

**STIE BINA KARYA
JURUSAN MANAJEMEN
PROGRAM STRATA 1
TEBING TINGGI**

**PENGARUH PENGAWASAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING***

(Studi Kasus Pada PT. Darmasindo Intikaret)

SKRIPSI

OLEH :

NAYA ASMITA

19110064

MANAJEMEN



**GUNA MEMENUHI SALAH SATU SYARAT UNTUK MENYELESAIKAN
PENDIDIKAN PADA PROGRAM STRATA 1 MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI BINA KARYA
TEBING TINGGI**

2023

ABSTRAK

Pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus Pada PT. Darmasindo Intikaret)

Naya Asmita

Prodi S1 Manajemen STIE Bina Karya Tebing Tinggi

nayaasmita103@gmail.com

Dosen Pembimbing

Dr. Yomeini Margareth Sagala, S.Sos, MM

Dr. Willy Cahyadi, S.Kom., M.Si

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh (1) pengawasan terhadap motivasi (2) pengalaman kerja terhadap motivasi (3) pengawasan terhadap kinerja karyawan (4) pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan (5) motivasi terhadap kinerja karyawan (6) pengawasan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel *intervening* (7) pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel *intervening*. penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis bagaimana hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Darmasindo Intikaret bagian produksi yang berjumlah 40 orang karyawan. teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus yang menjadikan seluruh anggota populasi menjadi sampel penelitian. metode pengumpulan data menggunakan kuisioner. alat analisis yang digunakan: uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t dan analisis jalur dengan menggunakan alat bantu SPSS Versi 25. hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap motivasi, pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan berdasarkan hasil analisis jalur didapatkan hasil bahwa motivasi tidak dapat memediasi pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan dan juga tidak dapat memediasi pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Pengawasan, Pengalaman Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The Effect of Supervision and Work Experience on Employee Performance with Motivation as an Intervening Variable (Case Study at PT. Darmasindo Intikaret)

Naya Asmita

SI Management Study Program STIE Bina Karya Tebing Tinggi
nayaasmita103@gmail.com

supervisor

Dr. Yomeini Margareth Sagala, S. Sos, MM

Dr. Willy Cahyadi, S.Kom., M.Si

The purpose of this study was to examine the effect of (1) supervision on motivation (2) work experience on motivation (3) monitoring on employee performance (4) work experience on employee performance (5) motivation on employee performance (6) monitoring of employee performance through motivation as an intervening variable (7) work experience on employee performance with motivation as an intervening variable. This study uses quantitative research methods that aim to analyze how the relationship between one variable and another variable. The population of this study are all employees of PT. Darmasindo Intikaret is part of the production division, which has 40 employees. The sampling technique uses a census technique that makes all members of the population a research sample. data collection method using a questionnaire. analytical tools used: instrument test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, t test and path analysis using SPSS Version 25. The results of this study indicate that supervision has an effect on motivation, work experience has an effect on employee performance, supervision has an effect on employee performance, work experience influences employee performance, motivation influences employee performance, and based on the path analysis results it is found that motivation cannot mediate the influence of supervision on employee performance and also cannot mediate work experience on employee performance.

Keywords: Supervision, Work Experience, Motivation, Employee Performance

TEBING TINGGI

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat, sehingga perusahaan dalam mengolah usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia yang baik dan benar. Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi organisasi dan menjadi prioritas utama, karena sumber daya manusia sebagai penggerak utama jalannya organisasi. Organisasi tidak akan dapat optimal kinerjanya apabila tidak memiliki karyawan yang kompeten, punya keahlian, dan berdedikasi tinggi terhadap tujuan organisasi. Didalam persaingan global saat ini, Dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif, dan mampu bersaing dalam menghadapi kemajuan zaman. Pengolahan sumber daya manusia yang dimaksud adalah perusahaan harus mampu menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pemimpin perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan antara lain melalui pembentukan mental bekerja dengan baik dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, dengan memberi motivasi, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pimpinan kepada bawahannya.

Menurut (Tsauri, 2013) Manajemen Sumber Daya Manusia disingkat MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Beragam teknologi

yang dimiliki perusahaan tidak akan ada manfaatnya, apabila peran aktif manusia tidak diikutsertakan. Tumbuh dan berkembangnya suatu organisasi tergantung produktivitas tenaga kerja diperusahaan tersebut. Dapat dipastikan bahwa terrealisasinya tujuan organisasi ditunjang dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas tinggi.

PT. Darmasindo Intikaret adalah perusahaan swasta yang bergerak dalam industri pengolahan karet remah. jenis kegiatan perusahaan ini adalah pengolahan karet kering dengan bahan baku jenis cup lump dan slab menjadi karet remah SIR 10 dan SIR 20. yang beralamat di Jl. Ir. H. Juanda, Tj. Marulak, Kec. Rambutan, Kota Tebing Tinggi, Sumatra Utara.

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu . Setiap organisasi harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja didalam suatu perusahaan. Menurut (Mangkunegara, 2018) Mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. dengan demikian kinerja merupakan kemampuan yang dimiliki dan ditunjukkan oleh anggota organisasi yang memiliki dampak positif pada peningkatan kinerja organisasi guna mencapai tujuan organisasi.

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui pengawasan dalam melaksanakan pekerjaan. pengawasan ini dilakukan oleh pimpinan sebagai suatu usaha membandingkan apakah yang dilakukan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Hal ini merupakan tindakan atau kegiatan pimpinan yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan.

Pengawasan dilakukan dengan maksud untuk mendukung kelancaran pelaksanaan kegiatan sehingga dapat terwujud daya guna, hasil guna, dan tepat guna sesuai rencana dan sejalan dengan itu, untuk mencegah secara dini kesalahan-kesalahan dalam pelaksanaan kerja. Didalam suatu organisasi sering terjadi kesalahan dalam bekerja dan penyimpangan-penyimpangan dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan dalam perusahaan, akibat kesalahan kerja dan penyimpangan kerja tersebut dapat merugikan perusahaan maka dari itu pengawasan sangatlah diperlukan. Menurut (Efendi, 2014) Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang paling esensial, sebaik apapun pekerjaan yang dilaksanakan tanpa adanya pengawasan tidak dapat dikatakan berhasil. Pengawasan yang berhubungan dengan tindakan atau usaha penyelamatan jalannya perusahaan kearah tujuan yang diinginkan yakni tujuan yang telah direncanakan.

Dalam kinerja karyawan Pengalaman kerja menunjukkan level seseorang menguasai pekerjaannya yang ditunjukkan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan untuk menyelesaikan tugasnya. Karyawan yang memiliki pengalaman telah mengenal ragam masalah yang pernah dihadapinya dan cara menghadapinya, mereka telah memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dibandingkan karyawan lain yang belum memiliki pengalaman kerja. Tetapi hal ini terjadi dengan asumsi mereka menjalani pekerjaannya sesuai dengan kemampuan kerja dan melakukan proses pembelajaran dari waktu ke waktu. Menurut (Mohtar, 2019) pengalaman kerja merupakan kegiatan melakukan segala sesuatu yang pernah dialami oleh seseorang. Pengalaman kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi dalam terciptanya pertumbuhan

suatu perusahaan atau organisasi. Dengan tingginya pengalaman yang dimiliki oleh para karyawan akan menyebabkan tingginya pertumbuhan suatu perusahaan.

Dalam tercapainya kinerja karyawan yang baik motivasi juga memiliki peran penting dalam terwujudnya suatu tujuan perusahaan. Sumber dari motivasi kerja yang merupakan salah satu faktor penentu dan pemberian pelayanan oleh seorang karyawan, diantaranya adalah adanya kesempatan untuk berkembang dan adanya perasaan bangga menjadi bagian organisasi dimana karyawan tersebut bekerja. Menurut (Hasibuan, 2016) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya mencapai kepuasan. Motivasi merupakan dorongan yang berasal dari luar ataupun dari dalam diri individu yang merangsang untuk melakukan tindakan dengan segala daya upayanya secara ikhlas dalam rangka pencapaian tujuan.

Dalam penelitian ini terdapat fenomena kinerja yang terjadi pada PT. Darmasindo Intikaret yaitu kinerja karyawan yang kurang maksimal dalam memenuhi target produksi yang ditetapkan oleh perusahaan. hal ini diakibatkan kurangnya pengawasan dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan, serta kurangnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. hal ini dapat dilihat dari laporan target produksi dan realisasi kerja karyawan bagian produksi di PT. Darmasindo Intikaret sebagai berikut:

Tabel 1.1
Target Dan Realisasi Kinerja Karyawan Bagian Produksi
PT. Darmasindo Intikaret
Priode Januari - Desember 2022

Bulan	Target Produksi	Realisasi	Ketercapaian Target %	Ketidaktercapaian target%
Januari	1300	1034	79,54%	20,46%
Februari	1300	1072	82,46%	17,54%
Maret	1300	1281	98,54%	1,46%
April	1300	1036	79,69%	20,31%
Mei	1300	808	62,15%	37,85%
Juni	1300	955	73,46%	26,54%
Juli	1300	933	71,77%	28,23%
Agustus	1300	1036	79,69%	20,31%
September	1300	676	52,00%	48,00%
Oktober	1300	446	34,31%	65,69%
November	1300	480	36,92%	63,08%
Desember	1300	195	15,00%	85,00%

Sumber : Data diolah PT. Darmasindo Intikaret, 2022

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat disimpulkan bahwa realisasi kerja yang dilakukan karyawan mengalami penurunan dan tidak memenuhi ketercapaian target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurunnya kinerja karyawan dapat dilihat dari menurunnya target produksi pada PT. Darmasindo Intikaret. tingkat realisasi pengolahan produksi yang tidak mencapai target salah satunya akibat penurunan kinerja karyawan. Dalam hal ini pengawasan sangat di perlukan untuk memantau kinerja karyawan supaya mencapai target. Akan tetapi pengawasan yang dilakukan di PT. Darmasindo Intikaret masih kurang maksimal dikarenakan hanya dilakukan beberapa kali dalam satu bulan. pengawasan hanya dilakukan 2 sampai 4 kali dalam sebulan yang dilakukan setiap hari sabtu. dapat dilihat dari hasil prasurvey kepada 20 karyawan pada bagian produksi di PT. Darmasindo Intikaret sebagai berikut :

Tabel 1.2
Prasurvey Pengawasan Karyawan Bagian Produksi
PT. Darmasindo Intikaret

No	Pernyataan	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
1.	Adanya penetapan standar kinerja dalam perusahaan	9	45%	11	55%
2.	Hasil kerja selalu menjadi tolak ukur penilaian pimpinan terhadap karyawan	7	35%	13	65%
3.	Pengawasan dilakukan berulang-ulang sesuai ketentuan perusahaan	7	35%	13	65%
Total Rata- Rata			38.3%		61,7%

Sumber : Data diolah PT. Darmasindo Intikaret, 2023

Berdasarkan hasil prasurvey mengenai pengawasan terhadap karyawan bagian produksi didapatkan hasil bahwa untuk pernyataan-1, karyawan yang tidak setuju ada sebanyak 11 orang (55%) sedangkan untuk yang setuju sebanyak 9 orang atau (45%). Untuk pernyataan ke-2, karyawan tidak setuju ada 13 orang atau (65%) sedangkan untuk yang setuju ada sebanyak 7 orang (35%). Untuk pernyataan ke-3, karyawan yang tidak setuju ada 13 orang (65%) sedangkan yang setuju ada 7 orang (35%). Jadi dari hasil prasurvey ini dapat disimpulkan bahwa jawaban rata-rata responden memberikan jawaban tidak setuju. dari data tersebut dapat dilihat bahwa karyawan bagian produksi PT. Darmasindo Intikaret sudah mendapatkan pengawasan dari pimpinan, Akan tetapi pengawasan yang dilakukan kurang maksimal.

Menurunnya kinerja karyawan diduga pengalaman kerja yang masih banyak belum dimiliki oleh karyawan yang bekerja dipabrik tersebut.kurangnya pengalaman kerja yang dimiliki karyawan sehingga beberapa karyawan masi ada yangkurang mengerti tanggung jawab serta pengetahuan tentang pekerjaan masing-masing dikarenakan sedikitnya pengalaman kerja.Pengalaman kerja

merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pertumbuhan suatu perusahaan. dengan tingginya pengalaman kerja akan menyebabkan tingginya pertumbuhan suatu perusahaan. pada dasarnya pengalaman kerja sangat mempengaruhi kinerja seseorang dengan masa kerja yang tinggi maka seseorang akan dapat memberikan kinerja terbaik. dapat dilihat dari hasil prasurvei yang telah dilakukan kepada 20 karyawan bagian produksi di PT. Darmasindo Intikaret sebagai berikut :

Tabel 1.3
Prasurvei Pengalaman Kerja Karyawan Bagian Produksi
PT. Darmasindo Intikaret

No	Pernyataan	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
1.	Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan yang diberikan perusahaan	9	45%	11	55%
2.	Saya memiliki rasa percaya diri dalam melakukan pekerjaan	8	40%	12	60%
Total Rata-Rata			42,5%		57,5%

Sumber : Data diolah PT. Darmasindo Intikaret, 2023

Berdasarkan hasil prasurvei mengenai pengalaman kerja terhadap karyawan bagian produksi didapatkan hasil bahwa untuk pernyataan-1, karyawan yang tidak setuju ada sebanyak 11 orang (55%) sedangkan untuk yang setuju sebanyak 9 orang atau (45%). Untuk pernyataan ke-2, karyawan tidak setuju ada 12 orang atau (60%) sedangkan untuk yang setuju ada sebanyak 8 orang (40%). Jadi dari hasil prasurvei ini dapat disimpulkan bahwa jawaban rata-rata responden memberikan jawaban tidak setuju. dari data tersebut dapat dilihat bahwa karyawan bagian produksi PT. Darmasindo Intikaret masih kurang memiliki pemahaman terhadap pekerjaannya dikarenakan kurangnya pengalaman kerja.

Kurangnya motivasi yang diberikan kepada karyawan didalam perusahaan juga mampu menurunkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. tuntutan pekerjaan yang diterima oleh karyawan didalam perusahaan mengakibatkan karyawan tidak puas atas apa yang telah diperolehnya saat ini. Motivasi yang diberikan oleh perusahaan berupa insentif. Insentif diberikan hanya kepada karyawan yang memiliki skill dan tanggung jawab yang besar, insentif diberikan kepada orang yang sama setiap bulannya sehingga karyawan lain tidak memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan insentif tersebut walaupun kinerja mereka meningkat. sehingga beberapa karyawan kurang bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. hal ini menjadi salah satu penyebab yang dapat mengganggu kinerja karyawan dan tentunya akan berdampak kepada profitabilitas perusahaan tersebut. Dapat dilihat dari data prasurvei berikut ini :

Tabel 1.4
Prasurvey Motivasi Karyawan Bagian Produksi
PT. Darmasindo Intikaret

No	Pernyataan	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
1.	Perusahaan selalu memberikan insentif atas kinerja karyawan	7	35%	13	65%
2.	Perusahaan memberikan kesempatan untuk menempati posisi yang tinggi, untuk karir yang lebih baik	6	30%	14	70%
Total Rata-Rata			32,5%		67,5%

Sumber : Data diolah PT. Darmasindo Intikaret, 2023

Berdasarkan hasil prasurvey mengenai Motivasi terhadap karyawan bagian produksi didapatkan hasil bahwa untuk pernyataan-1, karyawan yang tidak setuju ada ssebanyak 13 orang (65%) sedangkan untuk yang setuju sebanyak 7 orang atau (35%). Untuk pernyataan ke-2, karyawan tidak setuju ada 14 orang atau

(70%) sedangkan untuk yang setuju ada sebanyak 6 orang (30%). Jadi dari hasil prasurvey ini dapat disimpulkan bahwa jawaban rata-rata responden memberikan jawaban tidak setuju. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa karyawan bagian produksi PT. Darmasindo Intikaret kurang memberikan motivasi untuk para karyawan supaya meningkatkan kinerjanya.

Dari latar belakang yang ditemukan peneliti dilokasi penelitian. maka peneneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus PT. Darmasindo Intikaret)”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka masalah-masalah yang akan dirumuskan adalah sebagai berikut :

1. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap motivasi pada PT. Darmasindo Intikaret ?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap motivasi pada PT. Darmasindo Intikaret ?
3. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Darmasindo Intikaret ?
4. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Darmasindo Intikaret ?
5. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Darmasindo Intikaret ?

6. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel *intervening* pada PT. Darmasindo Intikaret ?
7. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel *intervening* pada PT. Darmasindo Intikaret ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap motivasi pada PT. Darmasindo Intikaret.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap motivasi pada PT. Darmasindo Intikaret.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Darmasindo Intikaret.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Darmasindo Intikaret.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Darmasindo Intikaret.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel *intervening* pada PT. Darmasindo Intikaret.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel *intervening* pada PT. Darmasindo Intikaret.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Instansi / Perusahaan

- a. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan terutama dalam hal pengelolaan manajemen sumber daya manusia dan segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.
- b. Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai kondisi perusahaan baik dari sisi karyawan atau pekerja sampai dengan kinerja karyawan terhadap berbagai aturan atau kebijakan yang dibuat oleh perusahaan.
- c. Perusahaan dapat mengambil langkah perbaikan untuk bagian-bagian atau program perusahaan yang masih belum maksimal dan mempertahankan atau melanjutkan program yang telah berhasil.

2. Bagi STIE Bina Karya

- a. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah referensi sebagai bahan penelitian lanjutan yang lebih mendalam pada masa yang akan datang
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan, khususnya bagi mahasiswa Manajemen Sumber Daya Manusia
- c. Penelitian ini diharapkan menjadi bacaan di perpustakaan STIE Binakarya dan dapat memberikan referensi bagi mahasiswa lain.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Dengan penelitian ini diharapkan mampu memberi tambahan wawasan dan pengetahuan terhadap pembaca mengenai PT. Darmasindo Intikaret
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi bagi semua pihak yang membutuhkannya.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian atau referensi bagi peneliti selanjutnya. dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian selanjutnya.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian terdahulu

Penelitian ini tidak terlepas dari penelitian terdahulu yang pernah dilakukan yang digunakan sebagai acuan dari sumber referensi dalam melakukan penelitian guna memperdalam pengetahuan dan perbandingan serta sebagai bahan rujukan untuk memperkuat penelitian ini. maka dari itu, penelitian mencantumkan beberapa hasil penelitian terdahulu yang dijelaskan dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis
		Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Riswanto, 2022) Sumber : Skripsi Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara (UMSU)	Pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PKS Kebun Rambutan Di PTPN III Variabel X1 : Pengawasan X2 : Pengalaman kerja Y : kinerja karyawan	Alat Analisis yang digunakan sebagai berikut : 1. Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas Instrumen 2. Uji Deskripsi 3. Uji Asumsi Klasik 4. Analisis Regresi Linier Berganda 5. Hipotesis Hasil Penelitian : 1. variabel pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pabrik kelapa sawit kebun rambutan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). 2. variabel pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). 3. Hasil uji-F menunjukkan bahwa variabel pengawasan dan pengalaman kerja secara simultan (bersama) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pabrik kelapa sawit kebun Rambutan di PT. Perkebunan

			Nusantara III (Persero) dan 41,5% variabel kinerja mampu mampu dijelaskan oleh pengawasan dan pengalaman kerja. dan sisanya 58,5% adalah variabel lain yang belum diteliti.
2.	(Simarmata, 2022) Sumber : Skripsi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)	Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel <i>intervening</i> pada perusahaan umum daerah pasar kota Medan Variabel X1 : Pengalaman Kerja Y : Kinerja Karyawan Z : Motivasi	Alat Analisis yang digunakan sebagai berikut : 1. Analisis outer Model 2. Analisis Inner Model 3. Uji Hipotesis 4. Spresifikasi Model Dan Persamaan Struktural 5. Uji Kecocokan (<i>Testing Fit</i>) Hasil Penelitian : 1. Terdapat pengaruh positif antara pengalaman kerja terhadap motivasi kerja pada perusahaan umum daerah kota Medan. 2. Terdapat pengaruh positif antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan umum daerah pasar kota Medan. 3. Terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan umum daerah pasar kota Medan. 4. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada perusahaan umum daerah pasar kota Medan.
3.	(Harianto, 2020) Sumber : Skripsi Universitas Putra Batam (UPM)	Pengaruh pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Centric Powerindo Di Kota Batam Variabel X1 : Pengawan Kerja X2 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan	Alat Analisis yang digunakan sebagai berikut : 1. Analisis Deskriptif 2. Uji Kualitas Data 3. Uji Asumsi Klasik 4. Analisis Regresi Linear Berganda 5. Hipotesis Hasil Penelitian : 1. Pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.dapat dibuktikan dengan probabilitas Sig 0,000 < 0,05. 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dibuktikan dengan probabilitas Sig 0,000 < 0,05. 3. Pengawasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan

			terhadap kinerja karyawan. ini dapat dibuktikan dengan probabilitas Sig $0,000 < 0,05$.
4.	(Pandhita et al., 2022) Sumber : Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)	Pengaruh kompetensi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel <i>intervening</i> (Studi pada PT. pengadaan Cabang pembantu Asembagus) Variabel X1 : Kompetensi X2 : Pengalaman Kerja Y : Kinerja Karyawan Z : Motivasi Kerja	Alat Analisis yang digunakan sebagai berikut : 1. Uji Instrumen 2. Uji Asumsi Klasik 3. Uji <i>Goodness Of Fit</i> (GOF) 4. Uji Koefisien Determinasi 5. Analisis Persamaan Struktural (<i>Inner Model</i>) Hasil Penelitian : 1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. 2. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. 3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 4. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 5. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 6. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja 7. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.
5.	(Purnama, 2018) Sumber : Skripsi Universitas Islam Negeri Sumatra Utara (UIN)	Pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor camat penyabungan barat kabupaten mandailing natal Variabel X1 : Pengawasan X2 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Pegawai	Alat Analisis yang digunakan sebagai berikut : 1. Analisis Deskriptif 2. Uji Kualitas Data 3. Uji Asumsi Klasik 4. Regresi Linear Berganda 5. Hipotesis Hasil Penelitian : 1. Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor camat penyabungan mandailing natal. hal ini dapat dilihat dari hasil uji t pada variabel pengawasan dengan nilai t hitung sebesar $0,000 < 0,05$. 2. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawaikantor camat penyabungan

			<p>kabupaten mandailing natal. hal ini dapat dilihat dari uji t variabel disiplin kerja dengan nilai t hitung sebesar 4,417 lebih besar dari t tabel 2,093 dan hasil signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.</p> <p>3. Pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor camat penyabungan kabupaten mandailing natal.hal ini dapat dilihat dari uji F hitung sebesar 16,443 lebih besar dari F tabel 2,87 dan nilai signifikannya $0,000 < 0,05$.</p>
--	--	--	--

Sumber : Data Sekunder, (2023)

B. Teori Yang Digunakan

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

a. Pengertian Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia bertugas mengelola unsur manusia seefektif mungkin agar diperoleh sumber daya insani yang merasakan kepuasan kerja dan bekerja memuaskan. Menurut (Hasibuan, 2016) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut (Adamy, 2016) manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan, unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Menurut (Tsauri, 2013) manajemen sumber daya manusia disingkat MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber

daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Tsauri, 2013) Tujuan MSDM Terdiri Dari Empat Tujuan Yaitu :

1. Tujuan Organisasional

Ditujukan untuk mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

2. Tujuan Fungsional

ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Sosial

Ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

4. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika para karyawan harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.

c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Hasibuan, 2016) fungsi manajemen sumber daya manusia adalah:

1) Fungsi Manajerial

a) Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan.

b) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*)

c) Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d) Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

2) Fungsi Oprasional

a) Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

b) Pengembangan

Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

c) Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.

d) Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

e) Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja secara penuh. pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsisten.

f) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena

tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal

g) Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pension dan sebab-sebab lainnya.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sangatlah jelas dibutuhkan oleh perusahaan sebagai pengarah, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian didalam perusahaan agar segala kegiatan manajemen didalam perusahaan dapat berjalan dengan baik sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Kasmir, 2019) Kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Menurut (Riswanto, 2022) kinerja di definisikan sebagai hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi atau perusahaan baik itu yang bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu priode waktu. Secara lebih tegas

kinerja merupakan hasil kerja yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi (Mangkunegara, 2018) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Prasetyo, 2019) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab, dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara hukum, tidak melanggar hukum dan, dan sesuai dengan moral dan etika.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan kemampuan yang dimiliki dan ditunjukkan oleh anggota organisasi yang memiliki dampak positif pada peningkatan kinerja organisasi guna mencapai tujuan organisasi.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Sopiah, 2017) faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) *Personal factors* (faktor individu). faktor individu berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen, dan lain-lain.
- 2) *Leadership factors* (faktor kepemimpinan). faktor kepemimpinan berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, manajer, atau ketua kelompok kerja

- 3) *Team factors* (faktor kelompok / rekan kerja). faktor kelompok / rekan kerja berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
- 4) *System factors* (faktor sistem). faktor sistem berkaitan dengan sistem metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi.
- 5) *Contextual / situational* (faktor situasi). faktor situasi berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal

c. Indikator Kinerja

Menurut (Robbins, 2016), Indikator untuk mengukur kinerja individu (karyawan), yaitu :

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.

4) Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

3. Pengawasan

a. Pengertian Pengawasan

Menurut (Wibowo, 2013) Pengawasan adalah upaya yang sistematis untuk menetapkan kinerja standar pada perencanaan untuk merancang sistem umpan balik informasi, untuk menetapkan apakah terjadi suatu penyimpangan. Menurut (Fahmi, 2016) pengawasan kerja secara umum dapat diartikan sebagai suatu cara yang dilakukan sebuah organisasi ataupun perusahaan dalam mewujudkan kinerja yang efektif dan

efisien, sehingga organisasi atau perusahaan dapat mencapai visi dan misi dari organisasi atau perusahaan. Menurut (Effendi, 2014) pengawasan merupakan fungsi manajemen yang paling esensial, sebaik apapun pekerjaan yang dilaksanakan tanpa adanya pengawasan tidak dapat dikatakan berhasil.

Pengawasan yang berhubungan dengan tindakan atau usaha penyelamatan jalannya perusahaan kearah tujuan yang diinginkan yakni tujuan yang telah direncanakan.

b. Faktor-Faktor Pengawasan

Menurut (Mulyadi, 2016) faktor yang mempengaruhi pengawasan adalah :

- 1) Perubahan yang selalu terjadi, baik dari luar maupun dari dalam organisasi.
- 2) Kompleksitas organisasi memerlukan pengawasan formal karena adanya konsentralisasi kekuasaan.
- 3) Kesalahan atau penyimpangan yang dilakukan anggota organisasi memerlukan pengawasan.

c. Indikator Pengawasan

Menurut (Siagian, 2014) terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi pengawasan adalah sebagai berikut :

- 1) Kontrol masukan

masukan kontrol melibatkan pengolahan sumber daya organisasi.

Sumber daya ini mencakup material, keuangan dan sumber daya

manusia. Mekanisme masukan kontrol meliputi pencocokan kepentingan individu dengan kepentingan utama perusahaan melalui penyaringan karyawan (*selection*) yang tepat dan memastikan karyawan yang terbaik dan mempunyai kemampuan yang tinggi itu yang dipilih seperti : seleksi pada materi yang diujikan, objektivitas, pelatihan, alat bantu suara, alat bantu fasilitas.

2) Kontrol perilaku

Kontrol perilaku adalah semua kegiatan yang mengatur kegiatan bawahan. Hal ini biasanya dimulai dari manajemen puncak dan kemudian mengimplementasikan ditingkat menengah dan manajemen yang paling terendah. Fungsi dasar manajemen perilaku adalah untuk memastikan bawahan-bawahan melakukan tugas sesuai dengan apa yang telah direncanakan perusahaan, kemudian memantau kinerja dan melakukan tindakan evaluasi kinerja karyawan.

3) Kontrol pengeluaran

Kontrol pengeluaran adalah semua tentang pengaturan target bawahan untuk mengikuti manajer. Dalam kontrol pengeluaran, manajer menetapkan hasil yang diinginkan yang harus dicapai oleh karyawan mereka.

4) Supervisi

Suatu bentuk kegiatan yang mengontrol kepatuhan pekerjaan yang meliputi : manusia (karyawan), objek alat, dan hasil pekerjaan.

5) Keselarasan tujuan

Proses cek dan pengecekan kembali jadwal penyelesaian dengan sasaran bagian pekerjaan dan tujuan organisasi.

4. Pengalaman Kerja

a. Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut (Mohtar, 2019) pengalaman kerja merupakan kegiatan melakukan segala sesuatu yang pernah dialami oleh seseorang.

Pengalaman kerja akan memberikan keuntungan bagi seseorang dalam melaksanakan kerja selanjutnya karena tindakannya orang tersebut sudah pernah melakukan pekerjaan itu sehingga ia akan tahu tentang pekerjaan yang akan dihadapi. Menurut (Riswanto, 2022) pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki oleh seseorang.

Menurut (Simarmata, 2022) pengalaman memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman.

Menurut (Marwansyah, 2014) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya.

Dari berbagai uraian diatas dapat disimpulkan, bahwa pengertian pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan, pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

b. Faktor Faktor Pengalaman Kerja

Menurut (Simarmata, 2022) faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Sikap dan kebutuhan (*atitudes and needs*) untuk meramalkan dan tanggung jawab seseorang
- 2) Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan. keterampilan dan kemampuan tehnik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik pekerjaan.

c. Indikator Pengalaman Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2013) adapun beberapa hal yang menentukan pengalaman kerja seorang karyawan sebagai indikator pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Lama kerja atau masa kerja
Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
- 2) Tingkat pengetahuan yang dimiliki

Pengetahuan menunjuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan karyawan, pengetahuan tentang informasi pada tanggung jawab pekerjaan.

3) tingkat keterampilan dalam bekerja

kemampuan untuk memahami dan menerapkan tanggung jawab pekerjaan, keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

4) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam melaksanakan aspek-aspek teknis peralatan dan teknik pekerjaan.

5) Jenis pekerjaan

Semakin banyak tugas yang dilaksanakan seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

5. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut (Hasibuan, 2016) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut (Simarmata, 2022) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor

pendorong perilaku seseorang. Menurut (Winardi, 2013) motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsang untuk melakukan pekerjaan. Menurut (Dermawan, 2018) motivasi adalah suatu keadaan psikologis tertentu dalam diri seseorang yang muncul oleh karena adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan.

Jadi dapat disimpulkan motivasi adalah dorongan yang berasal dari luar ataupun dari dalam diri individu yang merangsang untuk melakukan tindakan dengan segala daya upayanya secara ikhlas dalam rangka pencapaian tujuan.

b. Faktor Faktor Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut (Rozi, 2021) menyatakan faktor-faktor motivasi dibedakan atas faktor internal dan faktor eksternal yang berasal dari karyawan. Adapun penjelasan dari kedua faktor yang mempengaruhi motivasi adalah :

1) Faktor Internal

Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain

a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk bertahan hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.

b) Keinginan untuk dapat memiliki benda

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. untuk memperoleh status sosial yang tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itupun ia harus bekerja keras.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal : adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukan ini masi termasuk bekerja juga.

2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal juga tidak kalah perannya dalam motivasi kerja seseorang. faktor-faktor eksternal itu adalah :

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d) Adanya jaminan kerja

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jamina karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. mereka bukan hanya mengarpakan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan

f) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatih oleh seluruh karyawan. sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

c. Indikator Motivasi

Menurut (Afandi, 2016) indikator untuk mengetahui tingkat motivasi adalah sebagai berikut :

1. Balas Jasa

segala sesuatu yang berbentk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan oleh organisasi.

2. Kondisi Kerja

kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan

mendukung pekerjaan untuk menjalankan aktivitasnya dengan baik.

3. Fasilitas Kerja

segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

4. Prestasi Kerja

hasil kerja yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

5. Pengakuan Dari Atasan

pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

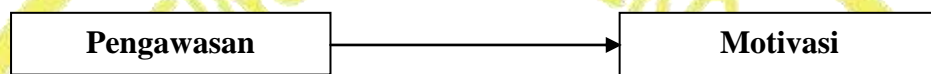
C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual menurut (Sugiyono, 2019) merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

1. Hubungan Pengawasan Dengan Motivasi

Menurut (Wibowo, 2013) Pengawasan adalah upaya yang sistematis untuk menetapkan kinerja standar pada perencanaan untuk merancang sistem, umpan balik informasi untuk menetapkan apakah terjadi suatu penyimpangan.

Pengawasan dalam perusahaan sangat penting untuk memotivasi karyawan dengan memberikan pengarahan yang baik kepada karyawan. pengawasan yang dilakukan dengan baik akan memotivasi karyawan. sebaliknya jika pengawasan dilaksanakan tidak baik dan tidak melakukan pengarahan dengan baik maka karyawan tidak termotivasi untuk melakukan pekerjaannya.



2. Hubungan Pengalaman Kerja Dengan Motivasi

Menurut (Marwansyah, 2014) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk mengembangkan tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya.

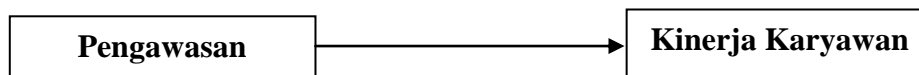
pengalaman kerja sangat penting untuk memotivasi karyawan, semakin lama pengalaman kerja karyawan dan semakin banyak karyawan memegang tanggung jawab atas pekerjaannya maka semakin tinggi kompensasi yang diterima oleh karyawan sehingga karyawan akan termotivasi melakukan pekerjaannya.



3. Hubungan Pengawasan Dengan Kinerja Karyawan

Menurut (Fahmi, 2016) pengawasan merupakan suatu cara yang dilakukan organisasi atau perusahaan dalam mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, sehingga perusahaan dapat mencapai visi dan misi suatu perusahaan. apabila pengawasan karyawan dirancang dengan baik akan

membuat karyawan lebih bertanggung jawab atau pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.



4. Hubungan Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Menurut (Mohtar, 2019) pengalaman kerja adalah kegiatan melakukan segala sesuatu yang pernah dialami seseorang. pengalaman kerja akan memberikan keuntungan bagi seseorang dalam melaksanakan kerja selanjutnya karena tindakan orang tersebut sudah pernah melakukan pekerjaan itu sehingga ia akan tahu tentang pekerjaan yang akan dihadapi. semakin banyak pengalaman yang dimiliki oleh seorang karyawan maka semakin baik kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.



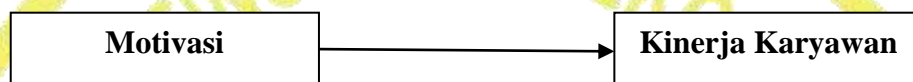
5. Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan

Menurut (Hasibuan, 2016) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

motivasi karyawan sangatlah penting dalam suatu perusahaan karena dapat mendorong seseorang untuk melakukan yang terbaik untuk pekerjaannya.

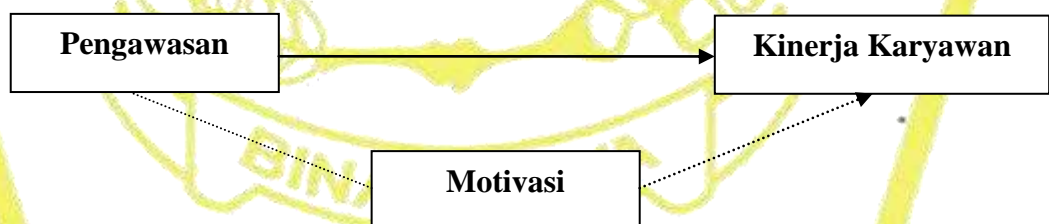
hal tersebut bisa terjadi karena kurang pengetahuan karyawan mengenai pekerjaan tersebut atau kurang motivasi (dorongan) karyawan melakukannya. memotivasi karyawan penting karena menciptakan

lingkungan yang memungkinkan dan mendorong seseorang untuk melakukan yang terbaik, baik didalam maupun diluar jam kerja akan menguntungkan karyawan dan organisasi. Motivasi sangatlah penting bagi kinerja karyawan, naiknya motivasi disebabkan oleh karyawan yang berusaha keras untuk mencapai prestasi kerja, karyawan menikmati setiap setiap persaingan dan kemenangan.



6. Hubungan Pengawasan Dengan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel *Intervening*

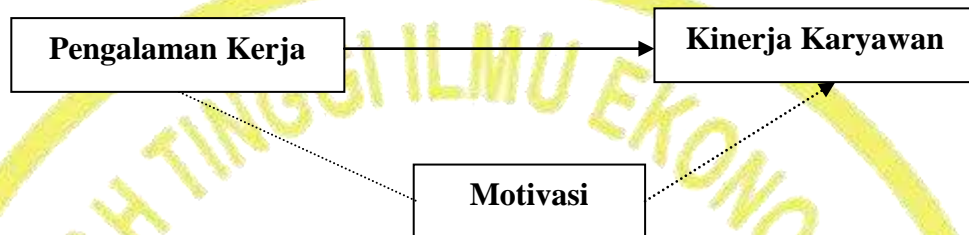
Pengawasan berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan pengawasan yang baik akan menimbulkan motivasi kepada para karyawa. Karena dengan adanya pengawasan para karyawan akan lebih terarah dan lebih memahami tentang setiap tugasnya dengan adanya pengawasan para karyawan akan lebih berhati hati dalam melaksanakan pekerjaanya sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik.



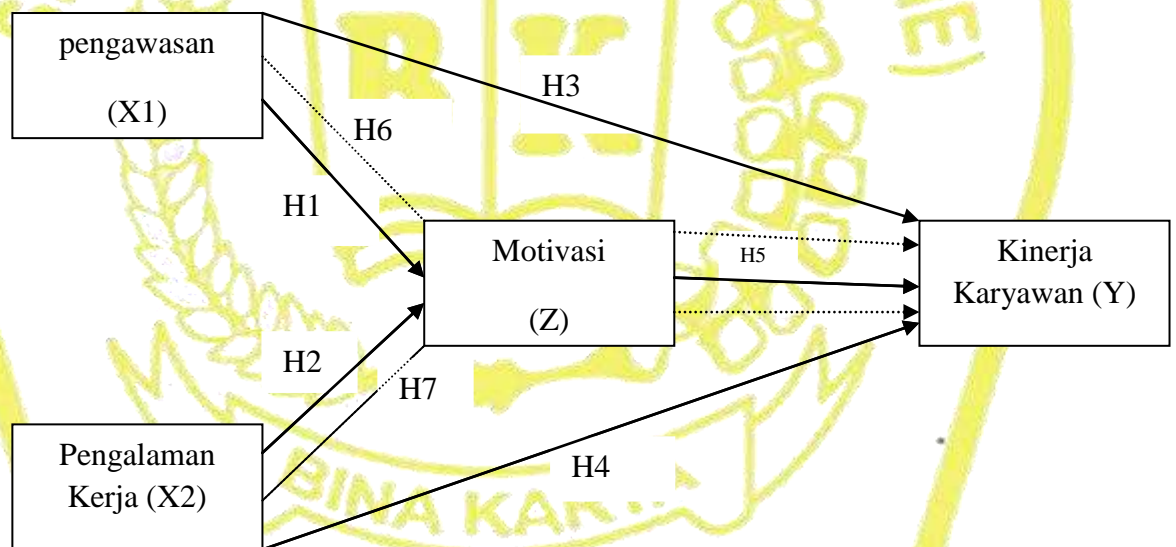
7. Hubungan Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel *Intervening*

Untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilihat dari pengalaman kerja karyawan sehingga menumbuhkan motivasi yang tinggi dalam bekerja, karena para karyawan merasa didukung dan dihargai dalam bekerja.

Adanya motivasi yang tinggi membuat karyawan menjadi lebih terfokus dan perhatian pada upaya mencapai hasil kerja yang baik dan sesuai harapan perusahaan sehingga hal ini menumbuhkan kinerja yang baik dari para karyawan.



Dari penjelasan diatas maka kerangka konseptual dapat digambarkan sebagai berikut :



sumber : data primer diolah, 2023

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2019) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah

dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1: Terdapat pengaruh variabel pengawasan terhadap motivasi pada PT.

Darmasindo Intikaret.

H2: Terdapat pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap motivasi pada PT.

Darmasindo Intikaret.

H3: Terdapat pengaruh variabel pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Darmasindo Intikaret.

H4: Terdapat pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Darmasindo Intikaret.

H5: Terdapat pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Darmasindo Intikaret.

H6: Terdapat pengaruh variabel pengawasan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel *intervening* pada PT. Darmasindo Intikaret.

H7: Terdapat pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel *intervening* pada PT. Darmasindo Intikaret.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2019) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan

B. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat pengembangan. Menurut (Sugiyono, 2019) pengembangan berarti memperdalam, memperluas dan menyempurnakan, pengetahuan, teori, tindakan atau produk yang telah ada. Penelitian ini mengembangkan penelitian (Simarmata, 2022) yang berjudul “Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel *Intervenig* Pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan”. Dengan Menambahkan satu variabel yaitu Variabel Pengawasan Sebagai variabel X1 dalam penelitian ini terdapat perbedaan objek.

C. Lokasi dan Periode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Darmasindo Intikaret yang beralamat di Jl. Ir. H. Juanda, Tj. Marulak, Kec. Rambutan, Kota Tebing Tinggi, Sumatra Utara.

2. Periode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dari Februari 2023 sampai dengan Juli 2023.

D. Pupolasi Dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi di PT. Darmasindo Intikaret yang berjumlah 40 orang bagian produksi .

2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2019) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun sampel dalam penelitian ini diambil dari populasi itu yaitu keseluruhan populasi yang berjumlah 40 orang karyawan bagian produksi.

3. Teknik Sampling

Menurut (Sugiyono, 2019) teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel apa yang akan digunakan dalam penelitian. dalam penelitian ini menggunakan teknik *nonprobabilitysampling*. Menurut (Sugiyono, 2019) teknik *nonprobability sampling* adalah pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang / kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik yang digunakan adalah teknik

sensus atau *sampling* total, menurut (Sugiyono, 2019) sensus atau *sampling* total adalah teknik pengambilan sampel dengan seluruh anggota populasi dijadikan sampel.

E. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Menurut (Sugiyono, 2019) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini, Data primer yang diperoleh dari hasil wawancara dan kuisioner yang dilakukan peneliti. Dalam hal ini data primer yang diperoleh yaitu data Target Produksi dan Realisasi tahun 2022, Serta data tingkat pendidikan karyawan.

2. Data Sekunder

Menurut (Sugiyono, 2019) data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari Buku, Jurnal, Media internet, artikel yang terkait dengan topik penelitian mengenai pengawasan, pengalaman kerja, kinerja karyawan, dan motivasi

F. Metode Pengumpulan Data

Adapun pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai untuk memberikan jawaban atas pertanyaan yang diberikan.

Menurut (Sugiyono, 2019) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti.

2. Kuisisioner

Menurut (Sugiyono, 2019) kuisisioner merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien untuk mendapatkan jawaban dari responden. Kuisisioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu karyawan PT. Darmasindo Intikaret dengan menggunakan skala likert dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.1
Instrumen Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu (RG)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Sugiyono, 2017)

3. Studi Pustaka

Menurut (Sugiyono, 2019) studi kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya, dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti. dalam penelitian ini menggunakan studi pustaka berupa buku-buku dan juga jurnal ilmiah terkait dengan penulisan ini.

G. Definisi Oprasional Variabel Penelitian

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh pengawasan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel *intervening* PT. Darmasindo Intikaret.

Tabel 3.2 Indikator Pengukuran Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Ukur
1	Kinerja karyawan (Y)	Mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya(Mangkunegara, 2018)	Indikator : 1) kualitas 2) kuantitas 3) ketepatan waktu 4) efektivitas 5) kemandirian (Robbins, 2016)	Skala likert
2.	Pengawasan (X1)	Pengawasan kerja merupakan suatu cara yang dilakukan sebuah organisasi ataupun perusahaan dalam mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, sehingga organisasi atau perusahaan dapat mencapai visi dan misi dari organisasi atau perusahaan(Fahmi, 2022).	Indikator : 1) kontrol masukan 2) kontrol perilaku 3) kontrol pengeluaran 4) supervisi 5) keselarasan tujuan (Siagian, 2014)	Skala likert

3.	Pengalaman kerja (X2)	Pengalaman kerja adalah Kegiatan melakukan segala sesuatu yang pernah dialami seseorang (Mohtar, 2019)	indikator pengalaman : 1) lama kerja atau masa kerja 2) tingkat pengetahuan yang dimiliki 3) tingkat kemampuan dalam bekerja 4) penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan 5) jenis pekerjaan (Sedarmayanti, 2013)	Skala likert
4.	Motivasi (Z)	Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya mencapai kepuasan (Hasibuan, 2016).	Indikator : 1) balas jasa 2) kondisi kerja 3) fasilitas kerja 4) prestasi kerja 5) pengakuan dari atasan (Robbins, 2016)	Skala likert

Sumber : data primer diolah, (2023)

H. Metode Analisis Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Menurut (Ghozali, 2018) uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu indikator yang berbentuk kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas ini

menggunakan *Person Correlation* yaitu dengan menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Suatu dikatakan valid jika memiliki KMO diatas 0,5 dan memiliki tingkat signifikansi dibawah 0,05.

b. Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2018) uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan *reliabel* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau bisa stabil dari waktu ke waktu. Uji realibilitas digunakan untuk mengukur konsistensi dari hasil pengukuran kuisioner dalam penggunaan yang berulang. Jawaban responden terhadap pertanyaan dikatakan reliabel jika setiap pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak acak.

Dalam mencari reliabilitas dalam penelitian ini peneliti menggunakan *cornbach alpha* untuk menguji suatu reliabilitas, alat ukurnya yaitu kompleksitas tugas, tekanan ketaatan, pengetahuan auditor serta audit judgment. dengan kriteria pengambilan keputusan yang dinyatakan oleh Ghozali dalam (Palapa & Sulkha, 2021), yaitu jika *koefisien cornbach alpha* $> 0,70$ maka pertanyaan dinyatakan layak atau reliabel. sebaliknya, jika *koefisien cronbach alpha* < 0.70 maka pertanyaan dinyatakan tidak layak atau tidak reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

Menurut (Ghozali, 2018) Asumsi klasik merupakan persyaratan yang harus dipenuhi pada analisis regresi liner berganda. uji asumsi klasik yang biasa digunakan adalah uji normalitas, uji mutikolinieritas, dan uji heteroskedesitas. Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2018) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut (Ghozali, 2018) uji multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap terikatnya menjadi terganggu. uji multikolinearitas dilihat dari nilai *Tolerance* dan *VIF (variance inflation factor)* serta besarnya korelasi antar variabel independen. suatu model regresi dapat dikatakan bebas multikolinearitas jika mempunyai nilai *VIF* tidak lebih dari 10 dan mempunyai angka *tolerance* tidak kurang dari 0,10.

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut (Ghozali, 2018) uji heterokedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan

kepengamatan yang lain. jika varian dan residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika varian dan residual satu pengamatan kepengamatan lain berbeda disebut heterokedastisitas.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut (Ghozali, 2018) analisis regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk menentukan arah dan seberapa besar pengaruh independen terhadap variabel dependen.

Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z + e$$

keterangan :

Y	=	Variabel dependen (kinerja karyawan)
a	=	konstanta
$b_1 b_2 b_3$	=	besarnya koefisiensi regresi
X1	=	variabel independen (pengawasan)
X2	=	variabel independen (pengalaman kerja)
Z	=	Motivasi
e	=	Standar error

4. Koefisien Determinasi

Menurut (Ghozali, 2018) tujuan koefisien determinasi untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi yang telah ditemukan dengan selanjutnya dikalikan 100% koefisien determinasi dinyatakan dengan rumus sebagai berikut :

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

R² = Koefisien Korelasi

100% = Persentase Kontribusi

I. Uji Hipotesis

1. Uji T

Menurut (Ghozali, 2018) uji parsial (uji T) digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. uji parsial dalam data penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 maka kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

- a. bila nilai signifikan $< 0,05$ dan $T \text{ hitung} > T \text{ tabel}$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
- b. bila nilai signifikan $> 0,05$ dan $T \text{ hitung} < T \text{ tabel}$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

2. Analisis Jalur

Penelitian ini juga menggunakan analisis jalur (*path analysis*). menurut (Ghozali, 2018) analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda . analisis jalur digunakan untuk menguji pengaruh variabel *intervening* dalam penelitian ini. hasil dari uji analisis jalur ini juga akan digunakan untuk membandingkan pengaruh mana yang lebih besar antara pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung, serta menarik suatu kesimpulan apakah dengan adanya variabel *intervening* ini dapat

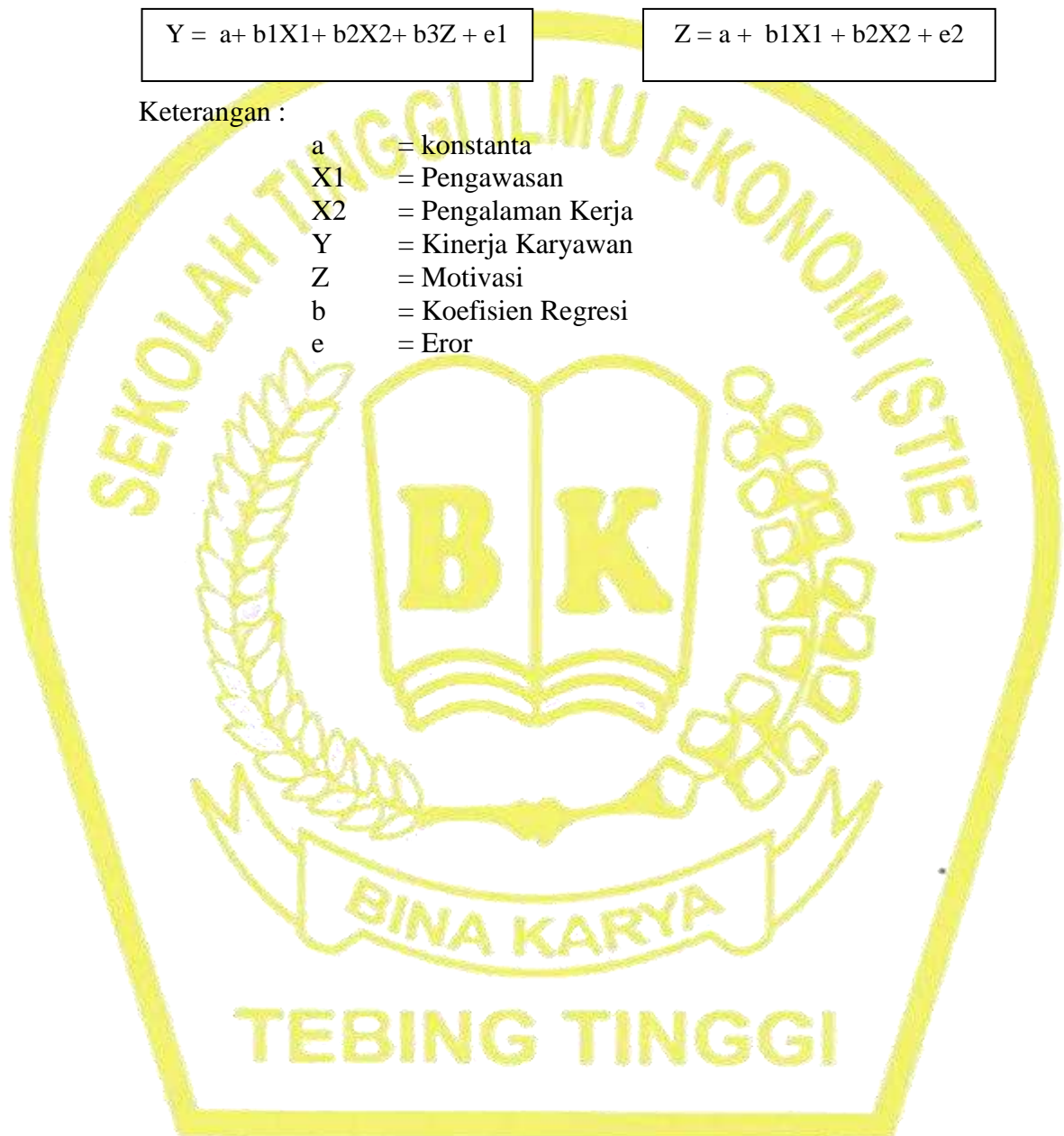
memperkuat atau justru memperlemah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. model persamaan yang digunakan untuk analisis jalur adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z + e_1$$

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_2$$

Keterangan :

- a = konstanta
- X1 = Pengawasan
- X2 = Pengalaman Kerja
- Y = Kinerja Karyawan
- Z = Motivasi
- b = Koefisien Regresi
- e = Error



DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, praktik dan penelitian*. UNIMAL PRESS, Ljokseumawe
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Ressorcea Manajemen*, Deepublish. Yogyakarta
- Dermawan, P. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel intervening*. Universitas Brawijaya Malang.
- Effendi. (2014). *Asas Manajemen*. Rajawali Pers, Jakarta
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Alfabeta, Bandung
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*, Semarang
- Harianto. (2020). *Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Centric Powerindo Di Kota Batam* (Vol. 8, Issue 1). Universitas Putra Batam.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Manurung, I. S. (2018). *Pengaruh Pengawasan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Sekretariat Dprd Kabupaten Tapanuli Selatan*. LPPM UGN, 8.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung
- Mohtar, I. (2019). *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru (Pertama)*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Mulyadi. (2016). *Sistem Akuntansi*. Salemba Empat, Jakarta
- Mulyawati, A. (2018). *Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dibagian Spinning Pada PT. Hanil Indonesia*. UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA.

- Pandhita, A., Karnadi, & Tulhusnah, L. (2022). *pengaruh kompetensi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada PT. Penggadaian Cabang Pembantu Asembagus)*. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*, 1(7), 1525–1538.
- Prasetyo, R. (2019). *pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di sekretariat badan pelatihan dan pendidikan keuangan (BPPK) Jakarta*. Universitas Islam Indonesia Fakultas Ekonomi Yogyakarta.
- Purba, F. Y., Ritonga, S., & Pasaribu, T. K. (2022). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Darmasindo Intikaret Tebing Tinggi Sumatera Utara*. *Seminar Nasional Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 71–83.
- Purnama, S. (2018). *Pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor camat panyabungan barat kabupaten mandailing natal*. Universitas Islam Negri Sumatra Utara.
- Riswanto, J. (2022). *Pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PKS Kebun Rambutan DiPTPN III*. Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
- Robbins. (2016). *Manajemen Penilaian Kerja Karyawan*. Gaya Media, Jakarta
- Rozi, F. (2021). *pengaruh sistem informasi akuntansi, pengawasan internal dan key performance indicators (KPI) terhadap kinerja karyawan dengan motivasi bekerja sebagai variabel modreting di perum perumnas ragonel 1 medan*. Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
- Sedarmayanti. (2013). *Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja*. CV Mandar Maju, Bandung
- Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Simarmata, K. S. (2022). *pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada perusahaan umum daerah pasar kota medan*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Sopiah, & Sangadji, etta mamang. (2017). *manajemen sumber daya manusia strategik*. ANDI, Malang
- Sugiyono. (2019). *metodi penelitian dan pengembangan*. Alfabeta, Bandung
- Tsauri, S. (2013). *manajemen sumber daya manusia*. STAIN. Jember

Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers, Jakarta

Winardi. (2013). *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo Indonesia, Jakarta

Cahyadi, L. and Cahyadi, W. (2023) 'The influence of transactional leadership style and transformational on organizational commitment with compensation as a moderating variable', JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia), 9(2), p. 845. doi:10.29210/020231736.

Cahyadi, W., Aswita, D. and Ningsih, T.Z. (2022) 'Analysis of The Development of Non-Cognitive Assessment Instrument to Support Online History Learning in Jambi City High School', AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan, 14(3), pp. 3265–3274. doi:10.35445/alishlah.v14i3.2044.

Candrasa, L. and Cen, C.C. (2022) 'The Effect Of Teacher Teaching, Learning Methods And Students Perceptions On The Student's Learning Achievement In Medan City', JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia), 8(4), pp. 449–456. doi:10.29210/020221737.

Sinaga, E.M. (2022) 'The Influence Of Price On Purchase Decision With Quality Of Service As Intervening Variable (Case Study On Customer Outlet Distributor Of XL AXIATA Products PT. Akses Lintas Nusantara Kota Tebing Tinggi)', JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia), 8(4), pp. 125–133. doi:10.29210/020221734.

