

## PENGARUH PENGAWASAN, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN KUD KARYA BHAKTI NGANCAR KEDIRI

Ulfa Nur Fazila<sup>1</sup>, Miftahul Munir<sup>2</sup>, Endah Kurniawati<sup>3</sup>

<sup>123</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kediri

### ABSTRAK

Sebuah organisasi dituntut untuk meningkatkan kualitas kerja dan kuantitas kerja agar dapat berdaya saing dengan organisasi lain yang bergerak di bidang yang sama yaitu koperasi dalam mencapai tujuannya. Koperasi harus mampu meningkatkan kinerja karyawan dan mampu bersaing dengan badan usaha lain. Kinerja perusahaan dikatakan baik apabila pendapatan meningkat dari tahun ketahun, bertambahnya anggota, bertambahnya asset bertambahnya volume, bertambahnya modal hal tersebut mempunyai indikasi bahwa semakin tinggi komitmen semakin baik pula kinerja perusahaan. Agar tujuan sebuah organisasi dapat diraih maka diperlukan adanya pengawasan, kompensasi, dan motivasi kerja dalam organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang pengaruh pengawasan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri.

Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai sebanyak 40 orang dan sampel yang digunakan 40 responden karena menggunakan sampel jenuh.

Hasil penelitian pada KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri menunjukkan bahwa variabel Pengawasan ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Kinerja ( $Y$ ). Hal ini dapat dibuktikan dari nilai Sig sebesar  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci:** Pengawasan; Kompensasi; Motivasi; Kinerja

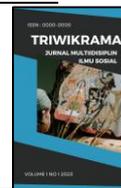
### ABSTRACT

*An organization is required to improve the quality and quantity of work to be competitive with other organizations operating in the same field, namely cooperatives, in achieving its goals. Cooperatives must be able to improve employee performance and be able to compete with other business entities. Company performance is said to be good if revenue increases from year to year, increases in members, increases in assets, increases in volume, increases in capital. This indicates that the higher the commitment, the better the company's performance. In order for an organization's goals to be achieved, supervision, compensation, and work motivation are needed within the organization.*

*This study aims to determine the effect of supervision, compensation, and motivation on employee performance at KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri. The analysis techniques used are validity test, reliability test, classical assumption, multiple linear regression analysis, t-test, F-test. The population in this study was all 40 employees and the sample used was 40 respondents because it used a saturated sample.*

\*Corresponding author

E-mail addresses: [ulfafazila59@gmail.com](mailto:ulfafazila59@gmail.com)



*The results of the study at KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri showed that the Supervision variable ( $X_1$ ), Compensation ( $X_2$ ), and Work Motivation ( $X_3$ ) jointly influence the Performance variable ( $Y$ ). This can be proven by the Sig value of  $0.000 < 0.05$ .*

**Keywords:** Supervision; Compensation; Motivation; Performance

## 1. PENDAHULUAN

Perkembangan ekonomi Indonesia dimulai dari masa penjajahan oleh Belanda hingga Jepang. Rakyat Indonesia banyak mengalami berbagai kesulitan yang diakibatkan oleh tekanan yang diberikan. Saat itu perekonomian Indonesia sulit berkembang karena penjajah menguasai semua aset yang dimiliki oleh rakyat Indonesia. Sampai akhirnya didirikan koperasi kredit dengan harapan dapat membantu rakyat yang terlilit hutang dengan rentenir. Dengan demikian, rakyat Indonesia mulai mengenal koperasi dan fungsi dari koperasi tersebut.

Koperasi adalah suatu organisasi yang beranggotakan orang-orang atau badan-badan yang bekerja sama dengan asas kekeluargaan untuk menjalankan usahanya, meningkatkan kesejahteraan anggota di dalamnya. Tujuan koperasi memang sesuai dengan kehidupan rakyat Indonesia pada kenyataannya. Meskipun menemukan berbagai hambatan dalam prosesnya, namun koperasi konsisten berkembang. Dalam perkembangannya tersebut, koperasi juga didukung oleh undang-undang yang dapat dijadikan pedoman dan mengatur dalam pelaksanaan kegiatan di koperasi. Undang-undang tersebut juga turut mengalami perbaikan dan perubahan seiring berkembangnya zaman. Hal tersebut ditujukan agar undang-undang dalam koperasi dapat diimplementasikan sesuai dengan zamannya.

Sebuah organisasi dituntut untuk meningkatkan kualitas kerja dan kuantitas kerja agar dapat berdaya saing dengan organisasi lain yang bergerak di bidang yang sama yaitu koperasi dalam mencapai tujuannya. Dalam pelaksanaan kegiatan koperasi hingga saat ini masih menemukan masalah-masalah di dalamnya. Masalah tersebut berasal dari internal koperasi itu sendiri maupun eksternal koperasi. Masalah internal mencakup masalah karyawan koperasi, keanggotaan, kepengurusan, dan pengawas, dan manajer. Sedangkan masalah eksternal mencakup hubungan koperasi dengan usaha-usaha, hubungan dengan bank, dan hubungan dengan instansi pemerintahan.

Koperasi harus mampu meningkatkan kinerja karyawan dan mampu bersaing dengan badan usaha lain. Kinerja perusahaan dikatakan baik apabila pendapatan meningkat dari tahun ketahun, bertambahnya anggota, bertambahnya aset bertambahnya volume, bertambahnya modal hal tersebut mempunyai indikasi bahwa semakin tinggi komitmen semakin baik pula kinerja perusahaan. Dari faktor eksternal kinerja perusahaan dikatakan baik bila organisasi bisa berkerjasama dengan organisasi lain. Hasibuan (dalam Rahayu & Ruhamak, 2017) mengemukakan bahwa kinerja adalah "Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu." Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Semakin baik kinerja karyawan semakin baik juga dampak positif terhadap sebuah organisasi.

Agar tujuan sebuah organisasi dapat diraih maka diperlukan adanya pengawasan, kompensasi, dan motivasi kerja dalam organisasi. Organisasi dengan pengawasan kerja yang baik, dan kompensasi yang memadai serta motivasi kerja yang baik



akan menjadikan organisasi konsisten berkembang dan maju. Berkembang atau tidaknya suatu organisasi khususnya koperasi dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kinerja sumber daya manusia tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti pengawasan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja. Semakin baik ketiga hal tersebut semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan sehingga dapat memberikan peluang besar bagi koperasi untuk maju dan memiliki daya saing dengan badan usaha lain.

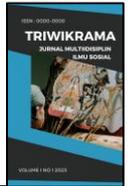
Dalam mendorong berkembangnya suatu perusahaan dan meningkatkan kualitas suatu perusahaan maka harus ada pengelolaan sumber daya manusia. Untuk meningkatkan kinerja dapat dilakukan dengan menciptakan pengawasan kerja yang baik. Karyawan juga tidak akan melanggar peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan dan tekun dalam bekerja. Hal tersebut dapat dilihat dari perbandingan target kerja dan hasil kerja, tanggung jawab dan patuh terhadap SOP yang sudah ditetapkan. Artinya, dengan adanya pengawasan kerja dalam sebuah organisasi maka tujuan perusahaan akan lebih cepat tercapai. Hal ini sejalan dengan pernyataan Handoko (2013) "Pengawasan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan dalam organisasi dan manajemen dapat tercapai". Kemudian dibuktikan oleh hasil penelitian Siregar (2020). Selain pengawasan kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja ialah kompensasi.

Kompensasi juga dinilai penting dalam keberlangsungan sebuah perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan. Tingkat tinggi rendahnya kompensasi yang diberikan berkaitan dengan tingkat pendidikan, masa kerja, dan jabatan. Hal-hal tersebut harus diperhatikan oleh sebuah perusahaan agar dapat menentukan kompensasi yang sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Menurut Toni Siagian (dalam Heryenzus, 2022) kompensasi adalah segala bentuk penghargaan atas prestasi pegawai yang diberikan oleh organisasi berupa barang atau pun uang, dengan tujuan supaya pegawai merasa dihargai di lingkungan kerja. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai standar, maka karyawan akan terpacu untuk memberikan hasil kerja yang terbaik untuk perusahaan. Hal ini dibuktikan oleh penelitian Handayani (2020).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi kerja. Motivasi merupakan keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna untuk mencapai tujuan. Perusahaan harus memberikan motivasi yang baik untuk seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan kinerja karyawan. "Untuk mencapai tujuan yang diinginkan yang tidak hanya para pemimpin memotivasi karyawan, sama pentingnya adalah faktor untuk meningkatkan disiplin dalam pelaksanaan kinerja karyawan" (Hasibuan, 2017:151).

Permasalahan internal yang muncul pada koperasi memiliki pengawasan dan motivasi kerja yang rendah serta kompensasi yang cenderung kurang memadai sehingga akan membawa dampak negatif bagi koperasi seperti menurunnya kinerja, produktivitas, kualitas, dan kuantitas kerja. Sebaliknya apabila pengawasan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja lebih diperhatikan akan memberikan dampak positif yaitu menimbulkan kinerja karyawan yang baik dan karyawan akan memiliki keinginan untuk tetap kerja di koperasi serta menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab.

Berdasarkan observasi pada KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri fenomena kinerja yang dapat dilihat adalah rendahnya pengawasan dan motivasi kerja serta insentif yang kurang diperhatikan. Pimpinan koperasi harus berupaya untuk dapat memberikan pengawasan dan motivasi kerja serta memperhatikan kompensasi



karyawan agar kinerja karyawan meningkat sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dalam koperasi KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri. Dalam upaya pencapaian tujuan organisasi maka pimpinan dan karyawan dituntut untuk dapat memberikan kontribusi pada koperasi KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### Pengawasan

Menurut Daulay, et al (dalam Husna et al., 2023) pengawasan adalah usaha terancang guna menentukan kriteria aktualisasi atas cita-cita pengagendaaan, merencanakan metode informasi umpan balik, mencocokkan aktivitas kenyataan dengan standar yang telah ditentukan terlebih dahulu, kemudian mulai bertindak memperbaiki yang dibutuhkan agar menjamin bahwa seluruh sumber daya manusia yang ada dalam organisasi telah diberdayakan dengan sangat efektif serta efisien dalam mencapai cita-cita organisasi. Sedangkan Handoko (2013) mendefinisikan pengawasan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan dalam organisasi dan manajemen dapat tercapai.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan usaha untuk menjamin bahwa sumber daya manusia dalam organisasi bekerja sesuai standar yang telah ditentukan guna mencapai tujuan dal organisasi.

Menurut Robbins and Coulter (dalam Satriadi, 2016) indikator pengawasan terdiri dari empat dimensi yaitu :

#### 1) Menetapkan Standar (*Standards*)

Merupakan penetapan patokan (*target*) atau hasil yang diinginkan, untuk dapat dilakukan sebagai perbandingan hasil ketika berlangsungnya kegiatan organisasi. Standar juga merupakan batasan tentang apa yang harus dilakukan dalam suatu kegiatan untuk mencapai tujuan dan target organisasi.

#### 2) Pengukuran (*Measurement*)

Merupakan proses berulang yang dilakukan dengan terus-menerus dan benar, baik intensitasnya dalam bentuk pengukuran harian, mingguan, atau bulanan sehingga tampak yang diukur antara mutu dan jumlah hasil.

#### 3) Membandingkan (*Compare*)

Merupakan proses membandingkan hasil yang dicapai dengan target atau standar yang telah ditetapkan, kemungkinan kinerja lebih tinggi atau lebih rendah atau sama dengan standar.

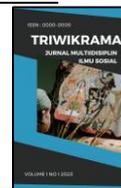
#### 4) Melakukan Tindakan (*Action*)

Merupakan keputusan mengambil tindakan-tindakan perbaikan atau koreksi. Apabila terjadi penyimpangan antara standar dengan realisasi maka perlu melakukan melakukan tindakan *follow up* berupa mengoreksi penyimpangan yang terjadi.

### Kompensasi

Menurut Toni Siagian (dalam Heryenzus, 2022) kompensasi adalah segala bentuk penghargaan atas prestasi pegawai yang diberikan oleh organisasi berupa barang atau pun uang, dengan tujuan supaya pegawai merasa dihargai di lingkungan kerja.

Sarstrohadiwiryono (dalam Sinambela, 2016) mengungkapkan bahwa “Kompensasi ialah bentuk imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja dikarenakan tenaga kerja tersebut telah berkontribusi tenaga dan pikiran untuk kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah direncanakan.”



Menurut Handoko (dalam Sutrisno, 2014) kompensasi adalah segala hal yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan mereka. Kompensasi ialah salah satu hal yang memiliki fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia (Sutrisno, 2014).

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi ialah segala hal yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai sebagai bentuk imbal jasa atas kontribusi yang telah diberikan oleh pegawai guna kemajuan organisasi.

Menurut Sakti et al., (2023) indikator kompensasi adalah sebagai berikut :

- 1) Upah dan gaji  
Upah dan gaji adalah bentuk tarif yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai
- 2) Insentif  
Insentif ialah tambahan kompensasi di luar gaji atau upah yang diberikan kepada pegawai
- 3) Tunjangan  
Tunjangan ialah tambahan yang diberikan berupa asuransi jiwa atau kesehatan, liburan yang ditanggung perusahaan, atau tunjangan lain yang berkaitan dengan kepegawaian.
- 4) Fasilitas  
Fasilitas yang dimaksudkan adalah hal yang berhubungan dengan kemudahan yang dapat menunjang kegiatan pegawai dalam bekerja, seperti motor, mobil, dan sebagainya.

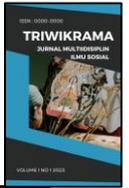
#### **Motivasi**

Menurut Hasibuan (2016) Motivasi merupakan hal penting karena motivasi mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hal yang optimal. Motivasi sebagai dorongan, merupakan faktor penting dalam menjalankan pekerjaan secara optimal. Jika setiap pekerjaan dapat dijalankan secara optimal, maka kinerja pegawai dapat diwujudkan sesuai dengan tujuan organisasi. Kemudian menurut Robbin (dalam Rahayu & Ruhamak, 2017) mengemukakan bahwa motivasi adalah “Keinginan untuk melakukan sesuatu sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi demi tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual”.

Berdasarkan pengertian yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah keinginan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dengan antusias guna mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Indikator motivasi kerja dalam penelitian ini menurut Wijaya (dalam Sari Novita, Fadilla, 2022) mengemukakan indikator motivasi adalah sebagai berikut :

- 1) Perilaku Karyawan  
Kemampuan karyawan memilih perilaku bekerja yang akan mereka pilih. Perilaku karyawan yang baik dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja.
- 2) Usaha Karyawan  
Berkaitan dengan usaha keras yang dilakukan karyawan dalam bekerja. Usaha keras yang dilakukan karyawan menandakan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja.
- 3) Kegigihan Karyawan  
Kegigihan karyawan mengacu pada perilaku seseorang yang tetap ingin bekerja walaupun adanya rintangan, masalah, dan halangan. Kegigihan karyawan yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi.



## Kinerja

Menurut Wijaya et al (Sari Novita, Fadilla, 2022) kinerja merupakan hasil kerja seseorang atau kelompok yang sudah dicapai sesuai standar hasil kerja, target yang telah ditentukan selama periode tertentu yang berpedoman pada standar operasional prosedur, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan, serta norma yang berlaku dalam perusahaan. Sedangkan menurut Robbins (dalam Siregar, 2020) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja atau tingkat keberhasilan seorang karyawan secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan pekerjaannya dengan standar hasil kerja, target atau sasaran.

Berdasarkan pengertian yang telah dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan dengan standar atau target yang telah ditentukan dalam periode tertentu.

Penilaian kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2017) dapat diukur sebagai berikut :

- 1) Kuantitas  
Merupakan besaran *jobdesk* seorang atau sekelompok orang yang dilakukan dengan ketentauan kriteria kerja
- 2) Kualitas  
Merupakan tingkat masing-masing pegawai dalam memenuhi ketentuan spesifik agar bisa menciptakan *jobdesk* sebanding dengan mutu yang telah ditentukan
- 3) Pelaksanaan Tugas  
Merupakan sejauh mana karyawan memiliki kemampuan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat tanpa kesalahan.
- 4) Tanggung Jawab  
Merupakan kesadaran karyawan dalam memenuhi kewajibannya untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan perusahaan kepadanya.

## 3. METODE

### Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian ilmiah yang sistematis dimana data yang diperoleh berupa angka atas suatu data yang diteliti baik itu gejala-gejala dan fenomena sosial, serta keterkaitan antara satu dengan yang lain (Supriyanto & Maharani, 2013).

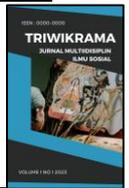
### Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri dengan alamat di Jl. Kelud, Jagul, Kecamatan Ngancar, Kabupaten Kediri, Jawa Timur 64291.

### Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2018) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini berjumlah 40 pegawai pada bagian yang berbeda di KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri.

Menurut Sugiyono (2018) mengemukakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena terbatas dana, waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil



dari populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini yaitu 40 pegawai di KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri.

### Teknik Pengambilan Sampel

Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil atau peneliti ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

### Analisis Data

Data yang diperoleh adalah hasil pengamatan, wawancara, dan penyebaran angket. Dalam penelitian ini menggunakan teknik Analisis Deskriptif. Menurut Sugiyono (2020), metode analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Deskripsi ringkasan data dilakukan dengan menggunakan deskripsi statis, yaitu tabel frekuensi dalam format presentase dan ukuran statistik rata-rata yang didukung oleh hasil penelitian.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 HASIL

#### Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

No	Item	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Sig.	Keterangan
1	X1.1	0,637	0,312	0,000	Valid
2	X1.2	0,530	0,312	0,000	Valid
3	X1.3	0,708	0,312	0,000	Valid
4	X1.4	0,568	0,312	0,000	Valid
5	X1.5	0,622	0,312	0,000	Valid
6	X2.1	0,524	0,312	0,001	Valid
7	X2.2	0,454	0,312	0,003	Valid
8	X2.3	0,404	0,312	0,010	Valid
9	X2.4	0,455	0,312	0,003	Valid
10	X2.5	0,482	0,312	0,002	Valid
11	X3.1	0,709	0,312	0,000	Valid
12	X3.2	0,558	0,312	0,000	Valid
13	X3.3	0,355	0,312	0,025	Valid
14	X3.4	0,406	0,312	0,009	Valid
15	X3.5	0,553	0,312	0,000	Valid
16	Y.1	0,360	0,312	0,023	Valid
17	Y.2	0,336	0,312	0,034	Valid
18	Y.3	0,432	0,312	0,005	Valid
19	Y.4	0,416	0,312	0,008	Valid
20	Y.5	0,365	0,312	0,021	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS 25.0

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa semua instrumen dari variabel Pengawasan (X1), Kompensasi (X2), Motivasi Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y)

dinyatakan valid, dikarenakan nilai  $R_{hitung} > R_{tabel}$  (0,312) serta nilai  $sig. < 0,05$  sehingga dapat digunakan untuk pengukuran variabel.

### Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Bawah Alpha	Keterangan
1	Pengawasan (X1)	0,741	0,60	Reliabel
2	Kompensasi (X2)	0,618	0,60	Reliabel
3	Motivasi Kerja (X3)	0,675	0,60	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,665	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Output SPSS 25.0

Berdasarkan tabel di atas hasil uji reliabilitas diatas semua item pernyataan dari variabel Pengawasan (X1), Kompensasi (X2), Motivasi Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai *cronbach's alpha*  $> 0,60$ , maka semua item pernyataan kuesioner dapat dinyatakan reliabel.

### Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
Asymp Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber: Hasil Output SPSS 25.0

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas di atas, dapat diketahui bahwa nilai sig sebesar 0,200 yang dimana  $> 0,05$ , sesuai dengan penjelasan diatas jika nilai sig sebesar  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Pengawasan (X1)	0,835	1,198	Tidak terjadi multikolinearitas
2	Kompensasi (X2)	0,913	1,095	Tidak terjadi multikolinearitas
3	Motivasi Kerja (X3)	0,889	1,124	Tidak terjadi multikolinearitas

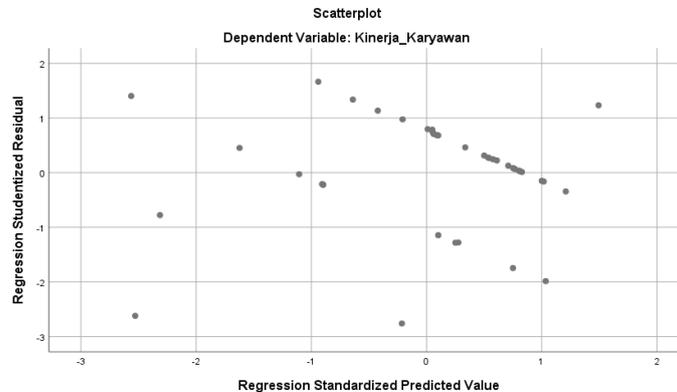
Sumber: Hasil Output SPSS 25.0

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Variabel Pengawasan (X1) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,835  $> 0,10$  dan nilai VIF sebesar 1,198  $< 10$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengawasan (X1) tidak mengalami gejala multikolinearitas
- 2) Variabel Kompensasi (X2) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,913  $> 0,10$  dan nilai VIF sebesar 1,095  $< 10$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X2) tidak mengalami gejala multikolinearitas
- 3) Variabel Motivasi Kerja (X3) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,889  $> 0,10$  dan nilai VIF sebesar 1,124  $< 10$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X3) tidak mengalami gejala multikolinearitas.

## Uji Heterokedastisitas

Gambar 1 Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: Hasil Output SPSS 25.0

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tersebar dengan baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

## Uji Linearitas

Tabel 5 Hasil Uji Linearitas

Variabel	F	Sig. Deviation from Linearity	Keterangan
X1 dengan Y	1,166	0,350	Linear
X2 dengan Y	0,505	0,771	Linear
X3 dengan Y	0,687	0,627	Linear

Sumber: Hasil Output SPSS 25.0

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil uji variabel Pengawasan (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) didapatkan nilai F sebesar 1,166 dan nilai sig 0,350 yang dimana  $> 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kedua variabel bersifat linear
- 2) Berdasarkan hasil uji variabel Kompensasi (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) didapatkan nilai F sebesar 0,505 dan nilai sig 0,771 yang dimana  $> 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kedua variabel bersifat linear
- 3) Berdasarkan hasil uji variabel Motivasi Kerja (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y) didapatkan nilai F sebesar 0,687 dan nilai sig 0,627 yang dimana  $> 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kedua variabel bersifat linear.

## Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	10,807	1,076	
Pengawasan (X1)	0,122	0,047	0,349
Kompensasi (X2)	0,126	0,055	0,293
Motivasi Kerja (X3)	0,114	0,048	0,306

Sumber: Hasil Output SPSS 25.0

Berdasarkan tabel di atas dapat dijabarkan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$



$$Y = 10,807 + 0,122 X_1 + 0,126 X_2 + 0,114 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 10,807 artinya pada saat variabel Kinerja Karyawan (Y) belum dipengaruhi variabel apapun, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan bernilai sebesar 10,807
- 2) Nilai koefisien regresi variabel Pengawasan (X1) sebesar 0,122 yang artinya variabel Pengawasan (X1) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan jika nilai variabel Pengawasan (X1) mengalami kenaikan 1 satuan maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,122 dengan asumsi variabel nilai bernilai konstan
- 3) Nilai koefisien regresi variabel Kompensasi (X2) sebesar 0,126 yang artinya variabel Kompensasi (X2) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan jika nilai variabel Kompensasi (X2) mengalami kenaikan 1 satuan maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,126 dengan asumsi variabel nilai bernilai konstan
- 4) Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X3) sebesar 0,114 yang artinya variabel Motivasi Kerja (X3) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan jika nilai variabel Motivasi Kerja (X3) mengalami kenaikan 1 satuan maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,114 dengan asumsi variabel nilai bernilai konstan.

### Uji t

Tabel 7 Hasil Uji Parsial (Uji t)

No	Variabel	Sig.	Keterangan
1	Pengawasan (X1)	0,013	Berpengaruh signifikan
2	Kompensasi (X2)	0,028	Berpengaruh signifikan
3	Motivasi Kerja (X3)	0,024	Berpengaruh signifikan

Sumber: Hasil Output SPSS 25.0

- 1) Variabel Pengawasan (X1) memiliki nilai sig sebesar 0,013 < 0,05. Maka H0 ditolak dan Ha diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Pengawasan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- 2) Variabel Kompensasi (X2) memiliki nilai sig sebesar 0,028 < 0,05. Maka H0 ditolak dan Ha diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Pengawasan (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- 3) Variabel Motivasi Kerja (X3) memiliki nilai sig sebesar 0,024 < 0,05. Maka H0 ditolak dan Ha diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Pengawasan (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

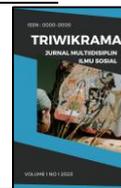
### Uji F

Tabel 8 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Variabel	Sig.	Keterangan
Pengawasan (X1), Kompensasi (X2), dan Motivasi Kerja (X3)	0,000	Berpengaruh simultan

Sumber: Hasil Output SPSS 25.0

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa variabel Pengawasan (X1), Kompensasi (X2), dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai sig. 0,000 < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Jadi dapat disimpulkan variabel Pengawasan (X1), Kompensasi (X2), dan Motivasi Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).



## Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,677	0,458	0,413	0,572

Sumber: Hasil Output SPSS 25.0

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai R Square atau  $R^2$  sebesar 0,458 atau 45,8%. Jadi dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel Pengawasan (X1), Kompensasi (X2), dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 45,8% dan sisanya sebesar 54,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Pengawasan secara Parsial terhadap Kinerja pada Karyawan KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri

Variabel Pengawasan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri. Hal ini ditunjukkan pada tabel 4.14 diatas dengan nilai sig. sebesar  $0,013 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

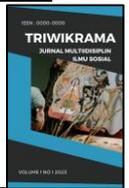
Pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri, karena pengawasan yang efektif dapat meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan. Dengan adanya pengawasan yang baik, karyawan merasa lebih terarah dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diemban, sehingga mereka cenderung untuk bekerja lebih produktif dan efisien. Selain itu, pengawasan juga memungkinkan manajemen untuk memberikan umpan balik yang konstruktif, yang dapat membantu karyawan dalam mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dan mengembangkan keterampilan mereka. Ketika karyawan merasa diperhatikan dan didukung melalui pengawasan yang tepat, mereka akan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja keseluruhan KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri. Dengan demikian, pengawasan yang baik tidak hanya berfungsi sebagai alat kontrol, tetapi juga sebagai sarana untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Erita et al., (2021) didapatkan hasil bahwa pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain yang dilakukan oleh Siregar (2020) juga didapatkan hasil bahwa pengawasan secara positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### Pengaruh Kompensasi secara Parsial terhadap Kinerja pada Karyawan KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri

Variabel Kompensasi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri. Hal ini ditunjukkan pada tabel 4.14 diatas dengan nilai sig. sebesar  $0,013 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri, karena sistem kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa mereka mendapatkan imbalan yang sesuai dengan kontribusi dan usaha yang mereka berikan, mereka cenderung lebih berkomitmen dan bersemangat dalam menjalankan tugas mereka. Kompensasi yang baik, baik dalam bentuk gaji, tunjangan, maupun insentif lainnya, dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja mereka. Selain itu, kompensasi yang memadai juga berfungsi sebagai alat untuk menarik



dan mempertahankan talenta terbaik, sehingga organisasi dapat mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Dengan demikian, pengelolaan kompensasi yang efektif di KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Munandar et al., (2015) didapatkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### **Pengaruh Motivasi Kerja secara Parsial terhadap Kinerja pada Karyawan KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri**

Variabel Motivasi Kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri. Hal ini ditunjukkan pada tabel 4.14 di atas dengan nilai sig. sebesar  $0,013 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Motivasi kerja memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap kinerja karyawan di KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri, karena motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk berusaha lebih keras dan mencapai hasil yang lebih baik dalam pekerjaan mereka. Ketika karyawan merasa termotivasi, baik oleh faktor intrinsik seperti kepuasan pribadi dan pencapaian, maupun faktor ekstrinsik seperti penghargaan dan pengakuan, mereka cenderung menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi dan kualitas kerja yang lebih baik. Motivasi kerja yang kuat juga berkontribusi pada peningkatan keterlibatan karyawan, yang membuat mereka lebih proaktif dalam menyelesaikan tugas dan berinovasi dalam pekerjaan mereka. Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan kesempatan untuk pengembangan diri dapat lebih meningkatkan motivasi, sehingga menciptakan suasana kerja yang positif dan kolaboratif. Dengan demikian, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri sangat signifikan, karena dapat menentukan keberhasilan individu dan organisasi secara keseluruhan.

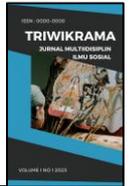
Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sari Novita, Fadilla, (2022) didapatkan hasil bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Khairati (2013) juga didapatkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### **Pengaruh Pengawasan, Kompensasi, dan Motivasi Kerja secara Simultan terhadap Kinerja pada Karyawan KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri**

Variabel Pengawasan (X1), Kompensasi (X2), dan Motivasi Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri. Hal ini ditunjukkan pada tabel 4.15 di atas dengan nilai sig. sebesar  $0,013 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Pengawasan memiliki peran yang krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan di KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri. Dengan adanya pengawasan yang efektif, manajemen dapat memastikan bahwa karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan standar yang ditetapkan. Pengawasan yang baik tidak hanya berfungsi sebagai alat kontrol, tetapi juga sebagai sarana untuk memberikan umpan balik yang konstruktif. Ketika karyawan merasa diperhatikan dan mendapatkan bimbingan yang tepat, mereka cenderung lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, pengawasan yang transparan dan adil dapat menciptakan rasa kepercayaan antara manajemen dan karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan komitmen dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Kompensasi juga memainkan peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan di KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri. Sistem kompensasi yang adil dan kompetitif dapat



meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan, sehingga mendorong mereka untuk bekerja lebih produktif. Ketika karyawan merasa bahwa imbalan yang mereka terima sebanding dengan kontribusi yang diberikan, mereka akan lebih berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, kompensasi yang baik, baik dalam bentuk gaji, tunjangan, maupun insentif lainnya, dapat berfungsi sebagai alat untuk menarik dan mempertahankan talenta terbaik. Dengan demikian, pengelolaan kompensasi yang efektif sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung keberhasilan KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri.

Motivasi kerja merupakan faktor kunci yang mempengaruhi kinerja karyawan di KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih bersemangat dan berkomitmen dalam menjalankan tugas mereka, yang berdampak positif pada produktivitas dan kualitas kerja. Motivasi dapat berasal dari berbagai sumber, baik intrinsik maupun ekstrinsik, seperti kepuasan pribadi, pengakuan, dan penghargaan. Lingkungan kerja yang mendukung, yang memberikan kesempatan untuk pengembangan diri dan penghargaan atas pencapaian, dapat lebih meningkatkan motivasi karyawan. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka akan lebih proaktif dalam menyelesaikan tugas dan berinovasi, sehingga berkontribusi pada kinerja keseluruhan organisasi.

Secara keseluruhan, pengawasan, kompensasi, dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang saling terkait dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri. Ketiga variabel ini berfungsi sebagai pendorong utama yang dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Pengawasan yang efektif menciptakan lingkungan kerja yang terarah dan mendukung, sementara kompensasi yang adil memberikan insentif bagi karyawan untuk berprestasi. Di sisi lain, motivasi kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk berusaha lebih keras dan berinovasi. Dengan mengelola ketiga aspek ini secara simultan, KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri dapat menciptakan tim yang berkinerja tinggi dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif.

## **5. SIMPULAN DAN SARAN**

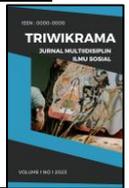
### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan diatas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Variabel Pengawasan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri dengan nilai sig.  $0,013 < 0,05$ .
- 2) Variabel Kompensasi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri dengan nilai sig.  $0,028 < 0,05$ .
- 3) Variabel Motivasi Kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri dengan nilai sig.  $0,024 < 0,05$ .
- 4) Variabel Pengawasan (X1), Kompensasi (X2), dan Motivasi Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri dengan nilai sig.  $0,000 < 0,05$ .

### **Saran**

- 1) Untuk variabel Pengawasan (X1) secara keseluruhan responden sudah menjawab dengan sangat baik, namun di bagian pernyataan X1.5 perlu ditingkatkan lagi terkait dengan Pimpinan Karya Bhakti Ngancar Kediri memberikan solusi tentang penyimpangan yang terjadi
- 2) Untuk variabel Kompensasi (X2) secara keseluruhan responden sudah menjawab dengan sangat baik, namun di bagian pernyataan X2.1 perlu ditingkatkan lagi terkait

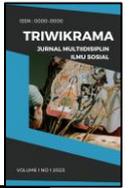


dengan Karyawan KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri menerima upah dan gaji yang sesuai standard

- 3) Untuk variabel Motivasi Kerja (X3) secara keseluruhan responden sudah menjawab dengan sangat baik, namun di bagian pernyataan X3.5 perlu ditingkatkan lagi terkait dengan Karyawan KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri bekerja layaknya seperti biasa saat menghadapi masalah
- 4) Untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) secara keseluruhan responden sudah menjawab dengan sangat baik, namun di bagian pernyataan Y4 perlu ditingkatkan lagi terkait dengan Karyawan KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri menyelesaikan tugas tanpa kesalahan.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Erita, E., Radiansyah, H., Kasdi, J., Kurniawan, Y., & Patih, A. S. (2021). Pengaruh Pemberian Insentif, Pengawasan Kerja & Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Armada Bandar Bangun Persada. *Majalah Ilmiah Bahari Jogja*, 19(1), 104-112. <https://doi.org/10.33489/mibj.v19i1.261>
- Handayani, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Guru di SMP Hang Tuah IV Surabaya. *Jurnal : Berkala Ilmiah*. <http://repository.stiemahardhika.ac.id/id/eprint/1760>
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Edisi Kedua*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bumi Aksara (ed.); Edisi Revi).
- Heryenzus, S. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Bodhi Dharma. *SCIENTIA JOURNAL: Jurnal Ilmiah ....* [https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia\\_journal/article/view/5138](https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/view/5138)
- Husna, S. J., Kurniawati, E., & Arida, R. W. (2023). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengawasan, dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN X PG Ngadirejo Kediri*. 2(2), 161-177.
- Khairati, R. (2013). Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal KBP*, 1(2), 232-253.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Munandar, I. L., Lie, D., Butarbutar, M., & Efendi. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gatra Andalas Sejati Pematangsiantar. *Maker Jurnal Manajemen*, 1(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.37403/maker.v1i2.11>
- Rahayu, B., & Ruhamak, M. D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap). *Ekonika : Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 2(1), 1-22. <https://doi.org/10.30737/ekonika.v2i1.15>
- Sakti, D. P. B., Simamora, R. B. R., Karim, A., Arnida, Nurmayanti, S., Alhamidi, E. M. A., Abidin, N., Siregar, B. G., Darsana, I. M., Mitrin, A., Salijah, E., Mayliza, R., & Sinaga, T. M. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badung : CV Intelektual Manifes Media.
- Sari Novita, Fadilla, H. A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Unit Desa (KUD) Sejahtera Babat Toman. *Jurnal*



*Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen, 1(2).*

Satriadi. (2016). Pengaruh Pengawasan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada Sd Negeri Binaan Tanjungpinang. *Economica*, 4(2), 288-295.

<https://doi.org/10.22202/economica.2016.v4.i2.583>

Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Siregar, I. H. (2020). Pengaruh Insentif, Disiplin, Pengawasan, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Ganesha Medan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 479-490. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.282>

Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

\_\_\_\_\_. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

\_\_\_\_\_. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Cetakan ke)*. Alfabeta.

Supriyanto, A. S., & Maharani, V. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press.

Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke)*. Jakarta: Prenada Media Group.