri, 2023).

Selanjutnya Rivai (2016:68) menyatakan bahwa "kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal., tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

b. Indikator-indikator Kinerja

Dalam mengukur kinerja karyawan, menurut Mangkunegara dalam (Sinaga & Sihombing, 2021) terdapat 5 indikator kinerja yaitu

1. Kualitas

Kualitas kerja yang baik dapat mencegah kesalahan dalam penyelesaian tugas, yang dapat membantu kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas

Jumlah dan jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu disebut kuantitas kerja. Ini digunakan untuk menunjukkan seberapa efisien dan efektif tujuan perusahaan dapat dicapai.

3. Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja, serta sarana dan prasarana yang digunakan, dan bagaimana mereka berperilaku di tempat kerja setiap hari.

4. Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berkolaborasi dengan karyawan lain secara vertical dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan untuk meningkatkan hasil pekerjaannya.

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri karyawan untuk menyelesaikan tugas dan masalah tanpa menunggu arahan dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab yang sudah ada pada karyawan tersebut.

B. Tinjauan Empiris

Tabel 2.1 Tinjauan Empiris

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel (Kuantitatif)	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Zuhriana Hutagalung (2023)	Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Pandan	Pengawasan (X1), Motivasi Kerja (X2), Kinerja Pegawai (Y)	Menggunakan metode Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Koefisien Korelasi, Analisis Koefisien Determinasi, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji t (Uji Hipotesis), dan Uji F (Uji Anova)	Pengawasan dan Motivasi Kerja Berpengaruh signifikan secara bersama atau simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Pandan.
2	Cing Cing, Khomeiny Yunior, Cindy	Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja Dan Pengawasan	Pelatihan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Pengawasan	Menggunakan metode Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi	secara simultan pelatihan kerja, motivasi kerja dan

	Selvia (2021)	Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Star Auto Multiklinik Medan	n Kerja(X3), Kinerja Karyawan (Y)	Menggunakan metode uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas dengan analisis regresi linier berganda dan analisis Koefisien determinasi	pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Star Auto Multilink Medan
3	Yanti Al Imran, Andi Djalante, Fatmasari (2023)	Pengaruh Kedisiplinan, Pengawasan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan	Kedisiplinan (X1), Pengawasan (X2), Motivasi Kerja (X3), Kinerja Pegawai (Y)	Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).	secara parsial kedisiplinan dan pengawasan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkajene Kepulauan. Hasil uji determinasi yang meliputi kedisiplinan, pengawasan dan motivasi kerja sebagai variabel (X) mempunyai kontribusi

					secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkajene Kepulauan sebesar 47 %, sedangkan sisanya sebesar 53 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
4	Yudi Setia Rachmanta, Dheri Febiyani Lestari (2023)	Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Tasikmalaya	Motivasi (X1), Pengawasan (X2), Kinerja Pegawai (Y)	Teknik analisis data dilakukan melalui analisis Koefisien Korelasi untuk mencari nilai "r" dan analisis Koefisien Determinasi (KD) untuk menghitung besarnya pengaruh pengawasan dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Sedangkan untuk menguji hipotesis	pengawasan dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

				digunakan uji “t”	
5	Ananda Dewi Permata Sari (2022)	Pengaruh Akuntabilitas, Tranparansi, Pengawasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa (Studi Empiris Pada Desa Se-Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar)	Akuntabilitas (X1), Tranparansi (X2), Pengawasan (X3), Motivasi Kerja (X4), Kinerja (Y)	Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda dengan bantuan software SPSS versi 22.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa akuntabilitas, transparansi, pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintah desa. Sedangkan motivasi kerja berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintah desa.
6	Muh Iqbal Hidayat Syarif, Hari Susanta, Agung Budiatmo (2023)	Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada kantor Pusat CV Adi Jaya di Bekasi	Pengawasan (X1), Motivasi Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	analisisnya mempergunakan kuantitatif maupun kualitatif mempergunakan teknik analisis data pengujian validitas dan reliabilitas, koefisien korelasi, regresi linear sederhana maupun berganda, koefisien	hasil kajian kali ini memperlihatkan bahwasanya variabel Pengawasan dan Motivasi secara signifikan mempengaruhi pada variabel kinerja karyawan.

				determinasi, uji t serta uji F.	
7	Puspawati, Saban Echdar, Saripuddin (2023)	Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju	Pengawasan (X1), Motivasi Kerja(X2), Kinerja Pegawai (Y)	Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda (Multiple Regression Analysis).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pengawasan dan motivasi kerja kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju.
8	I Gusti Agung Sasih Gayatri, Ni Luh Sili Antari, Ni Luh Yuni Astuti (2021)	Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Dinas Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Badung)	Pelatihan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Pengawasan Kerja(X3), Kinerja Karyawan (Y)	teknik analisis data menerapkan uji asumsi klasik, uji analisis regresi linier berganda dan uji kelayakan model dengan pedoman	hasil pembahasan menyatakan bahwa Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengawasan Kerja Berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Badung.
9.	Marul Suryandari , Linawati, Sofiati (2024)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Pengawasan Dan Motivasi Kerja Terhadap	Gaya Kepemimpinan (X1), Pengawasan (X2), Motivasi Kerja (X3),	menggunakan analisis statistik deskriptif	pengawasan serta motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja

		Disiplin Kerja Karyawan PT. Media Sarana Data	Disiplin Kerja (Y)		sedangkan gaya kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh positif atas disiplin kerja. Secara serentak gaya kepemimpinan , pengawasan, dan motivasi kerja memiliki perngaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Media Sarana Data.
10.	Ido Hilka Zirahya, Nirwan Ristiyanto (2024)	Pengaruh Pengawasan, Kedisiplinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tatametal Lestari	Pengawasan (X1), Kedisiplinan (X2), Motivasi Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y)	penelitian dianalisis melalui analisis kuantitatif dengan menggunakan uji regresi linier sederhana dan ganda (uji T & uji F).	Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 2,928. Selanjutnya kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 2,522. Motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap

					kinerja karyawan sebesar 2,371.
--	--	--	--	--	---------------------------------

Korelasi penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu: (1) Secara umum para peneliti terdahulu memiliki judul yang mirip dengan penelitian ini. Namun, jelas berbeda dari aspek judul, waktu dan tempat penelitian; (2) Kesimpulan dari hasil penelitian tersebut dengan penelitian ini bisa saja berbeda ataupun sama tergantung hasil penelitian yang dilakukan peneliti.

C Kerangka Pikir

Kerangka berpikir adalah suatu model konseptual yang menjelaskan tentang bagaimana teori berinteraksi dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Kerangka Berpikir menjelaskan pola hubungan antara variabel yang ingin diteliti, yaitu hubungan antara variabel bebas (x) dan variabel terikat (Y).

Kerangka berpikir, juga disebut sebagai kerangka konseptual, adalah model konsep tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah ditentukan sebagai masalah penting. Kerangka berpikir juga memberikan penjelasan terhadap gejala yang menjadi subjek penelitian. Kerangka berpikir yang berguna untuk membangun hipotesis dibangun pada dasar pola berpikir yang didasarkan pada teori-teori terdahulu dan pengalaman empiris. Dengan demikian, kerangka berpikir merupakan dasar untuk membangun hipotesis.

Adapun Kerangka pikir yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Hipotesis adalah prediksi awal yang terkait dengan pernyataan masalah dalam penelitian, Dimana pernyataan masalah telah dirumuskan dalam bentuk kalimat pernyataan. Hipotesis juga dapat diartikan dengan dugaan sementara yang diperlu diuji untuk memverifikasinya. Berdasarkan uraian-uraian yang telah dikemukakan sebelumnya, penulis merumuskan hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1 : Diduga bahwa Pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Jasa Maritim Kota Makassar

H2: Diduga bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Jasa Maritim Kota Makassar



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis 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.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi

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.

2. Waktu

Adapun jangka waktu penelitian ini adalah kurang lebih 2 bulan yaitu bulan Desember sampai dengan Januari 2025

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis 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.

2. Sumber Data

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.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono dalam (Khasanah et al 2021) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/Subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Jasa Maritim Makassar yang berjumlah 173 Orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono dalam (Ervina et al, 2023) Sampel adalah suatu bagian dari jumlah serta karakteristik yang dimiliki oleh setiap populasinya. Sampel merupakan sebagian subjek yang diambil dari keseluruhan subjek penelitian atau populasi. 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 sebagai berikut:

$$n = N / (1 + Ne^2)$$

Dimana:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = batas kesalahan maksimal yang ditolerir dalam sampel (10%)

Jadi, jumlah sampelnya adalah:

$$n = N/(1 + N \ l(e) \ l^2)$$

$$= 173/(1 + 173 (0,01))$$

$$= 173/(1 + 1,73)$$

$$= 173/2,73 = 63,36$$

Jadi, nilai n adalah 63,36 orang atau dibulatkan menjadi 63 orang

E. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, riset perpustakaan, dan kuesioner.

- a. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dimana peneliti melakukan pengamatan langsung pada lokasi penelitian di PT. Pelabuhan Indonesia (persero) Jasa Maritim Makassar.
- b. Riset Perpustakaan, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku-buku atau Jurnal dengan sumber data lainnya yang berkaitan dengan topik penelitian.
- c. Kuesioner, yaitu metode pengumpulan data dengan memberikan beberapa pertanyaan secara tertulis yang akan diberikan kepada seluruh karyawan PT. Pelabuhan Indonesia Jasa Maritim

F. Definisi Operasional Variabel

Operasional Variabel adalah uraian penjelasan mengenai bagaimana cara mengukur (mengoperasionalkan) Peristiwa nyata yang diamati menjadi variabel penelitian yang ingin dicapai. Adapun definisi operasional dari variabel-variabel dalam penelitian ini dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator Variabel	Sumber
1	Pengawasan (X1)	suatu kegiatan dimana untuk meyakinkan dan menjamin bahwa tugas/ pekerjaan telah dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.	1. Penetapan Standar Kerja 2. Pengukuran hasil Kerja 3. Tindakan Koreksi	(Handoko dalam Parela & Sugiarti ,2020)
2	Motivasi Kerja	sebagai keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan didalam dunia kerja.	1. Balas Jasa 2. Kondisi Kerja 3. Fasilitas Kerja 4. Prestasi Kerja 5. Pengakuan dari atasan 6. Pekerjaan itu sendiri	(Afandi dalam Hutagalung, 2023)
3	Kinerja Karyawan	hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Tanggung Jawab 4. Kerja Sama 5. Inisiatif	(Mangkunegara dalam Sinaga & Sihombing ,2021))

Pengukuran variabel dalam penelitian ini dilakukan menggunakan kuesioner tertulis yang berisi sejumlah pertanyaan dengan tujuan mengumpulkan data yang akan digunakan untuk menganalisis variabel penelitian. Skala pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert 1-5, yang mencakup pilihan jawaban tersebut dimana

terdiri dari Sangat Setuju, Setuju, Kurang Setuju, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju . Setiap jawaban memiliki skor yang berkisar dari nilai tertinggi hingga terendah. Skor masing-masingjawaban pada Skala Likert dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2 Instrumen Skala Likert

Jawaban	Kode	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

G. Metode Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitaif 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.

1. 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.

2. 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 Multikolininearitas

Uji Multikolininearitas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas atau variabel

independen. Suatu model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable independent. 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.

3. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah analisis regresi yang menjelaskan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Persamaan linear berganda dipakai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = A + B_1X_1 + B_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

A = Konstanta

B_1, B_2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X_1, X_2 = Variabel independen (Pengawasan, Motivasi Kerja)

e = Komponen kesalahan random (*random error*)

H. Uji Hipotesis

Pada prinsipnya, pengujian hipotesis ini merupakan alat untuk membuat keputusan sementara dalam melakukan penyanggahan dan pemberian dari masalah yang akan ditelaah. Adapun pengujian terhadap hipotesis yang dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. 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.

2. 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 $D = (R^2) \times 100\%$.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah dan Profil Perusahaan

PT Pelabuhan Indonesia (Pelindo) adalah perusahaan milik negara di Indonesia yang bergerak di bidang logistik, khususnya pengembangan dan pengelolaan pelabuhan. Sebagai salah satu BUMN yang strategis, seluruh pelabuhan yang dikelola oleh Pelindo memainkan peran penting dalam jaringan perdagangan global yang berbasis transportasi laut.

Pada awalnya, terdapat empat Pelindo yang didirikan untuk mengawasi pelabuhan-pelabuhan di Indonesia, masing-masing pelabuhan tersebut terpisah ke wilayah yang berbeda. Misalnya, Pelindo I mengawasi pelabuhan di Nanggroe Aceh Darussalam, Sumatera Utara, Riau, dan Kepulauan Riau. Pelindo II mengawasi pelabuhan di 10 provinsi, yaitu Sumatera Barat, Jambi, Sumatera Selatan, Bengkulu, Lampung, Bangka Belitung, Banten, DKI Jakarta, Jawa Barat, dan Kalimantan Barat. Pelindo III mengawasi pelabuhan di 7 provinsi, yaitu Jawa Timur, Jawa Tengah, Kalimantan Selatan, Kalimantan Tengah, Bali, NTB, dan NTT. Pelindo IV mengelola pelabuhan di 11 provinsi, yakni Kalimantan Timur, Kalimantan Utara, Sulawesi Selatan, Sulawesi Tengah, Sulawesi Tenggara, Gorontalo, Sulawesi Utara, Maluku, Maluku Utara, Papua, dan Papua Barat.

Penggabungan atau integrasi ke empat Pelindo tersebut menjadi satu perusahaan Pelindo yang selanjutnya disebut PT Pelabuhan Indonesia yang dimana didasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2021 tentang Penggabungan PT Pelindo I, II, III, dan IV (Persero)

menjadi satu. Pelindo II memiliki peran sebagai *Head Office*, sedangkan ketiga pelindo lainnya berperan sebagai *sub-holding*. Pembentukan *sub-holding* yang mengelola klaster perusahaan bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan efisiensi layanan komersial Pelindo (Pelabuhan Indonesia).

PT Pelabuhan Indonesia (Persero) adalah nama baru Pelindo II. PT Pelindo Jasa Maritim adalah anak perusahaan PT Pelindo Regional IV yang menyediakan berbagai layanan kepelabuhanan, termasuk layanan pelabuhan (pengurusan, utilitas, dan energi), layanan maritim, dan peralatan pelabuhan. Bisnis ini berlokasi di Makassar, Sulawesi Selatan, di Jalan Soekarno No. 1. Dalam PT Pelindo Jasa Maritim, ada beberapa direktorat. Ini termasuk Direktorat Strategi dan Teknik, Direktorat Pelayanan SDM dan Umum, Direktorat Keuangan dan Manajemen Risiko, dan Direktorat Operasi dan Komersial.

2. Visi dan Misi Perusahaan

1) Visi

Menjadi Pemimpin jasa kemaritiman yang terintegrasi dan berkelas dunia.

2) Misi

Mewujudkan jaringan ekosistem maritim nasional melalui pengelolaan jasa kemaritiman yang handal, efisien, *agile*, dan memenuhi harapan seluruh *stakeholder* untuk mendukung pertumbuhan ekonomi.

3) Nilai-Nilai Perusahaan

Berdasarkan Surat edaran Berdasarkan Surat Edaran Kementerian BUMN No SE 7/MBU/07/2020 Tanggal 01 Juli 2020 tentang nilai-nilai utama (*core value*) Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara,

maka semua BUMN termasuk didalamnya yaitu PT Pelabuhan Indonesia (Persero) wajib menerapkan nilai-nilai utama yaitu AKHLAK menjadi budaya dalam perusahaan.

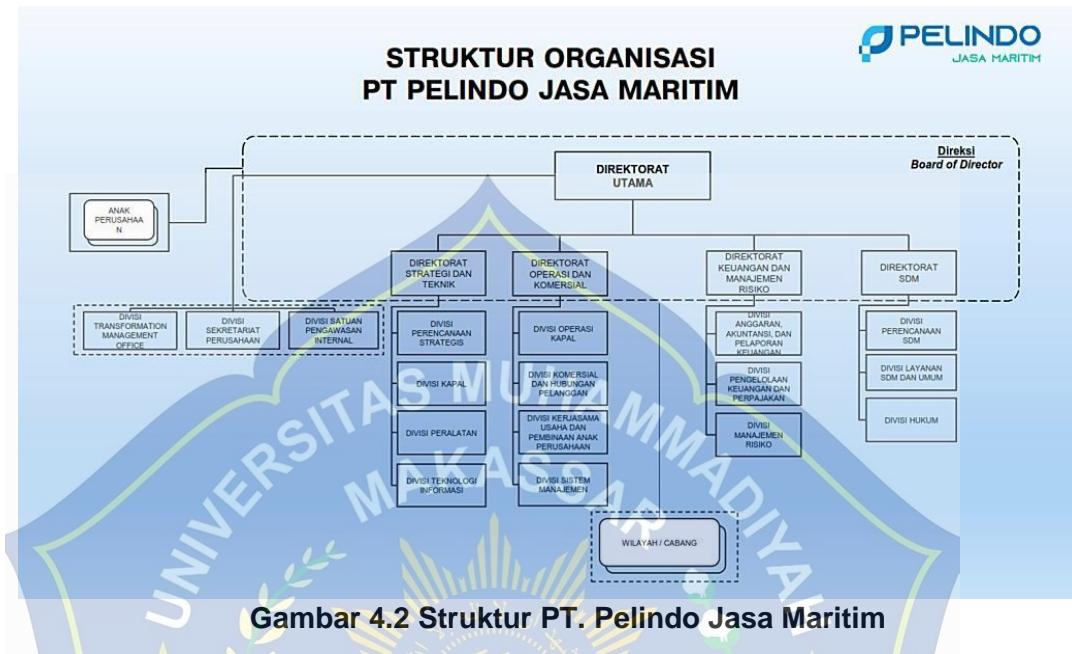


Gambar 4.1 Nilai-Nilai Perusahaan

- Amanah
Memegang teguh kepercayaan yang diberikan
- Kompeten
Terus Belajar dan mengembangkan Kapabilitas
- Harmonis
Saling peduli dan menghargai perbedaan
- Loyal
Berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara
- Adaptif
Terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan
- Kolaboratif

Membangun kerja sama yang sinergis

4. Struktur Organisasi PT Pekindo Jasa Maritim



Gambar 4.2 Struktur PT. Pelindo Jasa Maritim

Berikut merupakan uraian penjelasan serta tugas dari beberapa jabatan pada struktur organisasi PT. Pelindo Jasa Maritim

1. Direktur Utama

Direktur Utama memiliki fungsi menentukan dan menetapkan rencana strategi RJPP, RKAP, dan RKM di seluruh pengelolaan Perusahaan serta berkewajiban dan bertanggung jawab terhadap pencapaian visi misi perusahaan dan aspirasi pemegang saham.

Berdasarkan fungsi di atas Direktur Utama mempunyai tugas:

- Menetapkan dan mengarahkan pelaksanaan program PJPP, RKAP, dan RKM seluruh pengelolaan Perusahaan yang telah ditetapkan pemegang saham.
- Menentukan dan menetapkan kebijakan-kebijakan pada Perusahaan.

- c. Merencanakan dan mengarahkan agar perencanaan strategi bisnis di seluruh fungsi terlaksana dengan baik.
- d. Membina seluruh fungsi terhadap aspirasi dan permasalahan operasional/non operasional di Perusahaan.

2. Direktur Strategi dan Teknik

Dalam melaksanakan tugas Direktur Strategi dan Teknik menyelenggarakan fungsi menetapkan dan mengarahkan program Perencanaan Strategis Perusahaan, Transformasi Bisnis, Pengembangan Bisnis, Pengelolaan Sub Holding, Infrastruktur, Peralatan, dan Pengelolaan Proyek, Teknologi Informasi, Pengelolaan Kinerja Perusahaan untuk menunjang pencapaian target perusahaan. Berdasarkan fungsi tersebut Direktur Strategi dan Teknik melaksanakan tugas sebagai berikut:

- a. Menetapkan dan membina program perencanaan strategis perusahaan, transformasi bisnis, pengembangan bisnis, pengelolaan perusahaan guna meningkatkan kinerja bisnis di masa depan
- b. Menetapkan dan membina program infrastruktur, peralatan, dan pengelolaan proyek agar tersedia panduan pelaksanaan kegiatan.
- c. Menetapkan dan membina program teknologi informasi agar tersedia panduan pelaksanaan
- d. Menetapkan dan mengendalikan pengelolaan kinerja perusahaan guna memastikan peningkatan kinerja di masa depan.

3. Direktur Operasi dan Komersial

Direktur Operasi dan Komersial berfungsi untuk menetapkan dan mengendalikan program komersial perusahaan, Operasi Pelayanan

Marine dan Terminal Services, Pengelolaan Anak Perusahaan, Kesehatan, Keselamatan, Keamanan dan Lingkungan, dan Manajemen Mutu untuk menunjang pencapaian target perusahaan. mengelolah segala jenishal yang berhubungan dengan pendanaan dan anggaran. Berdasarkan fungsi tersebut Direktur Operasi da Komersial memiliki tugas sebagai berikut:

- a. Menetapkan dan membina program komersial dan hubungan pelanggan perusahaan guna meningkatkan kinerja bisnis di masa depan.
 - b. Menetapkan dan membina program Operasi Pelayanan Marine dan Terminal Services agar tersedian panduan pelaksanaan kegiatan.
 - c. Menetapkan dan membina program Kerjasama usaha dan Pengelolaan Anak Perusahaan guna meningkatkan kinerja bisnis di masa depan.
 - d. Menetapkan dan mengendalikan Pengelolaan Program Kesehatan, Keselamatan, Keamanan dan Lingkungan, dan Manajemen Mutu guna memastikan peningkatan kinerja dimasa depan
4. Direktur Keuangan dan Manajemen Risiko

Direktur Keuangan dan Manajemen Risiko berfungsi untuk menetapkan dan mengendalikan program keuangan perusahaan serta tata kelola risiko dan kepatuhan untukmenunjang pencapaian target perusahaan. Adapun tugas Direktur Keuangan dan Manajemen Risiko sebagai berikut:

- a. Mengarahkan dan mengendalikan kegiatan pengelolaan anggaran, akuntansi biaya, dan akuntansi keuangan di lingkungan perusahaan.
- b. Mengarahkan dan mengendalikan kegiatan pengelolaan kas dan

perbendaharaan, perhitungan, dan penyampaian laporan perpajakan, penyelenggaraan hutang piutang, dan pendanaan korporat guna mendukung kegiatan korporasi.

- c. Mengarahkan dan mengendalikan kegiatan Manajemen Risiko guna mendukung tercapainya pengelolaan risiko perusahaan yang sesuai dengan standar ISO.

5. Direktur SDM

Direktur SDM memiliki fungsi mengarahkan dan mengkoordinasikan kegiatan perencanaan organisasi, perencanaan karir, pengembangan Sumber Daya Manusia, manajemen kinerja, dan budaya perusahaan sehingga dapat meningkatkan layanan fungsi Human capital sebagai penunjang kegiatan operasional yang akurat dan tepat waktu dalam rangka pencapaian target perusahaan. Adapun tugas Direktur SDM sebagai berikut:

- a. Menetapkan dan mengarahkan pelaksanaan program RJPP, RKAP dan RKM dalam kegiatan bidang Perencanaan SDM, bidang Layanan SDM dan Umum dan bidang Hukum.
- b. Menentukan dan menetapkan kebijakan dan kegiatan-kegiatan di bidang Perencanaan SDM, bidang Layanan SDM dan Umum dan bidang Hukum.
- c. Mengelola, mengembangkan dan memastikan pelaksanaan perekrutan dan atau pembinaan Pekerja sesuai kebijakan/ pedoman/peraturan berlaku.
- d. Merencanakan, mengarahkan agar pelaksanaan fungsi administrasi di perusahaan terlaksana dengan baik.

B. Penyajian Data (Hasil Penelitian)

1. Karakteristik Responden

Adapun data yang diperoleh pada penelitian ini dengan menyebar kuesioner di PT. Pelindo Jasa Maritim Kota Makassar. Dalam penelitian ini, jumlah responden yang digunakan adalah sebanyak 63 Karyawan

Berdasarkan kuesioner yang telah peneliti sebar dan telah diisi oleh responden, maka peneliti akan mengidentifikasi responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja.

a. Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

JENIS KELAMIN	JUMLAH	PERSENTASE (%)
Laki-Laki	48	76,2%
Perempuan	15	23,8%
TOTAL	63	100%

Sumber: Data Primer diolah tahun 2025

Pada tabel 4.1 menjelaskan bahwa total responden laki-laki sebanyak 48 karyawan dengan jumlah persentasenya sebesar 76,2% dan jumlah responden perempuan sebanyak 15 karyawan sehingga jumlah persentasenya sebesar 23,8%. Maka dapat dikatakan bahwa karyawan PT. Pelindo Jasa Maritim Kota Makassar didominasi oleh karyawan laki-laki.

b. Usia

Tabel 4.2 Usia Responden

USIA	JUMLAH	PERSENTASE (%)
<25 Tahun	0	0%
25-35 Tahun	26	41,3%
35-45 Tahun	23	36,5%
> 45 Tahun	14	22,2%
TOTAL	63	100%

Sumber: Data Primer diolah tahun 2025

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa total responden usia 25-35 Tahun sebanyak 26 orang dengan nilai persentasenya yakni 41,3%, responden usia 35-45 Tahun sebanyak 23 orang dengan nilai presentasenya sebesar 36,5%, responden berusia >45 Tahun sebanyak 14 orang dengan nilai persentase sebesar 22,2%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa responden dari penelitian ini kebanyakan bersuia 22-35 Tahun dengan persentase 41,3%

c. Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden

PENDIDIKAN TERAKHIR	JUMLAH	PERSENTASE (%)
SD	0	0%
SMP	0	0%
SMA	6	9,5%
D1/D2/D3	8	12,7%
S1/S2/S3	46	73%
Lain-Lain	3	4,8%
TOTAL	63	100%

Sumber: Data Primer diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan terakhir responden terbanyak ialah S1/S2/S3 yang berjumlah 46 orang dengan nilai persentase 73%. Tabel di atas juga menunjukkan bahwa tidak terdapat karyawan yang berpendidikan SD, SMP, sehingga persentasenya 0%. Sedangkan untuk pendidikan terakhir SMA terdapat 6 Orang dengan persentase 9,5% serta untuk pendidikan terakhir D1/D2/D3 sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 12,7%, serta untuk pendidikan terakhir lainnya terdapat 3 orang dengan jumlah persentase sebesar 4,8%. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa karyawan PT. Pelindo Jasa Maritim Kota Makassar didominasi oleh

karyawan yang berpendidikan terakhir S1/S2/S3.

d. Lama Bekerja

Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden

LAMA BEKERJA	JUMLAH	PERSENTASE (%)
< 5 Tahun	6	9,5%
5-10 Tahun	29	46,1%
10-15 Tahun	16	25,4%
>15 Tahun	12	19%
TOTAL	63	100%

Sumber: Data Primer diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa lama bekerja karyawan PT. Pelindo Jasa Maritim Kota Makassar < 5 Tahun sebanyak 6 orang dengan persentase 9,5%, 5-10 Tahun sebanyak 29 orang dengan persentase 46,1%, 10-15 Tahun sebanyak 16 orang dengan persentasenya sebesar 25,4% serta untuk lama bekerja > 15 Tahun sebanyak 12 orang dengan jumlah presentasenya sebesar 19%. Jadi dapat disimpulkan bahwa jumlah terbanyak karyawan untuk lama bekerja itu ada pada 5-10 Tahun yakni terdapat 29 karyawan dengan presentase sebesar 46,1%.

2. 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:

a) Analisis Deskriptif Variabel Pengawasan (X1)

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

Tabel 4.5 Penilaian Responden pada variabel Pengawasan (X₁)

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
6	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

Sumber: Olahan IBM SPSS 26

Dari tabel di atas 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.

b) 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 4.6 Penilaian Responden pada variabel Motivasi Kerja (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

Sumber: Olahan IBM SPSS 26

Dari tabel di atas 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

c) 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 4.7 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

Sumber: Olahan IBM SPSS 26

Dari tabel di atas 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.

3. 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 (X_1)

Tabel 4.8 Hasil Uji Validasi Pengawasan (X_1)

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Status
Pengawasan (X_1)	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

Sumber: Olahan IBM SPSS 26

Berdasarkan data di atas, 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 (X_2)

Tabel 4.9 Hasil Uji Validasi Motivasi Kerja (X_2)

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Status
Motivasi Kerja (X_2)	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

Sumber: Olahan IBM SPSS 26

Berdasarkan data di atas 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 4.10 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

Sumber: Olahan IBM SPSS 26

Berdasarkan data pada tabel diatas. Diperoleh nilai 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.

4. 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 reliabel apabila nilai Cronbach Alpha $\geq 0,60$

Tabel 4.11 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

Sumber: Olahan IBM SPSS 26

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

5. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas (independen) yaitu pengawasan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap variabel terikat (dependen) yaitu kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients^a			<i>t</i>	Sig.
	Unstandardized Coefficients	B	Std. Error		
(Constant)	10,273	5,084		2,021	,048
Pengawasan	,170	,083		2,052	,045
Motivasi	,512	,076		6,776	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Olahan IBM SPSS 26

Bentuk umum persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

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

Dari persamaan regresi linier berganda di atas 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.

6. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolonearitas

Uji multikolonearitas 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 Ghazali (2016) dalam Afif (2019) untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas diantara variabel independen dapat dilihat dari nilai toleran maupun varian inflation 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 multikoloniaritas diantara variabel independen. Sebaliknya jika nilai toleran $\leq 0,10$ atau nilai $VIF \geq 10$ maka ada multikoloniaritas diantara variabel independen.

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas

Indikator	Tolerance	VIF	Keterangan
Pengawasan (X_1)	0.969	1.032	Non Multikolinieritas
Motivasi Kerja (X_2)	0.969	1.032	Non Multikolonieritas

Sumber :Olahan IBM SPSS 26

Dari tabel 4.13 di atas 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 homoskedastis 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 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

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

Sumber : Olahan IBM SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, 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 heteroskedastisitas 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 pendistribusianya. 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 4.15 Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

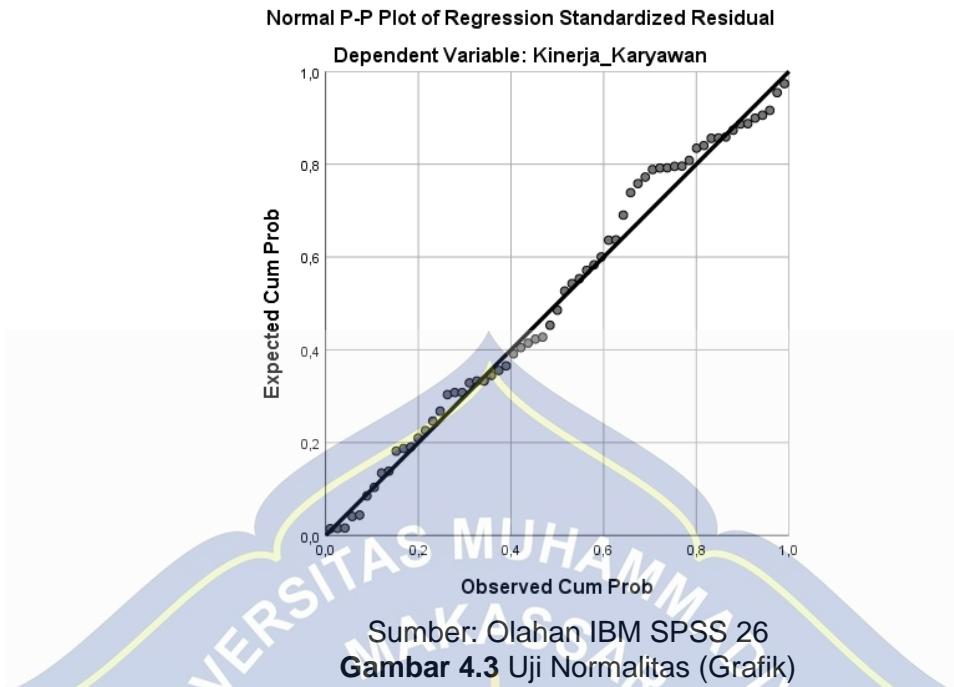
	Unstandardized Residual
N	63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean ,0000000
	Std. Deviation 2,11400443
Most Extreme Differences	Absolute ,095
	Positive ,050
	Negative -,095
Test Statistic	,095
Asymp. Sig. (2-tailed)	,200 ^{c,d}

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

Sumber: Olahan IBM SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas diketahui (N) sebesar 63. Nilai Kormogorov-Smrinov sebesar 0.095 dan nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov pada tabel di atas menunjukkan nilai 0.200 yang berarti lebih besar dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa data di atas 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:



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

7. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghazali 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) $\text{Sig} < 0,05$ = variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

$$\mathbf{t \ tabel: (\alpha/2: n - k - 1)}$$

$$t \ tabel = (0,05/2 : 63 - 2 - 1)$$

$$t \ tabel = (0,025: 60)$$

$$t \ tabel = 2.00030$$

$$\mathbf{t \ tabel= 2.000}$$

Tabel 4.16 Hasil Uji t Pengawasan(X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap kinerja karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
(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

Sumber : Olahan IBM SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.16 di atas 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 4.17 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

Sumber: Olahan IBM SPSS 26

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.

C. 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 di atas 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. Selain itu hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2021) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan” yang menyatakan bahwa berdasarkan dari hasil perhitungan hipotesis pertama yakni motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.Artinya motivasi tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kurangnya penghargaan berupa pujian ataupun bonus dari atasan kepada bawahannya dapat mengakibatkan rendahnya motivasi karyawan dalam bekerja.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan terhadap hipotesis H1 dan H2 dengan menggunakan analisis linear berganda ditemuka bahwa:

1. Pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Jasa Maritim Kota Makassar. Dengan kata lain H1 diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa pengawasan kerja yang baik yang dilakukan oleh atasan itu sendiri mampu membuat kinerja pada perusahaan tersebut akan semakin meningkat.
2. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Jasa Maritim Kota Makassar. Dengan kata lain H2 diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja yang baik memungkinkan karyawan menjalankan peran mereka serta tanggung jawab mereka dilingkungan kerja secara baik pula.

B. Saran

1. Bagi perusahaan
 - a) Kepada pihak PT. Pelindo Jasa Maritim kota Makassar untuk dapat menerapkan sistem pengawasan yang lebih konsisten, baik melalui supervisi langsung maupun evaluasi terstruktur untuk memastikan karyawan lebih mematuji aturan serta jadwal kerja
 - b) perusahaan juga perlu memperhatikan dari aspek motivasi yang diberikan kepada karyawan dimana, perusahaan harus lebih memberikan perhatian terhadap karyawannya, terus memberikan semangat serta dorongan yang bersifat memotivasi karyawan. Hal

ini dikarenakan kurangnya perhatian ataupun motivasi yang diberikan pimpinan terhadap karyawan akan mempengaruhi lancarnya kinerja karyawan yang dibebankan kepadanya.

2. Bagi peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti menggunakan variabel lain diluar variabel yang telah diteliti agar memperoleh hasil yang lebih bervariatif yang lebih berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- 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.stteamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/5332%0Ahttps://journal.stteamkop.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., Yunior, 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 Kelembagaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surakarta*. *Solidaritas*, 7(2). <https://ejurnal.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://ejurnal.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 Sosity*, 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>





Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

**LEMBAR KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH PENGAWASAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PELINDO JASA MARITIM
KOTA MAKASSAR**

Assalamualaikum Wr. Wb.

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Saudara/I : Karyawan PT. Pelindo Jasa Maritim Kota Makassar

di-

Tempat

Dengan Hormat,

Perkenalkan saya,

Nama: Husni Amaliyah AM

NIM: 105721118721

Status: Mahasiswa Prodi S1 Manajemen konsentrasi Sumber Daya Manusia di

Universitas Muhammadiyah Makassar

Saat ini sedang melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo Jasa Maritim Kota Makassar**". Penelitian ini saya ajukan sebagai bahan skripsi saya yang merupakan salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana di Universitas Muhammadiyah Makassar.

Besar harapan saya untuk kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I Karyawan PT. Pelindo Jasa Maritim Kota Makassar (Persero) untuk mengisi Kuesioner Penelitian

ini sesuai dengan kondisi yang sebenar-benarnya. Identitas dan jawaban Bapak/Ibu/Saudara/I akan bersifat privasi dan saya jaga sebaik-baiknya.

A. Identitas Responden

Berilah tanda (✓) di kolom yang tersedia pada pernyataan tentang karakteristik responden di bawah ini:

- | | | |
|------------------------|---|---|
| 1. Nama | : | |
| 2. Usia | : | <input type="checkbox"/> < 25 Tahun <input type="checkbox"/> 25-35 Tahun
<input type="checkbox"/> 35-45 Tahun <input type="checkbox"/> > 45 Tahun |
| 3. Jenis Kelamin | : | <input type="checkbox"/> Laki-Laki
<input type="checkbox"/> Perempuan |
| 4. Pendidikan Terakhir | : | <input type="checkbox"/> SD
<input type="checkbox"/> SMP
<input type="checkbox"/> SMA
<input type="checkbox"/> D1/D2/D3
<input type="checkbox"/> S1/S2/S3
<input type="checkbox"/> Lain-Lain |
| 5. Lama Bekerja | : | <input type="checkbox"/> < 5 Tahun
<input type="checkbox"/> 5-10 Tahun
<input type="checkbox"/> 10-15 Tahun
<input type="checkbox"/> > 15 Tahun |

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Dalam menjawab pernyataan pada kuesioner ini, cukup dengan membubuhkan tanda (✓) di tengah-tengah kotak yang disediakan. Jawaban

tersebut dianggap yang paling sesuai dengan pendapat Anda. Jika terjadi kesalahan dalam memilih alternatif jawaban, beri tanda (X) pada kolom yang salah kemudian beri tanda (✓) pada kolom yang sesuai. Diharapkan semua pernyataan dalam kuesioner ini dijawab dengan lengkap tanpa ada yang terlewatkan.

Keterangan Jawaban:

SS (5) : Sangat Setuju

S (4) : Setuju

KS (3) : Kurang Setuju

TS (2) : Tidak Setuju

STS (1) : Sangat Tidak Setuju

C. Pernyataan

Pengawasan (X1)					
No	Pernyataan	Skala			
		SS	S	KS	TS
Penetapan Standar Kerja					
1	Saya diberikan pedoman atau panduan yang memadai untuk pelaksanaan pekerjaan sesuai standar				
2	Standar Kerja yang ditetapkan oleh perusahaan jelas dan mudah dipahami oleh karyawan				
Memantau					
1	Pimpinan secara rutin memantau aktivitas yang saya lakukan				

	selama menjalankan tugas					
2	Atasan saya selalu menjaga perkembangan pekerjaan saya untuk memastikan sesuai dengan rencana atau tujuan perusahaan					
Pengukuran hasil Kerja						
1	Pimpinan melakukan penilaian terhadap kinerja dari masing-masing karyawan					
2	Saya merasa pengukuran hasil kerja yang diberikan oleh atasan membantu meningkatkan performa saya					
Membandingkan						
1	Saya merasa bahwa hasil kerja saya selalu dibandingkan dengan standar yang ada					
2	Terdapat evaluasi berkala yang membandingkan kinerja saya dengan kriteria penilaian yang jelas					
Tindakan Koreksi						
1	Saya merasa tindakan koreksi yang diberikan membantu saya untuk mencapai target kerja.					
2	Atasan selalu memberikan solusi yang jelas untuk memperbaiki kekurangan dalam hasil kerja					

Motivasi Kerja (X2)						
No	Pernyataan	Skala				
		SS	S	KS	TS	STS
Balas Jasa						
1	Kompensasi yang saya terima membuat saya lebih termotivasi untuk tetap bekerja diperusahaan ini					
2	Jumlah yang anda terima baik dalam bentuk upah maupun bonus sesuai dengan pekerjaan yang anda lakukan					
Kondisi Kerja						
1	.Saya merasa nyaman dan termotivasi dengan kondisi fisik pada lingkungan diperusahaan					
2	Saya merasa dihargai oleh rekan kerja dan atasan dilingkungan kerja ini					
Fasilitas Kerja						
1	Perusahaan memberikan akses yang cukup untuk pelatihan dan pengembangan karier seperti seminar, kursus, atau workshop.					
2	Perusahaan menyediakan sarana dan prasarana dengan baik					
Prestasi Kerja						
1	Saya memiliki dorongan untuk mencapai suatu jabatan yang lebih tinggi,					
2	Saya memiliki dorongan untuk bersaing dengan					

	karyawan lainnya dan mencapai prestasi kerja					
Pengakuan dari atasan						
1	Saya mendapatkan pengakuan/ pujian dari atasan terhadap hasil kerja yang telah saya lakukan					
2	Saya mengharapkan dukungan dari atasan didalam menyelesaikan setiap pekerjaan					
Pekerjaan itu sendiri						
1	Saya memiliki dorongan untuk memiliki keahlian diluar tanggung jawab saya					
2	Saya memiliki dorongan untuk menyelesaikan setiap pekerjaan yang menantang					
Kinerja Karyawan (Y)						
No	Pernyataan	Skala				
		SS	S	KS	TS	STS
Kualitas						
1	Kualitas kerja saya selama ini sudah cukup optimal					
2	Saya membuat hasil pekerjaan sudah sesuai dengan ketentuan” yang berlaku					
Kuantitas						
1	Saya mampu menyelesaikan setiap tugas tambahan yang diberikan					
2	Saya selalu bekerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan					
Tanggung Jawab						

1	Saya siap lembur apabila pekerjaan saya belum selesai dengan tepat waktu					
2	Saya mampu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab					
Kerja Sama						
1	Saya menjalankan aturan yang berlaku dengan penuh kesadaran tanpa paksaan					
2	Saya menjalin kerjasama dengan sesama karyawan lainnya					
Inisiatif						
1	Saya selalu mengambil tindakan yang diperlukan tanpa menunggu instruksi lebih lanjut					
2	Saya selalu berinisiatif dalam menyelesaikan masalah yang muncul dalam tim					

Lampiran 2 Tabulasi Kuesioner

Pengawasan (X₁)

No	Penetapan Standar Kerja		Memantau		Pengukuran Kinerja		Membandingkan		Tindakan Perbaikan / Koreksi		Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	46
2	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	43
3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	47
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
6	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	44
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
9	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
10	5	5	4	5	4	4	5	3	5	5	45
11	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
12	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	40
13	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	43
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
16	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	44
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
19	5	5	4	4	4	4	5	4	3	5	43
20	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	47
21	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	45
22	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48
23	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	47
24	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	46
25	5	5	4	5	5	5	4	3	4	5	45
26	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	44
27	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42
28	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	45
29	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
30	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
31	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	46
32	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
33	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	46
34	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
35	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	46

36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
37	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	47
38	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	46
39	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
43	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
44	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
45	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
48	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
49	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
50	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
51	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
52	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	44
53	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
54	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	46
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
56	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42
57	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	45
58	3	3	4	4	3	5	4	5	5	5	5	41
59	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	39
60	3	5	4	4	1	5	4	5	3	4	4	38
61	4	5	5	4	1	4	4	4	4	5	5	40
62	3	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	43
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

Motivasi Kerja (X₂)

No	Balas Jasa		Kondisi Kerja		Fasilitas Kerja		Prestasi Kerja		Pengakuan Dari Atasan		Pekerjaan itu sendiri		Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	
1	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	52
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	58
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49
4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	58
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	56
6	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	51

7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
8	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	58
9	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	53
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
11	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	54
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
16	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	54
17	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	59
18	5	5	3	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	53
19	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	58
20	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	52
21	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	58
22	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	56
23	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	56
24	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	56
25	4	5	4	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	54
26	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	57
27	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	55
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	59
29	5	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	55
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	59
31	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	57
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
33	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	55
34	4	5	5	2	5	5	5	5	4	4	4	5	5	54
35	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	56
36	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	57
37	5	2	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	55
38	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	57
39	5	2	4	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	53
40	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	3	4	54	
41	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	56	
42	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	57
43	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	56
44	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	56	
45	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	57	
46	5	4	3	4	5	5	5	3	4	5	4	4	4	51
47	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	53

48	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	55
49	2	5	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	46
50	5	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	51
51	3	5	3	4	5	4	5	3	4	5	5	4	50
52	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	54
53	5	5	3	4	5	5	5	3	4	4	4	4	51
54	4	4	3	3	4	5	4	5	4	5	5	4	50
55	4	4	5	3	5	3	4	5	5	5	4	4	51
56	4	4	3	5	4	4	4	5	4	3	3	4	47
57	4	4	3	3	4	3	4	5	4	4	5	5	48
58	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	48
59	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	5	5	47
60	5	4	3	5	5	5	4	4	5	4	4	4	52
61	5	5	3	4	4	3	4	5	4	4	5	4	50
62	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	53
63	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	54

Kinerja Karyawan (Y)

20	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	47
21	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	47
22	5	4	5	4	5	5	5	5	3	5	46
23	5	5	3	5	4	5	5	4	4	5	45
24	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	46
25	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48
26	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
27	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	46
28	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	47
29	4	5	3	5	5	5	5	3	5	5	45
30	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
31	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
32	4	5	3	4	4	5	4	5	5	5	44
33	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
34	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	48
35	4	4	5	4	3	5	4	4	5	5	43
36	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	47
37	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48
38	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48
39	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	46
40	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
41	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	47
42	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	47
43	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	47
44	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	46
45	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
46	3	5	4	5	3	4	5	5	5	5	44
47	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	44
48	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48
49	3	5	4	5	5	4	4	5	5	4	44
50	3	4	5	4	3	5	4	5	5	4	42
51	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	47
52	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	43
53	3	5	4	4	5	4	4	5	5	5	44
54	3	5	4	4	5	4	4	3	4	4	40
55	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	45
56	3	5	4	5	4	4	5	4	4	4	42
57	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	41
58	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	41
59	5	3	4	5	4	4	2	3	4	4	38
60	4	3	4	5	4	4	3	5	5	4	41

61	5	3	5	4	4	5	1	3	4	4	38
62	3	3	4	5	5	3	5	3	4	5	40
63	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	46



Lampiran 3 Hasil Analisis Deskriptif

Variabel Pengawasan (X1)

Statistics

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
N	Valid	63	63	63	63	63	63	63	63	63	
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	Mean	4,65	4,63	4,51	4,44	4,48	4,62	4,60	4,60	4,63	4,75

X1.1

	Frequency	Percent	Cumulative Percent	
			Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	3	4,8	4,8	4,8
Valid Setuju	16	25,4	25,4	30,2
Valid Sangat Setuju	44	69,8	69,8	100,0
Total	63	100,0	100,0	

X1.2

	Frequency	Percent	Cumulative Percent	
			Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	1,6	1,6	1,6
Valid Setuju	21	33,3	33,3	34,9
Valid Sangat Setuju	41	65,1	65,1	100,0
Total	63	100,0	100,0	

X1. 3

	Frequency	Percent	Cumulative Percent	
			Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	31	49,2	49,2	49,2
Valid Sangat Setuju	32	50,8	50,8	100,0
Total	63	100,0	100,0	

X1.4

	Frequency	Percent	Cumulative Percent	
			Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	35	55,6	55,6	55,6
Valid Sangat Setuju	28	44,4	44,4	100,0
Total	63	100,0	100,0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3,2	3,2	3,2
	Tidak Setuju	1	1,6	1,6	4,8
	Kurang Setuju	1	1,6	1,6	6,3
	Setuju	20	31,7	31,7	38,1
	Sangat Setuju	39	61,9	61,9	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	24	38,1	38,1	38,1
	Sangat setuju	39	61,9	61,9	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	25	39,7	39,7	39,7
	sangat setuju	38	60,3	60,3	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	3	4,8	4,8	4,8
	setuju	19	30,2	30,2	34,9
	sangat setuju	41	65,1	65,1	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	3	4,8	4,8	4,8
	setuju	17	27,0	27,0	31,7
	sangat setuju	43	68,3	68,3	100,0

Total	63	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	16	25,4	25,4	25,4
	sangat setuju	47	74,6	74,6	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Variabel Motivasi Kerja (X2)**Statistics**

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	
N	Valid	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	Mean	4,65	4,54	4,24	4,51	4,67	4,59	4,52	4,52	4,46	4,59	4,67	4,44

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,6	1,6	1,6
	Kurang Setuju	1	1,6	1,6	3,2
	Setuju	17	27,0	27,0	30,2
	Sangat Setuju	44	69,8	69,8	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3,2	3,2	3,2
	Kurang Setuju	1	1,6	1,6	4,8
	Setuju	21	33,3	33,3	38,1
	Sangat Setuju	39	61,9	61,9	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	15	23,8	23,8	23,8
	Setuju	18	28,6	28,6	52,4
	Sangat Setuju	30	47,6	47,6	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,6	1,6
	Kurang Setuju	4	6,3	6,3
	Setuju	20	31,7	31,7
	Sangat Setuju	38	60,3	60,3
	Total	63	100,0	100,0

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	21	33,3	33,3
	Sangat Setuju	42	66,7	66,7
	Total	63	100,0	100,0

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	6,3	6,3
	Setuju	18	28,6	28,6
	Sangat Setuju	41	65,1	65,1
	Total	63	100,0	100,0

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	30	47,6	47,6
	Sangat Setuju	33	52,4	52,4
	Total	63	100,0	100,0

X2.8

		Frequency	Percent	Cumulative Percent	
				Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	7	11,1	11,1	11,1
	Setuju	16	25,4	25,4	36,5
	Sangat Setuju	40	63,5	63,5	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

X2.9

		Frequency	Percent	Cumulative Percent	
				Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1,6	1,6	1,6
	Setuju	32	50,8	50,8	52,4
	Sangat Setuju	30	47,6	47,6	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

X2.10

		Frequency	Percent	Cumulative Percent	
				Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1,6	1,6	1,6
	Setuju	24	38,1	38,1	39,7
	Sangat Setuju	38	60,3	60,3	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

X2.11

		Frequency	Percent	Cumulative Percent	
				Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	4,8	4,8	4,8
	Setuju	15	23,8	23,8	28,6
	Sangat Setuju	45	71,4	71,4	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

X2.12

		Frequency	Percent	Cumulative Percent	
				Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	3,2	3,2	3,2
	Setuju	31	49,2	49,2	52,4
	Sangat Setuju	30	47,6	47,6	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Statistics

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	
N	Valid	63	63	63	63	63	63	63	63	63	
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	Mean	4,40	4,59	4,49	4,68	4,57	4,60	4,63	4,52	4,75	4,67

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative
					Percent
Valid	Kurang Setuju	10	15,9	15,9	15,9
	Setuju	18	28,6	28,6	44,4
	Sangat Setuju	35	55,6	55,6	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative
					Percent
Valid	Kurang Setuju	5	7,9	7,9	7,9
	Setuju	16	25,4	25,4	33,3
	Sangat Setuju	42	66,7	66,7	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative
					Percent
Valid	Kurang Setuju	4	6,3	6,3	6,3
	Setuju	24	38,1	38,1	44,4
	Sangat Setuju	35	55,6	55,6	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative
					Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1,6	1,6	1,6
	Setuju	18	28,6	28,6	30,2

Sangat Setuju	44	69,8	69,8	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	7,9	7,9
	Setuju	17	27,0	34,9
	Sangat Setuju	41	65,1	100,0
	Total	63	100,0	100,0

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	3,2	3,2
	Setuju	21	33,3	36,5
	Sangat Setuju	40	63,5	100,0
	Total	63	100,0	100,0

Y7

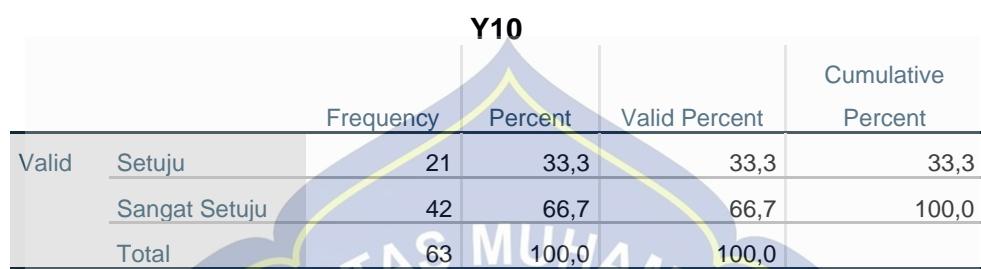
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,6	1,6
	Tidak Setuju	1	1,6	3,2
	Kurang Setuju	1	1,6	4,8
	Setuju	14	22,2	22,2
	Sangat Setuju	46	73,0	73,0
	Total	63	100,0	100,0

Y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	7	11,1	11,1
	Setuju	16	25,4	36,5
	Sangat Setuju	40	63,5	100,0
	Total	63	100,0	100,0

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1,6	1,6	1,6
	Setuju	14	22,2	22,2	23,8
	Sangat Setuju	48	76,2	76,2	100,0
	Total	63	100,0	100,0	



LAMPIRAN 4: Hasil Olahan Data IBM SPSS Statistic 26

1. Uji Validasi

a. Variabel Pengawasan

		Correlations										
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	,325**	,513**	,381**	,593**	,266*	,530**	,158	,145	,155	,699**
	Sig. (2-tailed)		,009	,000	,002	,000	,035	,000	,216	,257	,225	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.2	Pearson Correlation	,325**	1	,351**	,387**	,211	,206	,182	,207	,033	,295*	,512**
	Sig. (2-tailed)	,009		,005	,002	,096	,105	,154	,104	,800	,019	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.3	Pearson Correlation	,513**	,351**	1	,305*	,356**	,470**	,500**	,313*	,260*	,155	,692**
	Sig. (2-tailed)	,000	,005		,015	,004	,000	,000	,013	,040	,225	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.4	Pearson Correlation	,381**	,387**	,305*	1	,355**	,373**	,268*	,227	,124	,228	,597**
	Sig. (2-tailed)	,002	,002	,015		,004	,003	,033	,074	,332	,072	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.5	Pearson Correlation	,593**	,211	,356**	,355**	1	,392**	,481**	,281*	,317*	,194	,758**
	Sig. (2-tailed)	,000	,096	,004	,004		,002	,000	,026	,011	,129	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.6	Pearson Correlation	,266*	,206	,470**	,373**	,392**	1	,433**	,479**	,185	,143	,649**
	Sig. (2-tailed)	,035	,105	,000	,003	,002		,000	,000	,146	,263	,000

	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.7	Pearson Correlation	,530**	,182	,500**	,268*	,481**	,433**	1	,117	,220	,049	,633**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,154	,000	,033	,000	,000		,363	,084	,706	,000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.8	Pearson Correlation	,158	,207	,313*	,227	,281*	,479**	,117	1	,234	,104	,528**	
	Sig. (2-tailed)	,216	,104	,013	,074	,026	,000	,363		,065	,417	,000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.9	Pearson Correlation	,145	,033	,260*	,124	,317*	,185	,220	,234	1	,201	,468**	
	Sig. (2-tailed)	,257	,800	,040	,332	,011	,146	,084	,065		,113	,000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.10	Pearson Correlation	,155	,295*	,155	,228	,194	,143	,049	,104	,201	1	,391**	
	Sig. (2-tailed)	,225	,019	,225	,072	,129	,263	,706	,417	,113		,002	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
TOTAL	Pearson Correlation	,699**	,512**	,692**	,597**	,758**	,649**	,633**	,528**	,468**	,391**	1	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,002	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63

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

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

b. Variabel Motivasi Kerja

		Correlations													
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	TOTAL	
X2.1	Pearson Correlation	1	,034	,304*	,240	,321*	,348**	,135	,292*	,309*	,149	,126	-,011	,540**	
	Sig. (2-tailed)		,792	,015	,059	,010	,005	,292	,020	,014	,245	,324	,934	,000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.2	Pearson Correlation	,034	1	,226	,126	,164	,039	,055	,040	,146	,134	,342**	,078	,416**	
	Sig. (2-tailed)	,792		,076	,327	,200	,760	,668	,755	,252	,295	,006	,541	,001	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.3	Pearson Correlation	,304*	,226	1	,239	,457**	,232	,241	,432**	,225	,344**	,243	,223	,726**	
	Sig. (2-tailed)	,015	,076		,060	,000	,068	,057	,000	,076	,006	,055	,080	,000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.4	Pearson Correlation	,240	,126	,239	1	,278*	,274*	,057	,075	,230	,141	,150	,198	,516**	
	Sig. (2-tailed)	,059	,327	,060		,028	,030	,656	,558	,070	,269	,240	,120	,000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.5	Pearson Correlation	,321*	,164	,457**	,278*	1	,129	,270*	,245	,170	,343**	,179	,141	,595**	

X2.11	Pearson Correlation	,126	,342**	,243	,150	,179	,015	-,056	,164	,089	,233	1	,270*	,459**
	Sig. (2-tailed)	,324	,006	,055	,240	,160	,904	,661	,199	,489	,066		,033	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.12	Pearson Correlation	-,011	,078	,223	,198	,141	,120	,076	,055	,006	,248	,270*	1	,390**
	Sig. (2-tailed)	,934	,541	,080	,120	,270	,350	,554	,667	,963	,050	,033		,002
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
TOTAL	Pearson Correlation	,540**	,416**	,726**	,516**	,595**	,512**	,375**	,450**	,474**	,527**	,459**	,390**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,002	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63

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

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

c. Variabel Kinerja Karyawan

		Correlations											
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	TOTAL	
Y1	Pearson Correlation	1	,044	,267*	,168	,091	,268*	,061	,028	,016	,286*	,490**	
	Sig. (2-tailed)		,731	,035	,188	,479	,034	,635	,827	,902	,023	,000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	
Y2	Pearson Correlation	,044	1	-,090	,188	,113	,168	,389**	,169	,394**	,230	,536**	
	Sig. (2-tailed)	,731		,483	,139	,379	,189	,002	,187	,001	,069	,000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	
Y3	Pearson Correlation	,267*	-,090	1	-,164	,296*	,202	,046	,217	,103	,018	,415**	
	Sig. (2-tailed)	,035	,483		,199	,018	,112	,721	,088	,422	,887	,001	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	
Y4	Pearson Correlation	,168	,188	-,164	1	,021	-,170	,116	,115	,333**	,225	,338**	
	Sig. (2-tailed)	,188	,139	,199		,867	,183	,365	,370	,008	,076	,007	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	
Y5	Pearson Correlation	,091	,113	,296*	,021	1	,013	,140	,078	,061	,106	,413**	
	Sig. (2-tailed)	,479	,379	,018	,867		,920	,275	,544	,636	,408	,001	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	
Y6	Pearson Correlation	,268*	,168	,202	-,170	,013	1	,073	,256*	,285*	,041	,440**	
	Sig. (2-tailed)	,034	,189	,112	,183	,920		,570	,043	,023	,751	,000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	
Y7	Pearson Correlation	,061	,389**	,046	,116	,140	,073	1	,251*	,144	,333**	,562**	

	Sig. (2-tailed)	,635	,002	,721	,365	,275	,570		,047	,261	,008	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y8	Pearson Correlation	,028	,169	,217	,115	,078	,256*	,251*	1	,363**	,147	,554**
	Sig. (2-tailed)	,827	,187	,088	,370	,544	,043	,047		,003	,250	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y9	Pearson Correlation	,016	,394**	,103	,333**	,061	,285*	,144	,363**	1	,191	,548**
	Sig. (2-tailed)	,902	,001	,422	,008	,636	,023	,261	,003		,134	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y10	Pearson Correlation	,286*	,230	,018	,225	,106	,041	,333**	,147	,191	1	,506**
	Sig. (2-tailed)	,023	,069	,887	,076	,408	,751	,008	,250	,134		,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
TOTAL	Pearson Correlation	,490**	,536**	,415**	,338**	,413**	,440**	,562**	,554**	,548**	,506**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,007	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63

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

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

2. Uji Reliabilitas

a. Uji Reliabilitas Variabel Pengawasan (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's

Alpha	N of Items
,794	10

b. Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X_2)

Reliability Statistics

Cronbach's

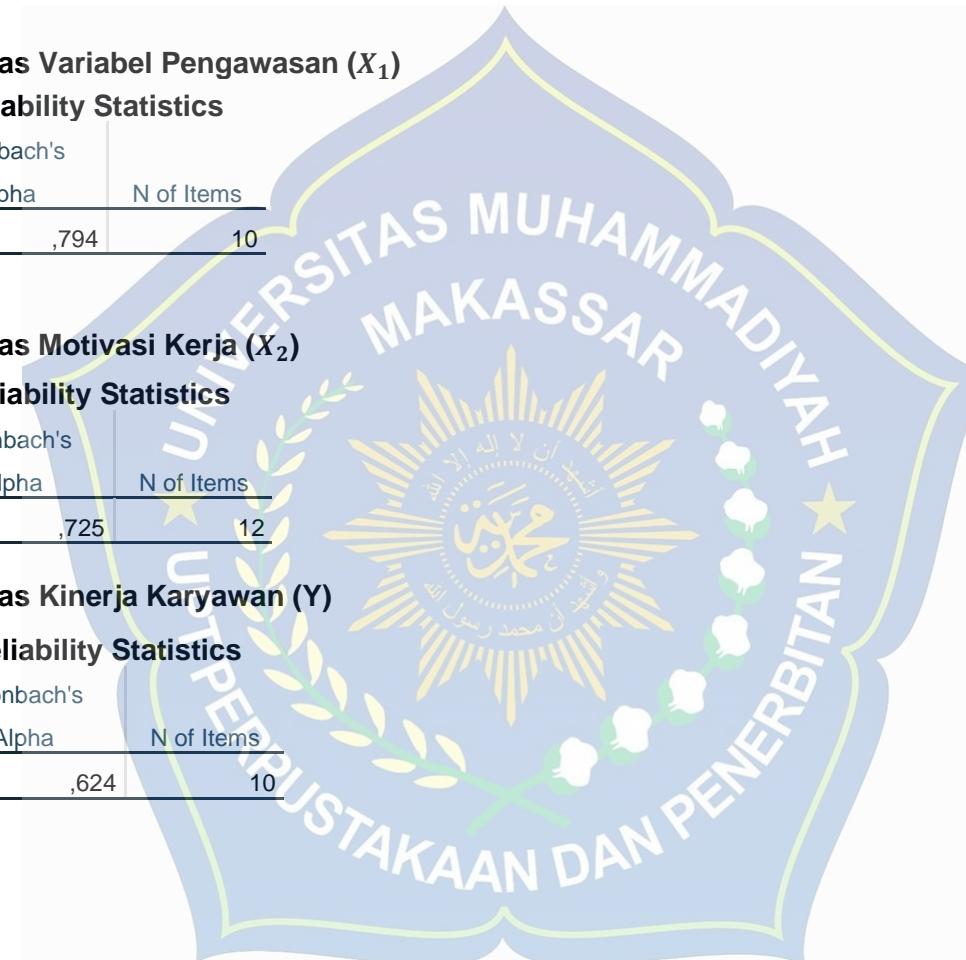
Alpha	N of Items
,725	12

c. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's

Alpha	N of Items
,624	10



3. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1 (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

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a			Collinearity Statistics			
	B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	10,273	5,084		2,021	,048		
Pengawasan	,170	,083	,193	2,052	,045	,969	1,032
Motivasi	,512	,076	,637	6,776	,000	,969	1,032

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
(Constant)	8,371	2,698		3,103	,003
Pengawasan	-,084	,044	-,239	-1,916	,060
Motivasi	-,051	,040	-,159	-1,271	,209

a. Dependent Variable: ABS_RES

c. Uji Normalitas

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.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja_Karyawan



5. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (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

b. Uji Determinasi (R^2)

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

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pengawasan

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

LAMPIRAN 5 Distribusi Tabel r

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Lampiran 6 Distribusi Tabel t

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr df \	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

LAMPIRAN 7 Dokumentasi Penelitian

a. Kantor Tampak depan



b. Pengisian Kuesioner kepada karyawan PT. Pelindo Jasa Maritim Kota Makassar



Lampiran 8 Surat Penelitian



**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
Makassar 90231

Nomor	: 32671/S.01/PTSP/2024	Kepada Yth.
Lampiran	: -	Pimpinan PT. Pelindo Jasa Maritim
Perihal	: <u>Izin penelitian</u>	Makassar

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 5559/05/C.4-VIII/XII/1446/2024 tanggal 27 Desember 2024 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama	: HUSNI AMALIYAH AM
Nomor Pokok	: 105721118721
Program Studi	: Manajemen
Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa (S1)
Alamat	: Jl. Slt Alaudin, No. 259 Makassar

PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

" Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo Jasa Maritim Kota Makassar "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **03 Januari s/d 03 Maret 2025**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 27 Desember 2024

KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN

ASRUL SANI, S.H., M.Si.
Pangkat : PEMBINA TINGKAT I
Nip : 19750321 200312 1 008

Tembusan Yth
1. Ketua LP3M UNISMUH Makassari Makassar;
2. Pertinggal.

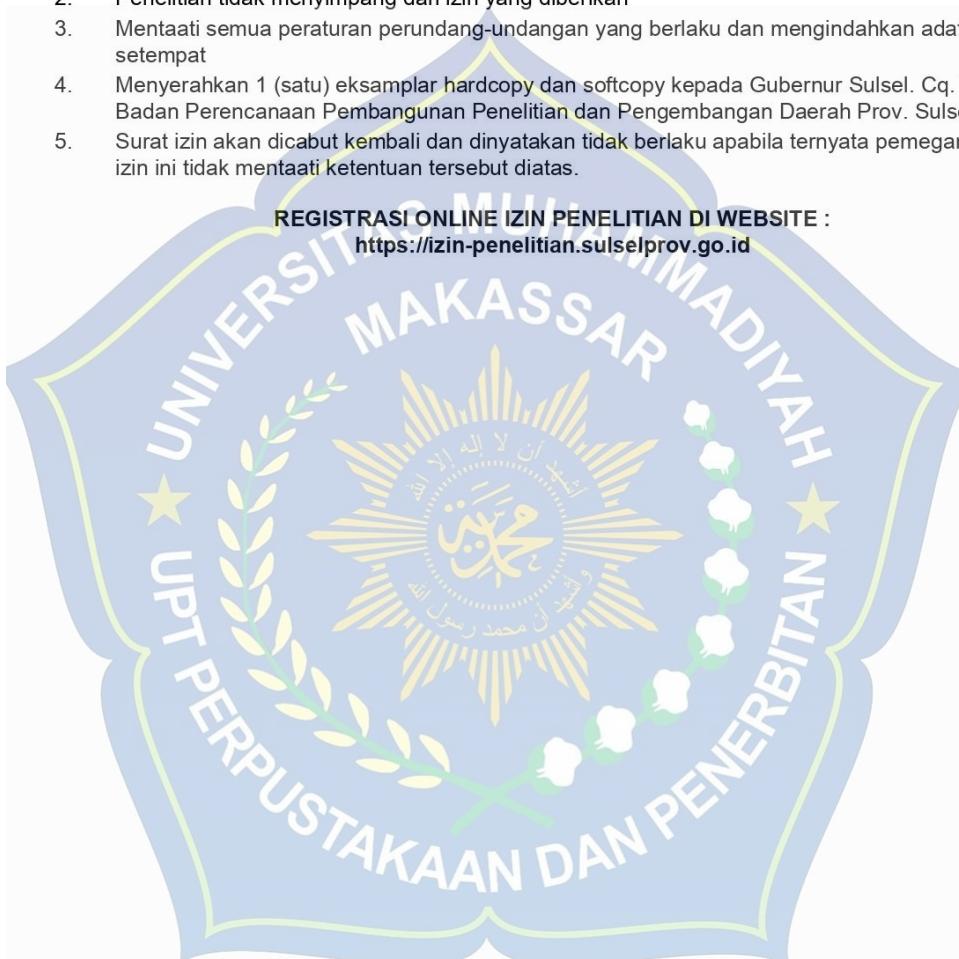
Nomor: 32671/S.01/PTSP/2024

KETENTUAN PEMEGANG IZIN PENELITIAN :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, kepada yang bersangkutan melapor kepada Bupati/Walikota C q. Kepala Bappelitbangda Prov. Sulsel, apabila kegiatan dilaksanakan di Kab/Kota
2. Penelitian tidak menyimpang dari izin yang diberikan
3. Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat
4. Menyerahkan 1 (satu) eksamplar hardcopy dan softcopy kepada Gubernur Sulsel. Cq. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Prov. Sulsel
5. Surat izin akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat izin ini tidak mentaati ketentuan tersebut diatas.

REGISTRASI ONLINE IZIN PENELITIAN DI WEBSITE :

<https://izin-penelitian.sulselprov.go.id>



NOMOR REGISTRASI 20241227908059



Catatan :

- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 'Informasi Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti yang sah.'
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **sertifikat elektronik** yang diterbitkan **BSRE**
- Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan melakukan *scan* pada QR Code



Lampiran 9 Surat Balasan Penelitian



Nomor : PR.10/22/1/1/PPSM/PCPS/PLJM-25

Makassar, 22 Januari 2025

Lampiran : 1

Perihal : Persetujuan Penelitian Mahasiswa Manajemen
dan Akuntansi Universitas Muhammadiyah Makassar

Kepada Yth. Kepala Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Prov.
Sul-Sel

Jl. Bougenville No 5
di
Makassar

1. Menunjuk Surat Kepala Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Prov. Sul-Sel perihal Izin Penelitian;
2. Dengan ini disampaikan bahwa pada prinsipnya menyertuji pelaksanaan Penelitian pada PT Pelindo Jasa Maritim yaitu:

No	Nama Mahasiswa	NIM	Jurusan
1	Aulia Nurazizah Putri Syarif	105731115621	Akuntansi
2	Husni Amaliyah AM	105721118721	Manajemen
3	Tasya Fathiah Nasher	105721118621	Manajemen

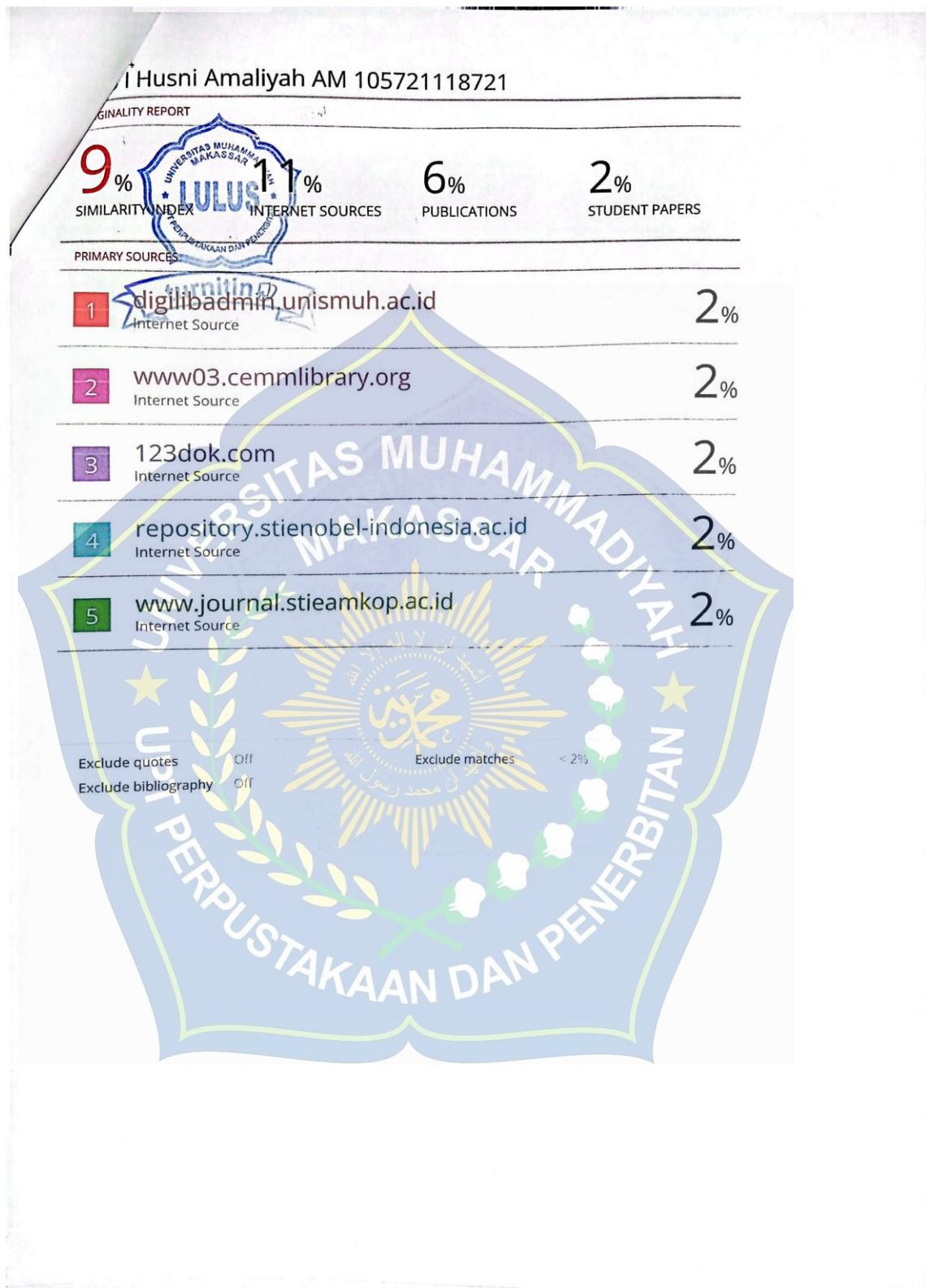
3. Berkaitan kegiatan tersebut, pelaksanaan magang dapat dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. Peserta magang wajib mengikuti ketentuan yang berlaku di PT Pelindo Jasa Maritim untuk penggunaan data,dokumen dan informasi perusahaan digunakan hanya untuk analisa penelitian dan tidak diperbolehkan untuk disebarluaskan kepada pihak lain tanpa persetujuan perusahaan;
 - b. Selama melaksanakan penelitian, peserta wajib berpakaian rapih, menggunakan seragam almamater, dan sepatu tertutup serta mematuhi protokoler kesehatan;
 - c. Mengisi/menandatangani daftar hadir yang disediakan & bilamana peserta magang tidak dapat hadir, wajib melapor pada Direktorat SDM Divisi Perencanaan dan Pengelolaan SDM
 - d. Pelaksanaan penelitian dilakukan sampai dengan berakhirnya masa penelitian
 - e. Untuk informasi lebih lanjut dapat menghubungi PIC : Sdr. Makmur Ma'ruf Hp: 08124252379.
4. Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.





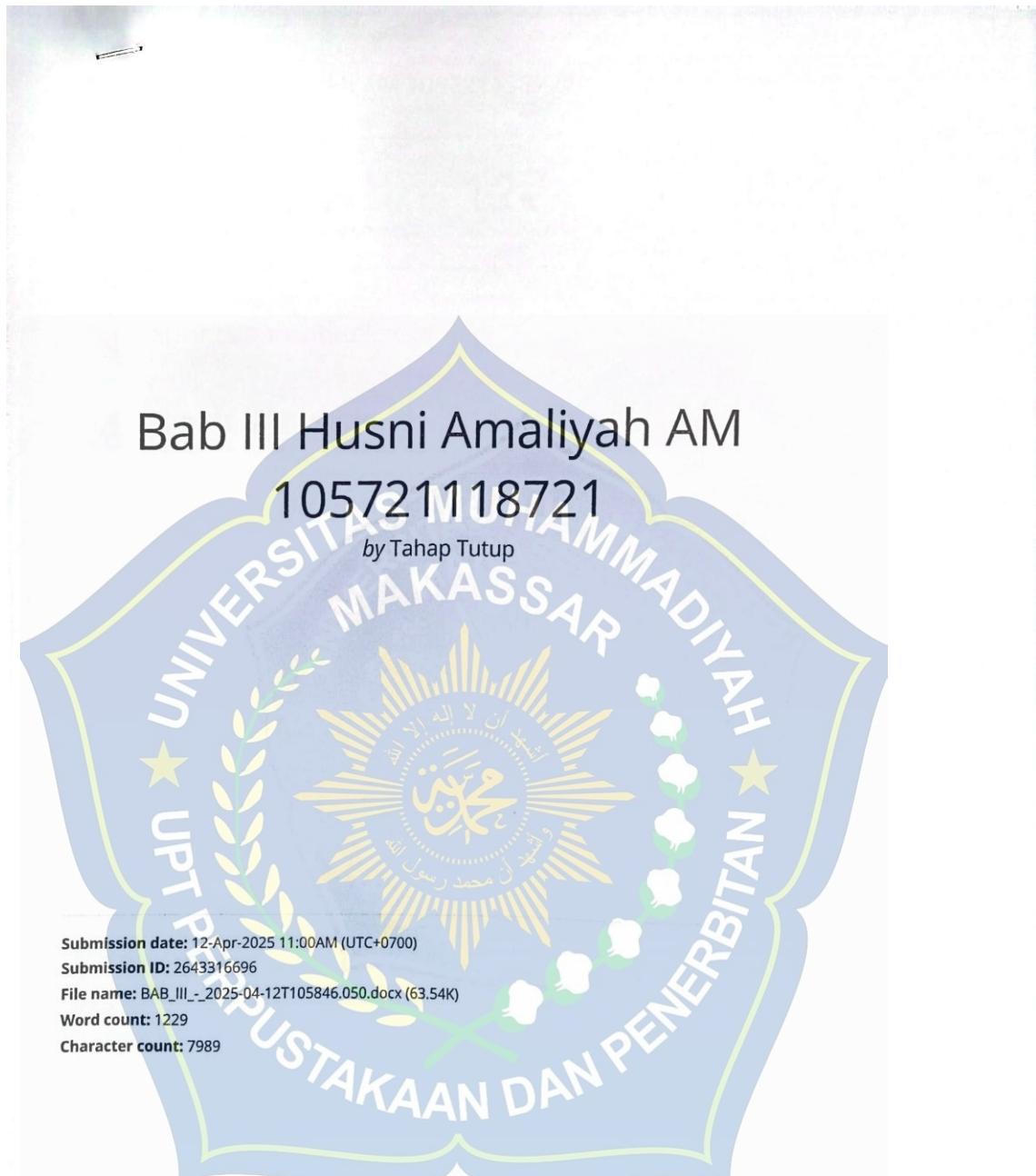
Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222
Telepon (0411)866972,881 593,fax (0411)865 588
Website: www.library.unismuh.ac.id
E-mail : perpustakaan@unismuh.ac.id





















BIOGRAFI PENULIS



Husni Amaliyah AM Panggilan Unni lahir di Bacu-Bacue pada tanggal 23 Juni 2003 dari pasangan suami istri Bapak Aminuddin AR dan ibu Suhaerah. Peneliti adalah anak kedua dari 3 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Jalan Macan No.4, Kec. Mamajang, kelurahan Labuang Baji, Kota Makassar, Sulawesi Selatan.

Pendidikan yang ditempuh oleh penulis yaitu SD Negeri 1 Lapai lulus tahun 2015, MTs As'adiyah Lapai lulus pada tahun 2018, MA As'adiyah Puteri Pusat Sengkang lulus pada tahun 2021, dan mulai tahun 2021 mengambil kuliah program studi S1 fakultas ekonomi dan bisnis program studi manajemen di Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.