

PENGARUH MOTIVASI DAN PENGAWASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT LOTTE MART INDONESIA CABANG PASAR REBO DI JAKARTA TIMUR

Berkat Bestari Waruwu¹, Eti Ariyanti²

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang

Email : - waruwuberkatbestari@gmail.com¹, dosen02302@unpam.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT Lotte Mart Indonesia Cabang Pasar Rebo di Jakarta Timur. Dengan pendekatan kuantitatif, data dikumpulkan melalui kuesioner yang diisi oleh karyawan sebanyak 62 karyawan dan dianalisis menggunakan regresi sederhana serta regresi linier berganda. Pengujian hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan thitung (10,787) > ttabel (2,001) dan nilai signifikansi 0,001 (< 0,05), berkontribusi sebesar 52,6%. Pengawasan kerja memberikan pengaruh lebih dominan dengan thitung (8,176) > ttabel (2,011) dan nilai signifikansi 0,001 (< 0,05), menyumbang 66%. Secara simultan, uji F menunjukkan bahwa motivasi dan pengawasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan Fhitung (90,422) > Ftabel (3,15) dan nilai signifikansi 0,001 (< 0,05), menjelaskan 75,4% variasi kinerja karyawan ($R^2 = 0,754$). Hasil ini menegaskan pentingnya peningkatan motivasi kerja dan pengawasan kerja sebagai strategi untuk mendukung kinerja karyawan secara berkelanjutan dan mencapai tujuan organisasi.

Kata Kunci: Motivasi, Pengawasan, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of motivation and work supervision on employee performance at PT Lotte Mart Indonesia Cabang Pasar Rebo di Jakarta Timur. With a quantitative approach, a population 62 as well as the sample data is collected through questionnaires filled out by employees and analyzed using simple regression as well as multiple linear regression. Partial hypothesis testing (t-test) showed that work motivation had a significant influence on employee performance with ttest (10.787) > ttable (2.001) and significance value 0.001 (< 0.05), contributing 52.6%. Work supervision had a more dominant influence with ttest (8.176) > ttable (2.011) and significance value 0.001 (< 0.05), accounting for 66%. Simultaneously, the F test showed that motivation

Article History

Received: Juni 2025

Reviewed: Juni 2025

Published: Juni 2025

Plagirism Checker No 223

DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

and work supervision together had a significant influence on employee performance, with $F_{test} (90.422) > F_{table} (3.15)$ and a significance value of $0.001 (< 0.05)$, explaining 75.4% of the variation in employee performance ($R^2 = 0.754$). These results confirm the importance of increasing work motivation and work supervision as a strategy to support employee performance in a sustainable manner and achieve organizational goals.

Keywords: Motivation, Supervision, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia, yang kerap disebut sebagai human resource, merujuk pada energi, tenaga, maupun kemampuan yang dimiliki oleh individu. Istilah ini mencakup kekuatan, keterampilan, serta potensi yang dapat digunakan dalam berbagai aktivitas kerja. Dalam menghadapi perkembangan teknologi dan dinamika global yang semakin kompleks, setiap individu dituntut untuk terus mengembangkan kompetensinya agar tetap relevan dengan tuntutan perubahan yang terjadi (Solikhin, 2018).

Salah satu bentuk pengembangan sumber daya manusia dalam menghadapi perubahan ke arah yang lebih baik adalah dengan memberikan motivasi kepada karyawan. Motivasi merupakan suatu dorongan atau kekuatan yang mampu membangkitkan semangat kerja seseorang, sehingga individu tersebut bersedia bekerja sama dan berkontribusi secara optimal dalam rangka mencapai kepuasan kerja (Hasibuan, 2017:143). Ketika seseorang memiliki motivasi yang tinggi, ia akan berusaha dengan sungguh-sungguh untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu menerapkan berbagai strategi agar tenaga kerja mau melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien demi mencapai target yang ditetapkan.

Produktivitas kerja tidak hanya diukur melalui rasio antara input dan output barang atau jasa, namun juga mencakup sikap dan perilaku positif dalam kehidupan sehari-hari yang memberi manfaat bagi diri sendiri maupun orang lain.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah melalui pemberian motivasi kepada karyawan guna mendorong peningkatan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan organisasi. Guna merealisasikan tujuan tersebut, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki tingkat produktivitas kerja yang tinggi. Dalam proses pencapaian tujuan, perusahaan juga memerlukan dukungan sumber daya lainnya seperti modal dan teknologi. Oleh sebab itu, perencanaan yang matang dalam mengalokasikan berbagai sumber daya pada setiap aktivitas perusahaan menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan.

PT Lotte Mart Indonesia Cabang Pasar Rebo yang berlokasi di Jakarta Timur merupakan bagian dari perusahaan ritel ternama asal Korea Selatan, yakni LOTTE Grosir dan LOTTE Mart, yang keduanya merupakan bagian dari kelompok usaha LOTTE GROUP. Perusahaan ini menjadi pelopor perusahaan Korea pertama yang memasuki pasar industri grosir dan ritel di Indonesia. Lotte menempatkan komitmen sebagai faktor utama dalam menjalin hubungan kerja sama yang profesional dan bertanggung jawab. LOTTE Grosir dan LOTTE Mart Hypermarket bertekad untuk menjadi pelopor dalam menyediakan kebutuhan usaha bagi pelanggan profesional serta memberikan kenyamanan dalam berbelanja. LOTTE Grosir hadir untuk

memenuhi kebutuhan mitra usaha dengan menyediakan produk berkualitas dan harga yang kompetitif, sehingga dapat membantu, melayani, dan mengembangkan usaha kecil dan menengah di Indonesia.

Berbagai faktor memengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah motivasi yang berperan dalam meningkatkan hasil kerja. Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai permasalahan motivasi kerja di PT Lotte Mart Indonesia Cabang Pasar Rebo, Jakarta Timur, perlu dilakukan penelitian lanjutan yang membahas faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi yang diberikan secara tepat dapat meningkatkan semangat dan keinginan karyawan untuk bekerja secara lebih maksimal.

Menurut Darajat dalam Hermawati (2015), motivasi kerja merupakan suatu proses psikologis yang melibatkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan pengambilan keputusan individu. Motivasi ini dapat bersumber dari dalam diri individu itu sendiri, yang disebut faktor intrinsik, maupun dari luar diri individu, yang disebut faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik mencakup aspek-aspek seperti kepribadian, sikap individu, pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, serta harapan dan cita-cita yang berfokus pada pencapaian tujuan di masa mendatang.

Menurut Siagian (2019:277), pengawasan merupakan proses pengamatan terhadap pelaksanaan kegiatan guna memastikan bahwa semua aktivitas berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Sedangkan Handoko (2018:84) mengartikan pengawasan sebagai suatu kegiatan yang membandingkan hasil pelaksanaan dengan standar atau rencana yang telah ditetapkan. Berdasarkan kedua pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah bagian dari fungsi manajerial yang bertujuan untuk menjamin tercapainya rencana dan melakukan tindakan perbaikan apabila ditemukan penyimpangan. Pelaksanaan pengawasan melekat diharapkan dapat mengurangi kelemahan dan kekurangan dalam pelaksanaan tugas baik pada karyawan maupun aparatur pemerintah secara keseluruhan.

LANDASAN TEORI

Organisasi adalah suatu unit sosial yang dihasilkan dari kemunculan sekelompok individu, dan interaksi antar individu. Model struktural tercipta, menciptakan cara bagi setiap anggota untuk melaksanakan pekerjaan dan aktivitasnya masing-masing, menjadi satu kesatuan dengan tujuan tertentu (Zikri dkk 2023:1).

Menurut Siagian (2021:5), organisasi adalah suatu bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal ikatan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan dan dalam ikatan itu terdapat seorang atau sekelompok orang yang disebut bawahan. Arti umum, organisasi adalah suatu wadah untuk sekelompok orang yang bekerja sama secara rasional serta sistematis yang dipimpin atau dikendalikan untuk mencapai tujuan tertentu dengan memanfaatkan sumber daya yang ada di dalamnya.

Menurut Tanjung dkk (2022:1) Organisasi merupakan sekumpulan manusia yang melakukan suatu bentuk kerja sama dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Organisasi juga sebagai wadah atau tempat kerja sama, dimana motor penggeraknya adalah manusia. Kebutuhan masyarakat yang semakin beragam dan kompleks membawa konsekuensi pada organisasi untuk bekerja keras mengarahkan segala strategi,

metode, teknik dan segala upaya lain agar kebutuhan masyarakat dapat terpenuhi secara memuaskan.

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai motivasi kerja maksimal.

Menurut Rivai (2018:839), motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Sedangkan menurut Samsudin (2017:81), motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Menurut Winardi (2018:6) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif.

Sedangkan yang dikemukakan oleh Surtisno (2018:115) pengertian motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Jadi, motivasi kerja adalah suatu kondisi yang menimbulkan dorongan atau membangkitkan Disiplin Kerja seorang karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional.

Menurut Siagian (2017:277) menyatakan Pengawasan adalah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa sebagian kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Handoko (2018:84) Pengawasan adalah kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria norma standar atau rencana-rencana yang ditetapkan.

Menurut Yahya dalam Yuliani (2018:5) mengatakan bahwa pengawasan berarti penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau jasa. Pengertian kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kerja yang dilakukan dalam organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang di harapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang tidak mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya.

Menurut Wibowo (2016:7), kinerja berasal dari pengertian performance, ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

METODE PENELITIAN

Sifat penelitian ini adalah assosiatif. Menurut Sugiyono (2017:5) “Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel atau lebih”. Penelitian asosiatif merupakan penelitian untuk mengetahui pengaruh dua variabel (atau lebih) tersebut. Dimana pengaruh variabel dalam penelitian akan dianalisis dengan menggunakan ukuran-ukuran statistika yang relevan atas data tersebut untuk menguji hipotesis. Penelitian ini di laksanakan pada karyawan Lotte Mart cabang Pasar Rebo di Jakarta Timur, yang beralamat di Jl. Lingkar Luar Selatan Kav. 5&6, RT.7/RW.3, Susukan, Kec. Ciracas, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13750. Sedangkan waktu penelitian dilaksanakan selama 4 bulan terhitung dari bulan Septermber sampai dengan bulan Desember 2024 hingga data dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini terpenuhi.

Menurut Sugiyono (2017:80) populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pada PT Lotte Mart Indonesia Cabang Pasar Rebo di Jakarta Timur yang berjumlah 62 karyawan pada bulan Juli 2024.

Menurut Sugiyono (2017:81) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh.

Menurut Sugiyono (2017:83) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan kata lain sampling jenuh bisa disebut dengan sensus, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Yaitu 62 karyawan PT Lotte Mart Indonesia Cabang Pasar Rebo di Jakarta Timur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan pada Lotte Mart Cabang Pasar Rebo di Jakarata Timur, yang menjadikan seluruh populasi karyawan sebagai sampel yaitu sebanyak 62 orang.

Tabel 1 Karakter Respon Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	39	62,9%
Perempuan	23	37,1%
Jumlah	62	100%

Sumber: Didata oleh peneliti 2025

Berdasarkan data pada tabel diatas, jumlah responden laki-laki sebanyak 39 orang atau 62,9%, sedangkan responden perempuan berjumlah 23 orang atau 37,1%.

Tabel 2 Karakter Respon Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
17-25 Tahun	47	75,8%
26-35 Tahun	15	24,2%
36-45 Tahun	0	0%
> 45 Tahun	0	0%
Jumlah	62	100%

Sumber: Didata oleh peneliti 2025

Berdasarkan data pada tabel di atas, responden dengan rentang usia 17-25 tahun berjumlah 47 orang atau 75,8%. Responden yang berusia 26-35 tahun sebanyak 15 orang atau 24,2%, sedangkan responden dengan usia 36-45 tahun dan di atas 45 tahun tidak ada atau 0%.

Tabel 3 Karakter Respon Berdasarkan Pendidikan

Usia	Jumlah	Presentase
SMA/SMK	38	61,2%
Diploma/DII	1	1,7%
S1	23	37,1%
Jumlah	62	100%

Sumber: Didata oleh peneliti 2025

Berdasarkan pada tabel di atas, responden yang berpendidikan SMK/SMA sebanyak 38 orang atau 61,2%, yang berpendidikan Diploma/DIII sebanyak 1 orang atau 1,7%, yang berpendidikan Sarjana sebanyak 23 orang atau 37,1%.

Tabel 4 Hasil Uji Reabilitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.763	10

Sumber: Output SPSS, 23

Berdasarkan tabel di atas, variabel motivasi kerja dinyatakan reliabel karena nilai rhitung sebesar 0,763 lebih besar dari batas minimal 0,6, sehingga dapat disimpulkan instrumen tersebut handal.

Tabel 5 Hasil Uji Reabilitas Variabel Pengawasan Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.815	10

Sumber: Output SPSS, 23

Berdasarkan tabel tersebut, variabel pengawasan kerja dinyatakan reliabel karena nilai rhitung sebesar 0,815, yang melebihi batas minimal 0,6, sehingga instrumen pengukuran tersebut dapat dianggap valid dan dapat dipercaya.

Tabel 6 Hasil Uji Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.897	10

Sumber: Output SPSS, 23

Dari tabel 4.9 di atas dapat dilihat bahwa variabel kinerja karyawan dinyatakan reliabel, karena rhitung lebih besar dari pada 0,6 yaitu $0,897 > 0,6$ dinyatakan reliabel.

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.26499801
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.104
	Negative	-.091
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.091
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.094
	99% Confidence Interval	
	Lower Bound	.086
	Upper Bound	.101

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 1502173562.

Sumber: Output SPSS, 23

Berdasarkan hasil uji normalitas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,091 yang melebihi batas kritis 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa residual dalam model penelitian ini terdistribusi secara normal. Selain itu, grafik probability plot memperlihatkan bahwa titik-titik residual tersebar mengikuti garis diagonal, yang mengindikasikan distribusi residual yang normal.

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	24.697	6.402	3.858	<.001	
	Motivasi	.097	.174	.079	.579	.792
	Pengawasan	.231	.158	.207	1.462	.149
						1.262

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS, 23

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang tercantum pada tabel di atas, nilai Tolerance untuk variabel motivasi dan pengawasan kerja masing-masing sebesar 0,792, yang masih berada

di bawah batas maksimum 1. Selain itu, nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk kedua variabel tersebut adalah 1,262, yang juga berada di bawah ambang batas 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari masalah multikolinearitas.

Tabel 9 Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7.632	3.546		.035
	Motivasi	-.175	.096	-.259	.074
	Pengawasan	.062	.087	.100	.483

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Output SPSS, 23

Berdasarkan hasil uji Glejser yang disajikan pada tabel di atas, variabel motivasi (X1) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,074, sedangkan variabel disiplin (X2) sebesar 0,483. Karena kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari batas kritis 0,05, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak dan memenuhi asumsi homoskedastisitas.

Tabel 9 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	21.418	1.890		<.001
	Motivasi Kerja	.418	.051	.726	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Output SPSS, 23

Hasil analisis regresi sederhana yang mengkaji pengaruh variabel motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) memperlihatkan bahwa koefisien regresi motivasi sebesar 0,418 dengan nilai t sebesar 8,167 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,001. Karena nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Konstanta regresi yang diperoleh sebesar 21,418 mengindikasikan bahwa ketika nilai motivasi kerja sama dengan nol ($X_1 = 0$), maka prediksi nilai kinerja karyawan sebesar 21,418. Selain itu, koefisien beta standar sebesar 0,726 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Tabel 10 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Pengawasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.713	1.498	13.825	<.001
	Pengawasan Kerja	.435	.812	10.787	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Output SPSS, 23

Hasil pengujian regresi sederhana terhadap pengaruh variabel pengawasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,435 dengan nilai t sebesar 10,787 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,001. Karena nilai signifikansi ini jauh lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa pengawasan kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Konstanta regresi sebesar 20,713 mengindikasikan bahwa apabila nilai pengawasan kerja sama dengan nol ($X_2 = 0$), maka nilai kinerja karyawan diperkirakan sebesar 20,713. Selain itu, koefisien beta standar sebesar 0,812 menegaskan bahwa pengawasan memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Variabel Motivasi Kerja (X1), dan Variabel Pengawasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.096	1.493	11.449	<.001
	Motivasi Kerja	.219	.379	4.754	<.001
	Pengawasan Kerja	.316	.589	7.387	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Output SPSS, 23

- Nilai konstanta sebesar 17.096 diartikan bahwa jika variabel motivasi kerja (X1) dan pengawasan kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 17.096 point.
- Nilai motivasi kerja (X1) adalah 0,219 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel pengawasan kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,219 point.
- Nilai pengawasan kerja (X2) 0,316 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel pengawasan kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,316 point.

Tabel 12 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	21.418	1.890		11.332
	Motivasi Kerja	.418	.051	.726	8.167

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Output SPSS, 23

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai thitung sebesar 8,176 yang lebih besar daripada nilai ttabel sebesar 2,001. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,001, lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (H1) diterima, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Lotte Mart Indonesia Cabang Pasar Rebo, Jakarta Timur.

Tabel 13 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Pengawasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	20.713	1.498		13.825
	Pengawasan Kerja	.435	.040	.812	10.787

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Output SPSS, 23

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, nilai thitung sebesar 10,787 lebih besar dibandingkan nilai ttabel sebesar 2,001. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, H0 ditolak dan H2 diterima, yang menandakan bahwa pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Lotte Mart Indonesia Cabang Pasar Rebo, Jakarta Timur.

Tabel 14 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Motivasi (X1) dan Pengawasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	266.292	2	133.146	90.422
	Residual	86.877	59	1.472	
	Total	353.169	61		

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

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

Sumber: Output SPSS, 23

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $90,422 > 3,15$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,001 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT Lotte Mart Indonesia Cabang Pasar Rebo di Jakarta Timur.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana, motivasi kerja (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Lotte Mart Indonesia Cabang Pasar Rebo di Jakarta Timur, dengan koefisien regresi sebesar 0,418 dan nilai signifikansi 0,001, yang lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja akan berdampak positif pada kinerja karyawan. Analisis koefisien korelasi menunjukkan hubungan yang rendah antara motivasi kerja dan kinerja karyawan, dengan nilai r sebesar 0,726. Selain itu, hasil uji determinasi menunjukkan bahwa motivasi kerja menyumbang sebesar 52,6% terhadap kinerja karyawan, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan signifikan, namun kontribusinya relatif kecil dibandingkan dengan faktor lain yang mungkin lebih dominan.
2. Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana, variabel pengawasan kerja (X_2) memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Lotte Mart Indonesia Cabang Pasar Rebo, Jakarta Timur. Koefisien regresi sebesar 0,435 dengan nilai signifikansi 0,001 menunjukkan bahwa setiap peningkatan pengawasan kerja akan berdampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,812 mengindikasikan adanya hubungan yang kuat antara pengawasan kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, hasil uji koefisien determinasi mengungkapkan bahwa pengawasan kerja memberikan kontribusi sebesar 66% terhadap variabilitas kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 34% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam ruang lingkup penelitian ini. Temuan ini menegaskan bahwa pengawasan kerja merupakan salah satu faktor utama yang berperan dalam peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.
3. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) dan pengawasan kerja (X_2) secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Lotte Mart Indonesia Cabang Pasar Rebo, Jakarta Timur. Persamaan regresi yang diperoleh mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu memprediksi kinerja karyawan, dengan kontribusi yang lebih besar berasal dari variabel pengawasan kerja. Nilai koefisien korelasi simultan sebesar 0,868 memperlihatkan adanya hubungan yang kuat antara motivasi dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil uji koefisien determinasi mengungkapkan bahwa 75,4% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel motivasi dan pengawasan kerja, sementara sisanya sebesar 24,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Temuan tersebut menegaskan bahwa motivasi dan pengawasan kerja merupakan faktor utama yang secara bersama-sama berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Alex S Nitisemito. (2018). Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar. Jakarta. Penerbit: Arena Ilmu.
- Amirullah. (2018). Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Angger Dewantara, (2021). Manajemen Organisasi. Jakarta: Kementerian Keuangan Direktorat Jenderal Kekayaan Negara.
- Anoraga, P. (2017). Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- Athoillah, Anton. (2012). Dasar-dasar Manajemen. Bandung: CV Pustaka Setia.
- G.R. Terry. and Rue. Leslie W. Rue. (2012). "Dasar-dasar Manajemen". Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali. I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 23 Update PLS Regresi. Semarang. Penerbit: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko T. Hani. (2018). Manajemen personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gramedia Widiasarana.
- Haryono. Siswoyo. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Manajer. Jakarta: Intermedia Personalia Utama.
- Hasibuan, Malayu.SP. (2018). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Cetakan ke Empat Belas. Jakarta: Haji Masagung.
- Istijanto. (2018). Aplikasi Praktis Riset Pemasaran. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Kasmir. (2018). Analisis Laporan Keuangan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.,P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan, cetakan ke-8. BandungP: Remaja Rosdakarya.
- Manullang. (2018). Dasar-Dasar Manajemen. Yogyakarta.Penerbit: Gajah Mada University Press.
- Maurits L S K. (2018). Selintas Tentang Kelelahan Kerja. Yogyakarta: Amara Books.
- Moekijat, (2018). Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja. Edisi Revisi. Bandung. Penerbit: CV. Pioner Jaya.
- Nawawi. (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Rahmi Widiyanti, (2019). Perilaku Organisasi (Teori dan Konsep). Kalimantan: Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin 2019 Website: uniska-bjm.ac.id
- Riduwan. A. (2017). Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika. Bandung: Penerbit: Alfabeta.
- Rivai. V. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Siagian, S., P. (2017). Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta. Penerbit: PT Rineka Cipta.
- Simamora. Bilson. (2017). Panduan Riset Prilaku Konsumen. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2018). Produktivitas: Apa dan Bagaimana.Jakarta: Penerbit: Bumi Aksara.
- Sudjana, Nana. (2017). Penelitian Hasil Proses Belajar Mengajar. Bandung: Penerbit: Remaja Rosda Karya.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Penerbit: CV. Alfabeta.
- Supranto J. dan Limakrisna N. (2018). Perilaku Konsumen dan Strategi Pemasaran Untuk Memenangkan Persaingan Bisnis. Jakarta: Mitra Wacana Media.

- Sutrisno, Edy. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Prof. Dr. H. Amri Amir, Junaidi Chaniago (2010) Ekonomi dan Keuangan Islam. Jakarta: Pustaka Muda
- Imam Priyono. (2018) Organisasi dan Manajemen. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Hadari Nawawi. (2013) Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- M. Manulang. (2015) Organisasi dan Manajemen. Jakarta: Pustaka Pelajar
- Achmad S. Ruky. (2016) Manajemen dan Organisasi. Bandung: Raja Grafindo Persada

JURNAL

- Achmad Fauzi dkk. (2023). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. JIM Jurnal Ilmu Multidisiplin Volume 1, No. 4 Januari-Maret 2023, Hal. 1007-1012.
- Agus Solikhin, (2018) Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. Manajemen dan Bisnis Jurnal. Volume 4, No. 1, 2018. ISSN: 2528-6668
- Amran Sahputra Tanjung dkk, (2022). Pemahaman Terhadap Teori-teori Organisasi). Jurnal Pendidikan dan Konseling. Volume 4, Nomor 4, 2022.
- Angel Nainggolan dkk. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan The Plaza Residences. Intelektiva Vol. 3 No. 9 Mei 2022 Hal. 138-148.
- Arief Budi Santoso (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Fif Group Member Astra Cabang Balaraja. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia. Volume 2, Nomor 1, 2025: 14-26
- Chairin Indani Br Manalu dkk. (2024). Pengaruh Motivasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Sebagai Variabel Mediasi Pada Politeknik Ganesha Medan. Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (Jebma) Volume : 4 | Nomor 2 | Juli 2024| E-ISSN : 2797-7161.
- Eti Aryanti. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Pamulang. Publication date 2021/9/1 Journal Jurnal Tadbir Peradaban. Volume 1 Issue 3 Pages 229-234.
- Meisy Suwuh. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Bank Sulut Kcp Likupang. Jurnal ISSN 2303-1174. EMBA. 611. Vol.3 No.4.
- Muh Iqbal Hidayat Syarif dkk (2023). Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat CV. Adi Jaya di Bekasi. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis. Vol. 12, No. 2, 2023 e-ISSN 2746-1297.
- Rahmi Hermawati (2025). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Ciomas Adisatwa Bogor. Jurnal Intelek Insan Cendikia. Vol.: 2 No: 2, Februari 2025 E-Issn : 3047-7824
- R. Maisaroh, dan I N. Suarmanayasa. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Puspa. Bisma: Jurnal Manajemen. Vol. 8 No. 1, April 2022.

- Richo Wijaya dkk. (2023). Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Promexx Stationery Kota Palembang. Jurnal Ekonomi dan Manajemen Teknologi. 7(4), 2023, 1375-1385.
- Sahid Syaputra. (2017). Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada MIDI Utama Indonesia Tbk Makasar. Jurnal. ISSN 2303-1174. EMBA. Vol. 5, No. 3 September 2017. Hal. 3995-4004.
- Syafulloh Syafulloh dan Hidayat Muchutar (2022), Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Ciputat Kota Tangerang Selatan. Jurnal Reformasi Administrasi : Jurnal Ilmiah untuk Mewujudkan Masyarakat Madani P- ISSN 2355-309X , E-ISSN 2622-8696 Vol. 11, No. 2, September 2024, pp. 181-188.
- Tifani Nur Adinda dkk. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research. Volume 1, Nomor 3, Tahun 2023, Hal. 134-143.
- Zikri dkk, (2023). Teori Organisasi Sumber Daya Manusia. Jurnal Manajemen dan Pendidikan. Volume 01, Nomor 09, Tahun 2023:01-10.