

PENGARUH MOTIVASI DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOUSEKEEPING PT. USAHA GEDUNG MANDIRI JAKARTA PUSAT

Muhammad Fachri¹, Irfan Rizka Akbar²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹muhammadfachrie97@gmail.com

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹dosen02461@unapam.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of work motivation and work monitoring on employee performance at housekeeping PT. Usaha Gedung Mandiri in Jakarta Pusat. The method used is a descriptive quantitative method. The sampling technique used is the saturated sampling technique. Data collection techniques in this study using interview techniques, observation and questionnaires, as many as 104 respondents. This research uses correlation coefficient test, multiple linear regression test, coefficient of determination and significant hypothesis test. The results of the study of work motivation have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 16.554 + 0.591X_1$, the correlation coefficient value is 0.633, both variables have a strong relationship with a determination coefficient of 40.1%. Hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ ($8,256 > 1,983$). thus H_0 is rejected and H_1 accepted Work Monitoring has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 18,024 + 0.567X_1$, the correlation coefficient value is 0.600. Both variables have a strong relationship with a coefficient of determination of 36.0%. Hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{table}$ ($7.576 > 1.983$). Thus H_0 is rejected and H_2 accepted Work Motivation and Work Monitoring have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 10.171 + 0.410X_1 + 0.349X_2$. The value of the correlation coefficient is 0.706, meaning that the independent variable and the dependent variable have a strong relationship with the coefficient of determination or simultaneous influence of 49.9% while the remaining 50.1% is influenced by other factors. Testing the hypothesis obtained the value of $F_{arithmic} > F_{table}$ ($50.320 > 2.690$). Thus H_0 is rejected and H_3 is accepted. This means that there is a simultaneous significant influence between Work Motivation and Work Monitoring on Employee Performance at Housekeeping PT. Central Jakarta Independent Building Business.

Keywords: Work Motivation; Work Monitoring and Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja dan Pengawasan kerja terhadap Kinerja karyawan pada housekeeping PT. Usaha Gedung Mandiri Jakarta Pusat. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah metode teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, observasi dan kuesioner sebanyak 104 responden. Penelitian ini menggunakan uji koefisien korelasi, uji regresi linier berganda, koefisien determinasi dan uji signifikan hipotesis. Hasil penelitian Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 16.554 + 0.591X_1$, nilai koefisien

korelasi 0.633 kedua variable memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi 40.1%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8.256 > 1.983$). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Pengawasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 18.024 + 0.567X_1$ nilai koefisien korelasi sebesar 0.600 kedua variable memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi 36.0%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7.576 > 1.983$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima. Motivasi Kerja dan Pengawasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10.171 + 0.410X_1 + 0.349X_2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh 0.706 artinya variable bebas dengan variable terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi atau pengaruh secara simultan sebesar 49.9% sedangkan sisanya 50.1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($50.320 > 2,690$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Motivasi Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Housekeeping PT. Usaha Gedung Mandiri Jakarta Pusat.

Kata Kunci: Motivasi Kerja; Pengawasan Kerja dan Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Pada umumnya, sebagian besar perusahaan percaya bahwa untuk mendapatkan keberhasilan, mereka harus memaksimalkan kinerja dengan sebaik mungkin, baik secara pribadi maupun berkelompok yang pada akhirnya akan mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Untuk mencapai suatu keberhasilan, tentunya yang paling utama diperhatikan adalah apakah Manajemen Sumber Daya Manusia sudah berperan penting didalam organisasi atau belum, kunci utama keberhasilan suatu organisasi salah satunya yaitu karena adanya manusia didalamnya yang ikut bersinergi dan berkontribusi.

Adapun faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja yang diberikan pemimpin terhadap karyawannya, seperti yang dikutip dari Septiawan dan Mudasyir (2018) faktor pendorong kinerja karyawan dapat juga diambil daripada karakteristik individu tersebut seperti kemampuan, keterampilan, pengetahuan, motivasi, norma dan nilai. Menurut persamaannya dengan konsep kinerja, terlihat bahwa karakteristik individu seperti kepribadian, usia dan jenis kelamin, tingkat pendidikan, suku bangsa, keadaan sosial ekonomi, pengalaman terhadap keadaan yang lalu, akan menentukan perilaku kerja dan produktivitas kerja, baik secara pribadi maupun organisasi.

Selain dari motivasi kerja, kinerja karyawan pun akan dapat meningkat bila adanya pengawasan kerja dari pemimpin, karena pengawasan kerja menjadi suatu faktor yang penting dalam peningkatan individu didalam organisasi, karena

Pengawasan kerja merupakan daya penggerak utama bagi setiap bawahan atau karyawan agar dapat bertindak sesuai dengan apa yang telah diatur menurut standar yang berlaku. Dikutip dari Djuwita dan Prayoga (2020) Pengawasan kerja merupakan kewajiban bagi setiap atasan untuk mengawasi para bawahannya yang bersifat preventif dan represif dengan pembinaan. Dengan adanya pengawasan kerja pimpinan dapat mengetahui kegiatan yang nyata dari setiap aspek dan setiap permasalahan pelaksanaan tugas-tugas dalam lingkungan satuan organisasi yang masing-masing selanjutnya jika terjadi penyimpangan, mereka dapat dengan cepat membuat langkah perbaikan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Motivasi kerja dan pengawasan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah di tentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang di harapkan. Kinerja merupakan suatu prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

Pada pengawas sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering tidak mengetahui seberapa buruknya kinerja bawahannya. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan

kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu Hasibuan (2016).

Dalam dunia kerja banyak hal terjadi, baik itu sengaja atau tidak sengaja, dan mau atau tidak mau. Setiap karyawan harus menerima setiap Indonesia yang terjadi. Dalam bekerja, karyawan tidak selamanya memiliki motivasi yang tinggi. Walau begitu karyawan harus tetap menjalankan aktivitas kerjanya sehari-hari.

Pertama dalam motivasi kerja kurangnya arahan dari pemimpin serta bonus yang dimana tidak sesuai dengan harapan karyawan. Yang kedua yaitu pengawasan kerja yang kurang dimana dalam suatu pekerjaan dibutuhkan suatu pengawasan kerja yang lebih, karena jika karyawan tidak terawasi dengan baik maka akan berimbas pada kinerja karyawan, dapat menurunkan motivasi kerja karyawan setiap saat dan disisi lain, pengawasan kerja yang terlalu ketat dapat membuat karyawan yang bekerja merasa tidak nyaman.

Dari beberapa pernyataan diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan pengawasan kerja sangatlah berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun motivasi dan pengawasan seringkali dinilai kurang memenuhi harapan para karyawan. Pertama dalam motivasi kerja kurangnya arahan dari pemimpin serta bonus yang dimana tidak sesuai dengan harapan karyawan. Yang kedua yaitu pengawasan kerja yang kurang dimana dalam suatu pekerjaan dibutuhkan suatu pengawasan kerja yang lebih, karena jika karyawan tidak terawasi dengan baik maka akan berimbas pada kinerja karyawan.

Begitu pula yang terjadi pada housekeeping Indonesia. Usaha Gedung Mandiri, motivasi kerja dan pengawasan kerja menjadi salah satu faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan khususnya pada posisi housekeeping. Pada perusahaan besar khususnya bank tentunya fasilitas yang memadai, keramahan pelayanan dan kebersihan ruangan adalah poin penting yang harus diutamakan, apalagi seperti pada saat ini pandemi covid-19 masih menjadi bagian dari kehidupan masyarakat di Indonesia, maka kebersihan disetiap kantor dan pelayanan khususnya harus lebih ditingkatkan.

Tbl I. Data Absensi Karyawan Housekeeping PT. Usaha Gedung Mandiri Jakarta Pusat

Tahun	Jumlah Karyawan	Absensi			Total Ketidakhadiran	Presentase
		Alpa	Izin	Sakit		
2019	104	63	48	52	163	63,80%
2020	104	60	41	46	147	70,74%
2021	104	55	38	43	136	76,47%

Sumber : HK PT. UG Mandiri Priode 2019-2021

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa tingkat presentase ketidakhadiran karyawan mengalami peningkatan hal ini dapat dilihat pada tahun 2019 tingkat presentase ketidakhadiran karyawan sebesar 63,80% kemudian meningkat menjadi 70,74% di tahun 2020 dan menjadi peningkatan di tahun 2021 menjadi 76,47%. Hal ini mengidentifikasi bahwa motivasi kerja karyawan tersebut masih belum optimal meskipun adanya penurunan, namun jumlah ketidakhadiran cukup tinggi disetiap tahunnya. Salah satu faktor terjadinya permasalahan, mereka juga mengeluhkan kurangnya peluang untuk mengembangkan karir, tersebut adalah dari motivasi kejadian pengawasan kerja yang berdampak pada kinerja kerjanya.

Melalui tabel diatas, maka peneliti melakukan mini survei mengenai Motivasi kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada beberapa housekeeping di PT. Usaha Gedung Mandiri yang dimana hanya diambil 15 orang responden dan dibagikan secara acak mengenai permasalahan yang muncul pada perusahaan yang berkaitan dengan motivasi kerja dan pengawasan kerja dengan 5 pernyataan kuesioner yang peneliti buat, yaitu:

Tbl II. 5 pernyataan kuesioner

No	Pernyataan	Kriteria Jawaban		Jumlah
		Setuju	Tidak Setuju	
1	Apakah pemimpin selalu memberikan motivasi kerja terhadap setiap karyawannya?	4	11	15
2	Apakah pemimpin selalu memberikan reward terhadap karyawannya?	5	10	15
3	Apakah pemimpin selalu memperhatikan karyawannya?	7	8	15
4	Apakah pemimpin selalu mengawasi karyawannya secara langsung?	3	12	15
5	Apakah pemimpin memberikan Motivasi dan Pengawasan kerja dengan baik?	6	9	15

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Dirangkum dari keseluruhan hasil jawaban kuisisioner mini diatas dapat disimpulkan bahwa dari 15 jumlah responden masih banyak yang tidak merasa puas dengan motivasi kerja dan

pengawasan kerja yang diberikan oleh pemimpinnya dan terdapat juga responden yang menyatakan motivasi kerja dan pengawasan kerja yang diberikan pemimpin sudah cukup baik karena ada hal lain diluar penelitian yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti oleh peneliti.

Dalam keadaan ini, posisi housekeeping sangat memiliki peran yang penting, karyawan housekeeping pada PT. Usaha Gedung Mandiri terkadang mengeluh karena tuntutan pekerjaan yang semakin banyak saat ini mereka harus bekerja 2x lebih berat, seperti harus selalu pel lantai setiap 1 kloter nasabah datang, harus lebih memperhatikan nasabah, dan juga harus lebih ekstra dalam membersihkan setiap isi lantai gedung, tergantung dimana pekerja housekeeping ditugaskan, karena itu terkadang ada beberapa karyawan yang bekerja tidak sesuai sop dan tidak semangat dalam bekerja. Masih kurangnya motivasi kerja berupa semangat dan arahan yang diberikan oleh pengawas menjadi faktor kurangnya kinerja pada karyawan.

Mereka juga mengeluhkan kurangnya peluang untuk mengembangkan karir, dimana untuk bisa naik jabatan sangat sulit disamping itu bonus yang mereka dapatkan berbeda-beda dan hanya tergantung dengan absensi kehadiran. Selain itu peraturan kerja pada shift malam, dimana pada tugas mengkristalisasi atau mengkilapkan lantai marmer harus selesai pada malam itu juga, sedangkan uang lembur yang mereka terima bisa dibilang tidak sesuai dengan beban yang dikerjakan, uang lembur sejamnya hanya lima ribu rupiah. SPV yang berbeda-beda pandangan dan berbeda arahnya juga menjadi keluhan dimana SPV A memerintahkan dan SPV B memberi perintah yang berbeda hingga menghasilkan kebingungan bagi karyawan housekeeping.

Dari sekian banyak karyawan housekeeping yang bekerja masih terdapat karyawan yang bekerja tidak sesuai sop salah satu penyebab utama yaitu kurangnya pengawasan kerja dari para pengawas, kurangnya jumlah pengawas juga berperan sangat besar, karena dari semua pekerja housekeeping yang bekerja, tidak mungkin dapat diawasi satu per-satu, dimana dari seratus pekerja housekeeping hanya ada tiga Spv dan satu Chief, Maka tidak jarang terdapat karyawan yang datang terlambat dan tidak terawasi dengan baik oleh pengawas disaat jam kerja.

Dengan adanya permasalahan tersebut, tentunya karyawan housekeeping pada PT. Usaha Gedung Mandiri sangat membutuhkan motivasi kerja dalam bekerja karena dengan adanya suatu motivasi kerja karyawan akan lebih cenderung bersemangat dalam menjalani pekerjaannya, selain itu mereka juga membutuhkan pengawasan kerja yang cukup dari pemimpinnya, hal ini akan membantu karyawan untuk bekerja lebih giat dan tidak bermalasan karena merasa pekerjaannya berat, dengan begitu mereka dapat bekerja sesuai aturan yang berlaku dan mereka tidak merasa terbebani dengan pekerjaannya. Karyawan cenderung ingin bekerja santai dalam menjalankan tugasnya.

Terkadang, dalam pengawasan kerja seorang pemimpin sering menegur karyawan yang melakukan kesalahan tanpa mencari tahu penyebab kesalahannya. Hal inilah yang salah dalam melakukan pengawasan. Kinerja yang baik, tidak harus mencapai 100%. Setidaknya mendekati 100% karena karyawan bukanlah robot. Karyawan selalu ditekan dalam melakukan suatu pekerjaan, akan tetapi jarang perusahaan yang memberikan reward pada karyawan yang sudah bekerja dengan baik

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Bambang Septiawan, Ahmad Mudasyir (2018). Jurnal Akuntabilitas, Vol. 11 No. 1. Dengan judul Analisis pengaruh Motivasi dan juga Pengawasan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan di Cv. Bahrul Maghfiroh Kota Malang dengan Analisis Kuantitatif hasil penelitian Berdasarkan hasil dari penelitian menunjukan variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X1) dan Pengawasan Kerja (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Selanjutnya Tita Meiriana Djuwita, Indra Aditya Prayoga (2020). Jurnal Ilmiah Mangister Ilmu Administrasi. Vol. 11 No. 1 dengan judul Pengaruh Motivasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Kecamatan Pasirjambu Kabupaten Bandung) menggunakan analisis kuantitatif dengan hasil Berdasarkan hasil penelitian motivasi dan pengawasan berpengaruh secara positif dan signifikan dengan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya Darwin Lie, Andy Wijaya, Nitalia (2021). Jurnal Mnajemen. Vol. 7 No. 1 Pengaruh Motivasi dan Pengawasan terhadap

Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mestika Dharma, Tbk Cabang Pematangsiantar Analisis Kualitatif dan Kualitatif Berdasarkan hasil penelitian Motivasi, pengawasan, dan kinerja karyawan sudah baik, serta terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya Wiwin Agustian, Hendri (2017). Jurnal Ilmiah MBiA. Vol. 17 No. 1 Pengaruh Motivasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan PT. PGASCOM Palembang Analisis statistik parametrik dengan alat analisis regresi berganda, Berdasarkan penelitian Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Sugiyono (2012) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai teknik penelitian yang berlandaskan pada cara filsafat positivisme, digunakan untuk penelitian pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan sample menggunakan instrumen penelitian, analisis informasi bersifat kuantitatif/statistik, dengan bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya. Penelitian yang digunakan adalah menggunakan metode kuantitatif yang termasuk penelitian explanative (kausal komparatif) yang bertujuan untuk meneliti hubungan sebab akibat antara variable independen dengan variable dependen. Penelitian ini dimaksudkan untuk menguji hipotesis dengan perhitungan statistik. Penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel X1 (Motivasi Kerja) dan X2 (Pengawasan Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan).

Tbl III. Metode Kuesioner (Angket)

Kategori Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sugiyono (2016)

Dalam penelitian ini kuesioner (angket) digunakan sebagai metode yang utama untuk memperoleh data tentang pengaruh motivasi, pengawasan dan kinerja karyawan dengan menggunakan skala likert, dimana unsur-unsur yang diteliti masing-masing jawaban diberi skor. Skor respon responden dijumlahkan dan jumlah tersebut merupakan total skor, skor paling tinggi

diberikan pada jawaban yang paling menunjang, dan skor terendah diberikan pada jawaban paling tidak menunjang.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan sebagai alat ukur yang sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner dapat untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diperkirakan oleh konsumen tersebut. Dalam penelitian ini uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r kritis. Untuk bisa menguji apakah setiap indikator sah atau tidak, dapat dilihat pada tampilan output Cronbach Alpha di kolom Correlated Item – Total Correlation. Bandingkan saja nilai Correlated Item – Total Correlation dengan hasil perhitungan r-kritis. Jika r hitung > r-kritis maka nilainya positif, dan butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Uji Reliabilitas

Reliabilitas yaitu alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari pada variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel/handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten/stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja. Di sini pengukurannya hanya sekali, kemudian hasilnya dibandingkan dengan pernyataan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pernyataan. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai alfa cronbach > r tabel. Suatu instrument penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai jika koefisien alfa cronbach lebih besar atau sama dengan 0,60

$$\alpha = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_x^2} \right)$$

Tbl IV. Uji Reliabilitas

Koefisien Reliabilitas (r)	Interpretasi
$0,00 \leq r < 0,20$	Kurang Reliabel
$0,20 \leq r < 0,40$	Agak Reliabel
$0,40 \leq r < 0,60$	Cukup Reliabel
$0,60 \leq r < 0,80$	Reliabel
$0,80 \leq r < 1,00$	Sangat Reliabel

Arikunto (2013)

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas ini bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Menurut Ghozali (2013) “Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Sumber : Ghozali (2013)

Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2013) “Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1”. Masalah ini timbul karena residual tidak bebas dari satu observasi dengan observasi lainnya. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dalam penelitian ini yaitu dengan uji Durbin Watson (DW test) dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$d = \frac{\sum_{t=1}^n (e_t - e_{t-1})^2}{\sum_{t=1}^n e_t^2}$$

Sumber : Singgih Santoso (2012)

Tbl V. Uji Autokorelasi

Kriteria	Keterangan
< 1,000	Ada autokorelasi
1,100 – 1,540	Tanpa kesimpulan
1,550 – 2,460	Tidak ada autokorelasi
2,460 – 2,900	Tanpa Kesimpulan
>2,900	Ada autokorelasi

Sumber : Algifari (2011)

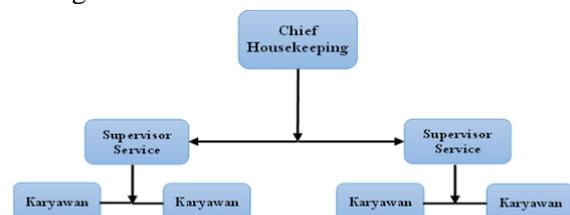
Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lainnya. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residual SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di standardized.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Struktur Organisasi

Struktur organisasi sangat diperlukan dalam suatu perusahaan untuk menjaga kelancaran dan mencapai tujuan perusahaan. Melalui struktur organisasi dapat terlihat hubungan yang lebih spesifik dari susunan jabatan yang ada dalam perusahaan tersebut. Struktur organisasi merupakan sebuah susunan organisasi mulai dari pucuk pimpinan teratas sampai dengan para karyawan yang membantu jalannya roda perusahaan dengan tugas dan tanggung jawab yang berbeda. Berikut ini struktur organisasi PT Usaha Gedung Mandiri:



Sumber : PT Usaha Gedung Mandiri 2021

Gbr 1. struktur organisasi PT Usaha Gedung Mandiri

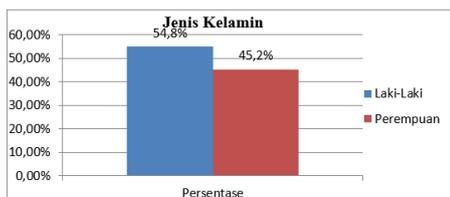
Data Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengambil 104 yang dijadikan sample dalam penelitian ini. Berikut ini adalah penyajian hasil mengenai karakteristik responden.

Tbl VI. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Persentase
Laki-Laki	57	54,8%
Perempuan	47	45,2%
Total	104	100%

Sumber: Data Primer 2021



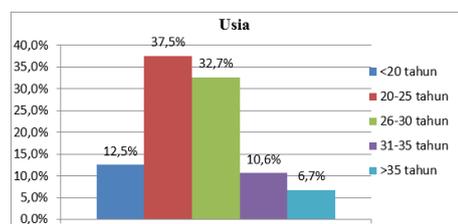
Gbr 2. Diagram Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan table dan gambar diagram tersebut bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 57 orang dengan persentase 54,8%, sedangkan jumlah responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 47 orang dengan persentase 45,2%

Tbl VII. Usia Responden

Usia	Jumlah Orang	Persentase
<20 tahun	13	12,5%
20-25 tahun	39	37,5%
26-30 tahun	34	32,7%
31-35 tahun	11	10,6%
>36 tahun	7	6,7%
Total	104	100%

Sumber: Data Primer 2021



Gambar 4.3 Diagram Usia Responden

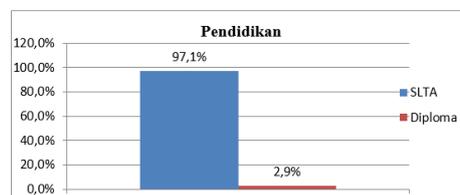
Gbr 3. Diagram Usia Responden

Berdasarkan tabel dan diagram tersebut bahwa karyawan housekeeping PT Usaha Gedung Mandiri didominasi oleh karyawan yang berusia 20-25 tahun sebanyak 39 orang dengan persentase 37,5% yang artinya semangat untuk bekerja masih tergolong tinggi dan produktif.

Tbl VIII. Pendidikan Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase
SLTA	101	97,1%
Diploma	3	2,9%
Total	104	100%

Sumber: Data Primer 2021



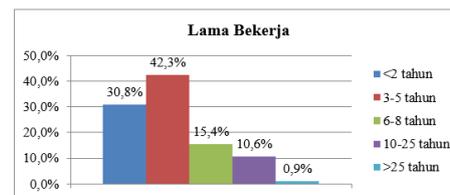
Gbr 4. Diagram Pendidikan Responden

Berdasarkan tabel dan gambar diatas dapat dilihat bahwa di PT. Usaha Gedung Mandiri, jenjang pendidikan terbanyak adalah Sarjana (SLTA) yaitu sebanyak 101 orang atau sebesar 97,1%.

Tbl IX. Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase
<2 tahun	32	30,8%
3-5 tahun	44	42,3%
6-8 tahun	16	15,4%
10-25 tahun	11	10,6%
>25 tahun	1	0,9%
Total	104	100%

Sumber: Data Primer 2021



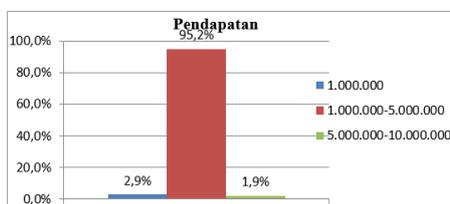
Gbr 5. Diagram Lama Bekerja Responden

Berdasarkan tabel dan diagram tersebut menyatakan bahwa lama bekerja responden yang tertinggi yaitu 3-5 tahun sebanyak 44 orang dengan persentase 42,3% dan terendah yaitu >25 tahun sebanyak 1 orang dengan persentase 0,9%.

Tbl X. Pendapatan Responden

Pendapatan (Rupiah)	Jumlah Responden	Persentase
1.000.000	3 orang	2,9%
1.000.000 - 5.000.000	99 orang	95,2%
5.000.000 - 10.000.000	2 orang	1,9%

Sumber: Data Primer 2021



Gbr 6. Diagram Pendapatan Responden

Berdasarkan tabel dan diagram tersebut dapat dilihat bahwa pendapatan responden

terbanyak yaitu Rp. 1.000.000 – Rp. 5.000.000 sebanyak 99 orang dengan persentase 95,2% dan terendah yaitu Rp.5.000.000 – Rp.10.000.000 sebanyak 2 orang dengan persentase 1,9%.

Uji Validitas

Tbl XI. Hasil Uji Validasi Berdasarkan Variabel Motivasi Kerja (X1)

No	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keputusan
1	Saya mendapatkan gaji yang layak dan sepadan	0.542	0.193	Valid
2	Saya menerima gaji tepat waktu	0.469	0.193	Valid
3	Saya mendapatkan bonus sebagai reward sewaktu-waktu	0.565	0.193	Valid
4	Perusahaan memberi bonus kepada karyawan yang sudah mencapai target	0.551	0.193	Valid
5	Perusahaan memberikan fasilitas kesehatan terhadap karyawan	0.731	0.193	Valid
6	Perusahaan memberikan reward berupa kenaikan pangkat bagi karyawan yang berprestasi	0.600	0.193	Valid
7	Saya merasa aman bekerja di perusahaan ini	0.667	0.193	Valid
8	Perusahaan menjamin segala aspek keamanan karyawan	0.595	0.193	Valid
9	Perusahaan melakukan promosi bagi karyawan yang telah memenuhi syarat dan ketentuan	0.645	0.193	Valid
10	Perusahaan memberikan banyak kesempatan dan peluang mengenai jenjang karir karyawan	0.545	0.193	Valid

Sumber: Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan data table di atas, variabel Motivasi (X1) diperoleh nilai r hitung > r tabel, dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tbl XII. Hasil Uji Validasi Berdasarkan Variabel Pengawasan Kerja (X2)

No	Kuesioner	r-hitung	r-tabel	Keputusan
1	Adanya penetapan standar dalam perusahaan	0.550	0.193	Valid
2	Standar yang di tetapkan di sesuaikan dengan SOP	0.663	0.193	Valid
3	Pengukuran di lakukan dengan berulang-ulang	0.484	0.193	Valid
4	Standar yang di tetapkan mampu di capai	0.600	0.193	Valid
5	Hasil yang dicapai sesuai dengan target atau standar yang telah di tetapkan	0.576	0.193	Valid
6	Membandingkan hasil yang di capai dengan target yang telah di tetapkan	0.447	0.193	Valid
7	Perusahaan selalu mengevaluasi pekerjaan yang telah saya kerjakan	0.566	0.193	Valid
8	Perusahaan selalu mendorong saya agar saya dapat bekerja lebih baik lagi dari sebelumnya	0.612	0.193	Valid
9	Tindakan koreksi sangat dibutuhkan dalam pengawasan setiap perusahaan.	0.597	0.193	Valid
10	Peran pengawasan memberikan tindakan koreksi untuk memperbaiki kesalahan - kesalahan yang terjadi sebelumnya	0.573	0.193	Valid

Sumber: Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan data table di atas, variabel pengawasan (X2) diperoleh nilai r hitung > r tabel, dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioneer yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tbl XIII. Hasil Uji Validasi Berdasarkan Variabel Kinerja karyawan (Y)

Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	r-hitung	R-tabel	Keputusan
1	Saya selalu bersedia untuk bekerja sama dengan sesama anggota perusahaan	0.457	0.193	Valid
2	Saya dapat melakukan pekerjaan melebihi target yang diberikan	0.413	0.193	Valid
3	Saya melakukan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti	0.553	0.193	Valid
4	Hasil pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai setandar kerja yang ditetapkan perusahaan	0.425	0.193	Valid
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0.641	0.193	Valid
6	Saya tidak menunda-nunda pekerjaan	0.621	0.193	Valid
7	Saya bekerja dengan disiplin sesuai prosedur dan jadwal yang telah ditetapkan perusahaan	0.623	0.193	Valid
8	Saya selalu memenuhi tujuan dan sasaran tanpa melupakan cara atau target yang lainnya	0.720	0.193	Valid
9	Saya mempunyai kesamaan tujuan dengan perusahaan dalam bekerja	0.565	0.193	Valid
10	Bagi saya loyalitas itu penting, maka saya memiliki kewajiban dan tanggungjawab untuk tetap bekerja di perusahaan ini	0.632	0.193	Valid

Sumber: Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan data table di atas, variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel, dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Maka, kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk menguji suatu kuesioner reliabel atau handal atau tidak. Menurut Ghazali (2014:47) “Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”. Adapun kriteria atau ketentuan dalam memutuskan pernyataan tersebut reliabel atau tidak.

Tbl XIV. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keputusan
Motivasi Kerja (X1)	0.788	0.600	Reliabel
Pengawasan Kerja (X2)	0.763	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.761	0.600	Reliabel

Sumber: Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan hasil pengujian pada table diatas, menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1), Pengawasan Kerja (X2) dan Kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai Chronbath Alpha lebih besar dari 0,600.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal atau uji normalitas untuk memastikan asumsi bahwa persamaan tersebut berdistribusi normal dilakukan melalui pendekatan alat ukur perhitungan residual variabel bebas (Y).

Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan Kolmogorov- Smirnov Test dengan syarat signficancy $\alpha > 0.050$. Adapun hasil uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov sebagai berikut.

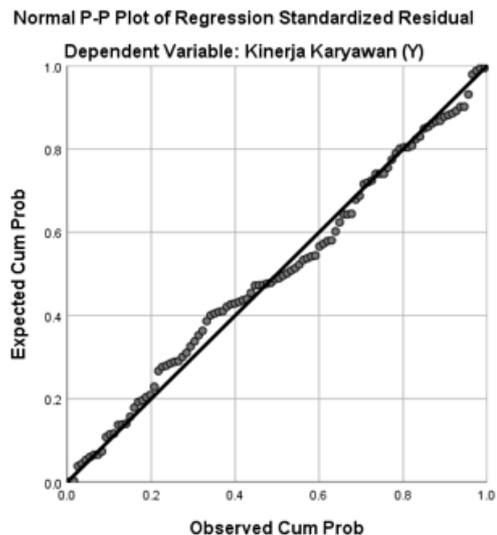
Tbl XV. Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual	
N		104
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.93781331
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.053
	Negative	-.063
Test Statistic		.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^d
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai signifikansi $\alpha = 0.200$ dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai $\alpha = 0,050$ atau $(0,200 > 0,050)$. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal. Uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan grafik probability plot dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang diolah dengan SPSS Versi 26 seperti pada gambar dibawah ini:



Sumber: Olahan Data Primer, 2021

Gbr 7. Grafik P-P Plot Uji Normalitas

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tbl XVI. Hasil Pengujian Multikolinieritas

Hasil Pengujian Multikolinieritas Dengan Collinearity Statistic Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Dependen

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	10.171	3.010			3.379	.001		
Motivasi Kerja (X1)	.410	.077	.439		5.294	.000	.723	1.383
Pengawasan Kerja (X2)	.349	.078	.369		4.457	.000	.723	1.383

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance masing-masing variabel bebas yaitu motivasi kerja sebesar 0,723 dan pengawasan kerja sebesar 0,723, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel Motivasi kerja sebesar 1.383 serta Pengawasan kerja sebesar 1.383 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada multikolinieritas.

Tbl XVII. Pedoman Uji Autokorelasi Deban Durbin-Watson

Pedoman Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson (DW test)

Kriteria	Keterangan
< 1,000	Ada autokorelasi
1,100 – 1,550	Tanpa kesimpulan
1,550 – 2,460	Tidak ada autokorelasi
2,460 – 2,900	Tanpa kesimpulan
>2,900	Ada autokorelasi

Sumber : Algifari, (2014)

Tbl XVIII. Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbibn-Watson

Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R. Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.706 ^a	.499	.489	2.967	2.136

a. Predictors: (Constant), Pengawasan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin- Watson sebesar 2.136 yang berada diantara interval 2.460-2,900.

Tbl XIX. Hasil Pengujian Heterokesdastisitas dengan Uji Glejser

Hasil Pengujian Heteroskesdastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.815	1.962		.415	.679
	Motivasi Kerja (X1)	.028	.050	.064	.551	.583
	Pengawasan Kerja (X2)	.007	.051	.017	.142	.887

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel motivasi kerja (X1) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig.) sebesar 0.583 dan pengawasan kerja (X-2) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig.) sebesar 0.887 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskesdastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

Tbl XX. Hasil Pengujian Linier

Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X1)

Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.554	2.882		5.744	.000
	Motivasi Kerja (X1)	.591	.072	.633	8.256	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 16.554 + 0.591X1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 16.554 diartikan bahwa jika variabel Motivasi Kerja (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 16.554 point.
- Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (X1) sebesar 0.591 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variable Pengawasan Kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Motivasi Kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.591 point.

Tbl XXI. Hasil Pengujian Regresi Linier

Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Pengawasan Kerja (X2)

Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.024	2.946		6.119	.000
	Pengawasan Kerja (X2)	.567	.075	.600	7.576	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 18.024 + 0.567X1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 18.024 diartikan bahwa jika variabel Pengawasan Kerja (X2) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 18.024 point.
- Nilai koefisien regresi Pengawasan Kerja (X2) sebesar 0.567 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variable Motivasi Kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variable Pengawasan Kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.567 point.

Tbl XXII. Hasil Pengujian Regresi Linier

Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda Variabel Motivasi Kerja (X1) dan

Pengawasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.171	3.010		3.379	.001
	Motivasi Kerja (X1)	.410	.077	.439	5.294	.000
	Pengawasan Kerja (X2)	.349	.078	.369	4.457	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi berganda pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 10.171 + 0.410X_1 + 0.349X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 10.171 diartikan bahwa jika variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Pengawasan Kerja (X_2) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 10.171 point.
- b. Nilai Motivasi kerja (X_1) 0.410 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Pengawasan Kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Motivasi Kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.410 point.
- c. Nilai Pengawasan Kerja (X_2) sebesar 0.349 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi Kerja (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Pengawasan Kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.349 point.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh motivasi kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut:

- a. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 16.554 + 0.591X_1$, koefisien korelasi sebesar 0.633 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0.401 atau sebesar 40.1% sedangkan sisanya sebesar 59.9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($8.256 > 1.983$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Housekeeping PT. Usaha Gedung Mandiri Jakarta Pusat.

- b. Pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 18.024 + 0.567X_1$, koefisien korelasi sebesar 0.600 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,360 atau sebesar 36.0% sedangkan sisanya sebesar 64.0% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($7.576 > 1.983$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Housekeeping PT. Usaha Gedung Mandiri Jakarta Pusat.
- c. Motivasi kerja dan Pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10.171 + 0.410X_1 + 0.349X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0.706 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0.499 atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 49.9% sedangkan sisanya sebesar 50.1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($50.320 > 2,690$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Motivasi Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada Housekeeping PT. Usaha Gedung Mandiri Jakarta Pusat..

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Agustian, W & Hendri. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. PGASCOM Palembang. Jurnal Ilmiah MBiA Vol.17 No.1.
- [2] Akbar, I. R. dkk. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unggul Abadi Di Jakarta. Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 3 No. 1.
- [3] Akbar, I. R., Harjianto, P., & Winata, H. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. POS Indonesia Kantor Cabang Pondok

- Aren. Jurnal Ilmiah PERKUSI, 1(2), 232-241.
- [4] Algifari. (2011). Analisis Regresi Teori, Kasus & Solusi. Yogyakarta: BPFE.
- [5] Amirullah. 2015. Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- [6] Arikunto, Suharsimi. (2013). Manajemen Penelitian. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- [7] Bakhri, S, dkk. (2020). Meningkatkan Produktivitas di Tempat Kerja: Sebuah Kajian Literatur Tentang Peranan Motivasi Kerja dan Pengawasan. Jurnal Prosiding Senantias. Vol.1 No.1.
- [8] Djuwita, T.M. & Prayoga, I.A. 2020. Pengaruh Motivasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmiah Magister Administrasi.
- [9] Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21. Edisi 7. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- [10] Handoko, T. H. (2012). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE – Yogyakarta.