



PENGARUH PENGAWASAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. WALEXA INDO GROUP TANGERANG SELATAN

THE EFFECT OF SUPERVISION AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. WALEXA INDO GROUP SOUTH TANGERANG

Putri Nurhaliza¹, Suroto²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: putrinurhaliza0605@gmail.com^{1*}, dosen00488@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 27-07-2025

Revised : 28-07-2025

Accepted : 30-07-2025

Pulished : 02-08-2025

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of supervision on employee performance at PT Walexa Indo Group Tangerang Selatan, to determine the effect of job satisfaction on employee performance at PT Walexa Indo Group Tangerang Selatan, to determine the effect of supervision and job satisfaction on employee performance at PT Walexa Indo Group Tangerang Selatan. This study uses a quantitative method. With a population of 62 people and the distribution of questionnaires to 62 people. Based on the results of the t test, the calculated t value was obtained $> t$ table or $(2.917 > 2.0003)$. This is also reinforced by the p value $< sig.0.05$ or $(0.005 < 0.05)$. With this, H_0 is rejected and H_1 is accepted, indicating that there is a positive and significant partial influence between supervision on employee performance. Based on the results of the t test, the calculated t value was obtained $> t$ table or $2.081 > 2.0003$. reinforced by the p value $< sig.0.05$ or $(0.042 < 0.05)$. So H_0 is rejected and H_2 is accepted, indicating that there is a positive and significant partial influence between job satisfaction and employee performance. There is a fairly strong and significant positive influence between supervision and job satisfaction on employee performance with a multiple linear regression value of $Y = 13.185 + 0.405X_1 + 0.263X_2$ and the results of the f test obtained the Fcount value $> Ftable$ or $(18.692 > 3.150)$, this is also strengthened by the p value $< sig.0.05$ or $(0.000 < 0.05)$. Thus, H_0 is rejected and H_3 is accepted, indicating that there is a positive and significant influence simultaneously between the variables of supervision and job satisfaction on employee performance at PT. Walexa Indo Group Tangerang Selatan

Keywords: Supervision, Job Satisfaction and Employee Performance

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT Walexa Indo Group Tangerang Selatan, untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Walexa Indo Group Tangerang Selatan, untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Walexa Indo Group Tangerang Selatan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dengan populasi sebanyak 62 orang dan penyebaran kuesioner kepada 62 orang. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(2.917 > 2.0003)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\ value < sig.0,05$ atau $(0,005 < 0,05)$. Dengan ini maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antar pengawasan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2.081 > 2.0003$). diperkuat dengan nilai $p\ value < sig.0,05$ atau $(0,042 < 0,05)$. Maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antar kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh positif



cukup kuat dan signifikan antar pengawasan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai regresi linier berganda sebesar $Y = 13,185 + 0,405X_1 + 0,263X_2$ dan hasil uji f diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(18.692 > 3,150)$, hal ini juga diperkuat dengan $p\text{ value} < sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antar variabel pengawasan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Walexa Indo Group Tangerang Selatan

Kata Kunci : Pengawasan, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam penelitian ini PT. Walexa Indo Group Tangerang Selatan adalah perusahaan yang beroperasi pada bidang penjualan skincare serta kosmetik. Ketika perusahaan tersebut sedang menjalankan program kinerja yang bermanfaat tetapi perusahaan tersebut menunjukkan trend yang tidak begitu baik dalam hal kinerja kerja, pelayanan yang prima belum di jalankan sebagai mana mestinya. Supaya bilangan kualitas, kecakapan, keterampilan serta kedisiplinan manusia dapat sejalan dengan keinginan perusahaan yang berkaitan. Diantara elemen yang memberikan pengaruh terhadap tingkat kesuksesan sebuah perusahaan ialah pengawasan yang baik. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat melakukan pengawasan terhadap para karyawannya dalam bekerja, untuk mengurangi kecurangan dalam bekerja, bila tidak diawasi maka akan terjadi kegiatan yang bisa memberikan pengaruh kepada lingkungan kerja organisasi semisalnya minimnya kedisiplinan kerja karyawan, menurunnya efisiensi kerja karyawan, minimnya minat untuk menuntaskan kewajiban tepat waktu, minimnya koordinasi antar karyawan, gemar membolos ketika jam kerja, serta timbulnya rasa bosan kerja sebab rutinitas yang berkesinambungan, sehingga akan berdampak negative kepada pencapaian tujuan perusahaan yang efektif dan efisien.

Dengan memperhitungkan beragam aspek pengawasan SDM sehingga dibutuhkan terdapatnya ketetapan standar minimum dalam beragam ranah sebagai petunjuk barometer. Indikator seperti ini dinilai penting guna meningkatkan target-target yang dikehendaki dalam tiap aspek agar bisa diarah secara baik serta terkontrol. Berikut adalah tabel 1.1 yang menunjukkan pengukuran pada Target dan Realisasi Pengukuran Penjualan PT. Walexa Indo Grup Tangerang Selatan dari tahun 2021 sampai 2023

Tabel 1. 1
Target dan Realisasi Pengukuran Penjualan pada PT. Walexa Indo Group
Tangerang Selatan (2021-2023)

Tahun	Realisasi	Target
2021	3.673.578.500	3.500.000.000
2022	3.195.953.300	3.500.000.000
2023	4.267.789.600	3.500.000.000
2024	3.406.201.200	3.500.000.000

Sumber: PT Walexa Indo Group Tangerang Selatan

Data tabel 1.1 di atas menunjukkan adanya realisasi penjualann yang masih tidak konsisten. Pada tahun 2022 hasil realisasi belum mencapai target yang ditentukan. Sedangkan pada tahun 2021 dan 2023 realisasi sudah melebihi target dan 2024 mengalami penurunan dan tidak memenuhi target



Tabel 1. 2
Prasurvey Kepuasan Kerja PT. Walexa Indo Group Tangerang Selatan 2024

No	Indikator	Keterangan	Jumlah Responden	Setuju		Tidak Setuju	
				Qty	%	Qty	%
1	Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri	Perusahaan memberikan pekerjaan diluar kemampuan yang saya miliki.	30	21	70.0	9	30.0
2	Kepuasan terhadap gaji	Penghasilan yang diterima saat ini sudah memuaskan, sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diemban.	30	27	90.0	3	10.0
3	Kepuasan terhadap promosi	Perusahan memberikan promosi jabatan terhadap karyawan.	30	25	83.3	5	16.7
4	Kepuasan terhadap supervise	Karyawan diberikan motivasi pada saat melakukan pekerjaan.	30	9	30.0	21	70.0
5	Kepuasan terhadap rekan kerja	Saya tidak menemukan kesulitan dalam bekerja sama dengan rekan kerja.	30	12	40.0	18	60.0

Sumber: PT Walexa Indo Group Tangerang Selatan

Berdasarkan tabel 1.2 data indikator diatas setelah saya melakukan observasi, menunjukan bahwa sarana dan prasaran pada PT. Walexa Indo Grup Tangerang Selatan harus lebih diperhatikan. Sebab yang kurang baik dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang berakibat menurunnya kinerja pegawai. Bisa ditemukan melalui tabel tersebut seperti masih kurangnya Karyawan yang diberikan motivasi pada saat melakukan pekerjaan. sehingga ada beberapa karyawan yang tidak focus terhadap tugasnya. Kepuasan terhadap rekan kerja yang masih kurang juga bisa menjadi salah satu penyebab kurangnya kinerja pegawai.

Tabel 1. 3
Data Kinerja Karyawan pada PT. Walexa Indo Group Tangerang Selatan (2021-2023)

No	Komponen Penilaian	Tahun						Ket
		2021		2022		2023		
		Realisasi	Pencapaian	Realisasi	Pencapaian	Realisasi	Pencapaian	
1	Kualitas Kerja	92%	100%	90%	100%	91%	100%	Tidak Tercapai
2	Kuantitas Kerja	90%	100%	93%	100%	93%	100%	Tidak Tercapai
3	Tanggung Jawab	94%	100%	93%	100%	92%	100%	Tidak Tercapai
4	Kerja sama	96%	100%	95%	100%	94%	100%	Tidak Tercapai
5	Inisiatif	94%	100%	95%	100%	92%	100%	Tidak Tercapai
Rata-Rata Penilaian Karyawan		93,2%	100%	93,2%	100%	91,6%	100%	Tidak Tercapai

Sumber: PT Walexa Indo Group Tangerang Selatan

Menurut Tabel 1.3 di atas, Data perolehan evaluasi kinerja pegawai pada PT. Walexa Indo Group Tangerang Selatan tiap tahunnya mengalami kemerosotan yang bisa ditemukan melalui hasil riset komponen penilaian. Komponen penilaian di atas mencakup lima aspek diantaranya ialah, mutu kerja, kuantitas kerja, kewajiban, kolaborasi serta inisiatif. Pada tahun 2021 sampai 2023 terjadi penurunan terlihat dari data yang diperoleh dan jauh dari target yang diberikan oleh perusahaan. Dari hasil rata-rata penilaian karyawan tahun 2021 dan 2022 sama sebesar 93,2% sedangkan tahun 2023 mengalami penurunan sebesar 91,6%.



Kajian Pustaka

1. Pengawasan

Menurut Siagian (2018:258) dalam Anis Fitriya dan Kustini Kustini (2023:637) “Pengawasan ialah semua upaya dalam mengamati terlaksananya aktivitas operasional untuk memberikan jaminan bahwa sejumlah aktivitas tersebut sejalan terhadap apa yang sudah perusahaan rencanakan”.

2. Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2020:181) menyatakan bahwa “Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seseorang pekerja dan banyaknya ganjaran yang mereka yakini seharusnya mereka terima”

3. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mathis dan Jackson dalam Masram (2017:138) dalam Derita Qurbani dan Alvina Raihanah Muzdalifah (2024:151), “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan kinerja”.

METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian ini dikenal sebagai penelitian survei. Pendekatan ini dipilih karena unit analisis dalam penelitian ini adalah individu, bukan masyarakat, dan masing-masing individu kemudian dibandingkan. Mengetahui seberapa besar pengawasan dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan merupakan penyebab lainnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi dalam penelitian ini antara lain kinerja pekerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4. 8
Hasil Uji Validitas Variabel Pengawasan (X_1)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
1. Pengawasan oleh pimpinan sudah berdasarkan standar yang objektif.	0,488	0,250	Valid
2. Pengawasan yang dilakukan telah berorientasi pada standar peraturan-peraturan yang berlaku.	0,297	0,250	Valid
3. Pimpinan sudah melakukan pengawasan yang sesuai dengan standar.	0,431	0,250	Valid
4. Pimpinan sudah melakukan perbandingan antara hasil kerja dengan standar kerja melalui pengawasan yang intensif.	0,591	0,250	Valid
5. Hasil yang didapatkan oleh pimpinan mengenai perbandingan antara hasil kerja dengan standar kerja telah diberitahukan kepada karyawan.	0,587	0,250	Valid
6. Upaya membandingkan hasil kerja dengan standar kerja oleh pimpinan tidak selalu akan membebani karyawan.	0,560	0,250	Valid
7. Pekerjaan yang saya lakukan sudah melebihi target yang diberikan Perusahaan.	0,521	0,250	Valid
8. Pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai dengan standar yang diberikan Perusahaan.	0,655	0,250	Valid
9. Pimpinan sering melakukan inspeksi tempat (pengawasan langsung) kepada karyawan.	0,451	0,250	Valid
10. Pimpinan memberikan sanksi tegas atas pelanggaran yang dilakukan karyawan.	0,324	0,250	Valid

Sumber: Hasil Pehitungan SPSS



Menurut tabel 4.8 tersebut, seluruh list pernyataan variabel pengawasan bertempat di atas nilai 0,250 ataupun ($r_{hitung} > r_{tabel}$), sehingga semua list memiliki hasil valid. Maka kuesioner yang dipakai pantas untuk diolah menjadi data studi.

Tabel 4. 9
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan kerja (X_2)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
1. Perusahaan memberikan pekerjaan diluar kemampuan yang saya miliki.	0,506	0,250	Valid
2. Perusahaan memberikan kesempatan karyawan dalam menggunakan ketrampilan dan kemampuan serta kebebasan dalam bekerja.	0,301	0,250	Valid
3. Penghasilan yang diterima saat ini sudah memuaskan, sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang di emban.	0,418	0,250	Valid
4. Sebagai karyawan, saya merasa puas dengan pendapatan yang diterima bila dibandingkan dengan prestasi kerja yang selama ini saya tunjukan.	0,539	0,250	Valid
5. Perusahaan memberikan promosi jabatan terhadap karyawan.	0,641	0,250	Valid
6. Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang mencapai target.	0,467	0,250	Valid
7. Karyawan diberikan motivasi pada saat melakukan pekerjaan.	0,530	0,250	Valid
8. Saya selalu diberikan nasehat dan bantuan pada saat melakukan pekerjaan.	0,627	0,250	Valid
9. Saya tidak menemukan kesulitan dalam bekerja sama dengan rekan kerja.	0,415	0,250	Valid
10. Seluruh rekan kerja bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan.	0,349	0,250	Valid

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS

Menurut tabel 4.9 tersebut, seluruh list pernyataan variabel kepuasan kerja bertempat di atas nilai 0,250 ataupun ($r_{hitung} > r_{tabel}$), sehingga semua list memiliki hasil valid. Maka kuesioner yang dipakai pantas untuk diolah menjadi data studi.

Tabel 4. 10
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja karyawan (Y)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
1. Hasil kerja saya baik karena saya tidak meimpahkan tugas saya kepada karyawan lain.	0,451	0,250	Valid
2. Saya melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu dan sesuai dengan peraturan yang ada.	0,344	0,250	Valid
3. Saya menangani beban kerja sebagaimana yang ditugaskan perusahaan kepada karyawan.	0,367	0,250	Valid
4. Saya dapat memenuhi beban kerja yang telat ditetapkan perusahaan.	0,685	0,250	Valid
5. Hasil kerja yang diperoleh sesuai dengan target karyawan.	0,656	0,250	Valid
6. Saya menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan sesuai dengan waktu yang ditentukan dan sesuai dengan standar perusahaan.	0,627	0,250	Valid
7. Semua karyawan dalam tim saling berkoordinasi ketika menyelesaikan pekerjaan.	0,403	0,250	Valid
8. Setiap anggota tim sadar akan perannya masing-masing untuk mencapai tujuan yang ditargetkan.	0,588	0,250	Valid
9. Karyawan saling memberikan kontribusi baik dengan tenaga maupun pikiran.	0,451	0,250	Valid
10. Melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.	0,292	0,250	Valid

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS



Menurut tabel 4.10 tersebut, seluruh item pernyataan variabel kinerja karyawan mempunyai angka di atas 0,250 ataupun (r melebihi r tabel), sehingga seluruh list dianggap valid. Sehingga, kuesioner yang dipergunakan dapat dipakai menjadi data studi.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Menurut hasil proses uji dalam tabel 4.11 tersebut, dapat dilihat bahwasanya variabel Pengawasan (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), serta Kinerja Karyawan (Y) terbukti reliabel. Perihal tersebut ditunjukkan dengan tiap-tiap variabel mempunyai hasil Koefisien Alpha yang melebihi 0,60 batas Chronbach Alpha

▲ Tabel 4. 11
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Coefficient Alpha	Standar Chornbach Alpha	Keputusan
1	Pengawasan (X_1)	0,783	0,60	Reliabel
2	Kepuasan Kerja (X_2)	0,617	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,702	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4. 12
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test One-Sample

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.88635963
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.106
	Negative	-.062
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.082 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS

Menurut hasil uji dalam tabel 4. 12 tersebut, ditemukan perolehan signifikan $\alpha = 0,082$. Perolehan tersebut melebihi $\alpha = 0,050$ ataupun secara umum ($0,082 > 0,050$). Sehingga, anggapan bahwa distribusi persamaan pada pengujian berikut berdistribusi normal dapat diterima

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4. 13
Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan Collinearity Statistic Kinerja Karyawan Sebagai Variabel *Dependen*.

Variabel	Colinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pengawasan (X_1)	0,559	1,789
Kepuasan Kerja (X_2)	0,559	1,789

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS



Menurut perolehan uji multikolinearitas dalam tabel 4.13 tersebut, didapatkan hasil tolerance tiap-tiap variabel independent, ialah Pengawasan sejumlah 0,559 serta Kepuasan Kerja sejumlah 0,559. Kedua hasil di atas melebihi 0,10. Kemudian, angka VIF pada variabel Pengawasan ialah 1,789 serta pada Kepuasan Kerja pun 1,789, yang melebihi 10. Sehingga, model regresi tersebut tidaklah mengalami multikolinearitas

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4. 15
Uji Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.623 ^a	.388	.367	2.935	1.850
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Pengawasan					
b. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan					

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS

Menurut perolehan proses uji dalam tabel 4.15, model regresi tersebut tidaklah memiliki autokorelasi. Perihal berikut terbukti dari hasil Durbin-Watson yang sejumlah 1,850, yang bertempat dalam rentang 1,550 hingga 2,460

d. Uji Heterokedastisitas

Tabel 4. 16
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.196	2.132		.092	.927		
	Pengawasan	.008	.049	.029	.171	.865	.728	1.373
	Kepuasan Kerja	.034	.063	.092	.544	.589	.728	1.373
a. Dependent Variable: Abs RES								

a. Dependent Variabel: Abs RES

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS

Menurut perolehan pengujian dalam tabel 4. 16 tersebut, uji *Glejser* untuk variabel Pengawasan (X1) menunjukkan hasil probabilitas signifikansi (Sig.) sejumlah 0,865, sedangkan untuk variabel Kepuasan Kerja (X2) ialah 0,589. Kedua hasil tersebut melebihi 0,050. Sehingga, model regresi dalam data berikut tidak mengalami masalah heteroskedastisitas, sehingga model regresi berikut dapat digunakan sebagai bahan studi

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4. 19
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Variabel Pengawasan (X₁) dan Kepuasan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.185	4.058		3.249	.002
	Pengawasan	.405	.139	.397	2.917	.005
	Kepuasan Kerja	.263	.126	.283	2.081	.042

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS



Menurut perolehan proses hitung regresi yang terdapat di tabel 4. 19 tersebut, didapatkan rumus regresi $Y = 13,185 + 0,405X_1 + 0,263X_2$. Berdasarkan rumus tersebut bisa diambil kesimpulan yaitu

- Angka konstanta 13,185 berarti apabila variabel pengawasan (X_1) serta kepuasan kerja (X_2) tidak terdapat, sehingga kinerja karyawan (Y) sudah memiliki nilai sejumlah 13,185 point
- Angka 0,405 berarti jika nilai konstanta konsisten serta tidak terdapat perubahan dalam variabel kepuasan kerja (X_2), sehingga tiap perubahan sebesar 1 unit dalam variabel pengawasan (X_1) dapat menyebabkan perubahan kepada kinerja karyawan (Y) sejumlah 0,405 point
- Angka 0,263 berarti jika nilai konstanta konsisten serta tidak terdapat perubahan dalam variabel pengawasan (X_1), sehingga tiap perubahan sebesar 1 unit dalam variabel kepuasan kerja (X_2) dapat menyebabkan perubahan kepada kinerja karyawan (Y) sejumlah 0,263 point

4. Koefisien Korelasi

Tabel 4. 23

Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan antar Variabel Pengawasan (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.623 ^a	.388	.367	2.935

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Pengawasan

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS

Menurut hasil proses uji dalam tabel 4.23 tersebut, didapatkan hasil R sejumlah 0,623. Perihal berikut membuktikan bahwasanya variabel Pengawasan (X_1) serta Kepuasan Kerja (X_2) memiliki korelasi yang kokoh terhadap kinerja karyawan (Y).

5. Uji Koefisiensi Determinasi

Tabel 4. 26

Hasil Analisis Koefisien Determinasi secara Simultan antar Variabel Pengawasan (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.623	.388	.367	2.935

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Pengawasan

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS

Menurut hasil proses uji dalam tabel 4. 26 tersebut, didapatkan hasil R-square sejumlah 0,388. Dari hasil tersebut bisa diambil kesimpulan bahwasanya variabel Pengawasan (X_1) serta Kepuasan Kerja (X_2) mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) sejumlah 38,8%, adapun sisanya yaitu 61,2% terpengaruh unsur lainnya yang tidaklah diteliti, semisal kompensasi, kompetensi, serta faktor-faktor yang lain



6. Uji Hipotesis

Tabel 4. 27
Hasil Uji t Variabel Pengawasan (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	15.733	3.035		.000
	Pengawasan	.405	.139	.397	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS

Menurut pengujian di tabel 4.27 tersebut didapatkan hasil t hitung > t tabel ataupun (2.917>dua.0003). Perihal itu pun dikuatkan menggunakan hasil p value < sig.0,05 ataupun (0,005<0,05). dengan ini sehingga H₀ ditolak serta H₁ diterima, perihal berikut membuktikan bahwasanya ada dampak positif serta signifikansi dengan parsial antar pengawasan terhadap kinerja karyawan dalam PT. Walexa Indo group Tangerang Selatan

Tabel 4. 28
Hasil Uji t Variabel Kepuasan Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	12.747	4.489		.007
	Kepuasan Kerja	.263	.126	.283	.042

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS

Menurut akibat proses uji dalam tabel 4.28 pada tersebut didapatkan hasil t hitung > t tabel ataupun (2.081>2.0003). Perihal itu juga dikuatkan menggunakan hasil p value < sig.0,05 ataupun (0,042<0,05). menggunakan ini sehingga H₀ ditolak serta H₂ diterima, perihal tersebut menerangkan bahwasanya ditemukan dampak positif serta signifikansi dengan parsial antar kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Walexa Indo class Tangerang Selatan.

Tabel 4.29
Hasil Hipotesis (Uji F) Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	322.014	2	161.007	18.692	.000 ^b
	Residual	508.195	59	8.613		
	Total	830.210	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS

Berdasarkan perolehan proses uji tabel 4.29 tersebut didapatkan hasil Fhitung > Ftabel ataupun (18.692>3,150), perihal ini pula dikuatkan melalui p value < sig.0,05 ataupun (0,000<0,05). Sehingga H₀ ditolak serta H₃ diterima, perihal berikut pertanda bahwasanya ditemukan dampak positif serta signifikan dengan bersamaan antar variabel supervisi serta kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Walexa Indo class Tangerang Selatan.



KESIMPULAN

Sesuai penjelasan dalam bab-bab sebelumnya, serta berdasarkan hasil pengamatan dan pembahasan mengenai efek supervisi (X1) serta Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), menjadi berikut

1. Pengawasan (X1) memberi dampak positif serta signifikansi terhadap Kinerja Karyawan (Y) menggunakan hasil korelasi 0,586 maksudnya mempunyai dampak yang kokoh. Koefisien Determinasi sejumlah 0,343 ataupun 34,3%. Pengujian Hipotesis didapatkan hasil t hitung > t tabel ataupun (dua.917>2.0003). Perihal itu juga dikuatkan menggunakan hasil p value < sig.0,05 ataupun (0,005<0,05). Sehingga H₀ ditolak serta H₁ diterima, perihal berikut menunjukkan bahwasanya ditemukan dampak positif serta signifikansi secara parsial antar pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Walexa Indo Group Tangerang Selatan
2. Kepuasan Kerja (X2) memberi dampak positif serta signifikansi terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui hasil korelasi 0,547 maksudnya mempunyai dampak yang kokoh. Koefisien Determinasi sejumlah 0,300 atau 30%. Pengujian Hipotesis didapatkan nilai t hitung > t tabel atau dua.081>dua.0003). Perihal itu pun dikuatkan melalui hasil p value < sig.0,05 ataupun (0,042<0,05). Sehingga H₀ ditolak serta H₂ diterima, perihal berikut membuktikan bahwasanya terdapat dampak positif serta signifikansi secara parsial antar kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Walexa Indo Group Tangerang Selatan
3. Pengawasan (X1) serta Kepuasan Kerja (X2) memberi dampak positif serta signifikansi terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui rumus regresi linier berganda $Y = 13,185 + 0,405X_1 + 0,263X_2$. Hasil korelasi didapatkan sejumlah 0,623 maksudnya variabel independent dan dependent mempunyai dampak yang amat kokoh dengan koefisien determinasi ataupun dampak dengan simultan sejumlah 0,388 ataupun 38,8% adapun sisanya sejumlah 61,2% terpengaruh aspek lainnya yang tidak dilakukan pada studi berikut semisal kompensasi, kompetensi serta yang lain. Pengujian Hipotesis didapatkan hasil Fhitung > Ftabel atau (18.692>tiga,150), perihal berikut juga dikuatkan menggunakan p value < sig.0,05 ataupun (0,000<0,05). Sehingga H₀ ditolak serta H₃ diterima, perihal berikut menerangkan bahwasanya ditemukan dampak positif serta signifikan dengan simultan antar variabel supervisi serta kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Walexa Indo class Tangerang Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, W., & Bismala, L. (2014). Dampak pengawasan dan kepuasan kerja dalam mempengaruhi disiplin kerja karyawan pt. perkebunan nusantara iv (persero) medan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14(1).
- Algifari. (2019). Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, S. (2018). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Astria, K. (2018), “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang”, *JURNAL MANDIRI*. RI: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi, Vol. 2, No. 1.
- Astuti, W. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosat Tbk Jakarta Selatan. *Jurnal Semarak*, 3(2), 102-112.
- Bangun, W. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Darojat, A. T. (2015). Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Dessler G. Dalam Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Kencana Prenada Media Group.
- Fahmi, I. (2017). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja. Jakarta: Mitra Wacana Media.



- Fayol, H. dalam Safroni, L. (2015). *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia*. Surabaya: Aditya Media Publishing.
- Fitriya, A., & Kustini, K. (2023). Pengaruh kepuasan kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(2), 634-649.
- Follet, M. P. dalam Hanafi, M.M. (2016). *Manajemen Keuangan*. Edisi kedua, Cetakan pertama, Yogyakarta: BPFE.
- Ghozali, (2020). *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gomes dalam Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS
- Gregor, D. Mc. Dalam Iswanto, M.Si. Drs.Y. (2015). *Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pusat Penerbitan Universitas Terbuka.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Istijanto. (2018). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Ivanko, S. dalam Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Jones & George dalam Hanafi, M. M. (2016). *Manajemen Keuangan*. Edisi Kedua, Cetakan pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Latainer dalam Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana Prenada Media Group.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Massie & Douglas dalam Hanafi, M. M. (2016). *Manajemen Keuangan*. Edisi kedua, Cetakan pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Nasution, I. S., & Khair, H. (2022). Pengaruh pengawasan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui organization citizenship behavior pada kantor wilayah kementerian agama Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1456-1469.
- Nawawi dalam Gaol, CHR. J. L. (2015). *A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana.
- Payaman. (2015). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi UI.
- Qurbani, D. (2024). Pengaruh Pengawasan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ch. Mohito Communications Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(1), 150-156.
- Riva'l dalam Hartatik. (2018). *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Laksana.
- Robins dalam Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana Prenada Media Group.
- Santoso, S. (2015). *Menguasai Statistik Multivariial*. Jakarta: PT Elex Media Komputido.
- Sari, E. N., Nazmi, H., & Balqis, P. (2020). Pengaruh Pengawasan, Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lunadorii Utama Indonesia. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 6(2), 25-32.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sinambel, N. P. (2018). *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukurandan Implikasinya*. Yogyakarta: Graha Ilmu.



- Sinambela, Lijan Poltak (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sopiah & Sangadji, E.M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Andi Offset CV.
- Sudjana, N. (2015). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT Remaja Rosydakarya.
- Sugeng dalam Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.
- Supomo, R. & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Suroto, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pancasakti Putra Kencana. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(4), 1285-1292.
- Suroto, S., Ratnawati, R., & Yanurianto, Y. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Pengelolaan Liquid Pada PT Paragon Technology Kabupaten Tangerang. *Jurnal Manajemen & Pendidikan [JUMANDIK]*, 1(2), 129-141.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syafiqi, E. (2019), “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Lapangan”, *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Hal: 227-246.