

PENGARUH PENGAWASAN KERJA, PELATIHAN DAN *REWARD* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DANLIRIS DIVISI PERSIAPAN

Zulfita Devy¹, Atik Lusia, S.E., M.B.A.²

Program Studi S1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta, Sukoharjo.

¹Email : zulfitadevy1306@gmail.com

²Email : atiklusia@gmail.com

ABSTRAK

Produktivitas kerja karyawan layak menjadi perhatian dalam dunia usaha, karena sumber daya manusia dalam berbagai bidang dipandang memiliki peran utama yang menentukan keberhasilan usaha. Adapun faktor-faktor yang menjadi perhatian dalam penelitian ini dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah persoalan tentang pengawasan kerja, pelatihan kerja, maupun imbalan atau *reward* dari kerja karyawan. Sumber data penelitian merupakan data primer pengumpulan data kuisisioner dari sebanyak 76 pegawai bagian jahit khususnya pada bagian *sample* sebagai sampel penelitian sedangkan untuk analisis data digunakan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan pemberian imbalan atau *reward* dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan pengawasan tidak berpengaruh signifikan. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja karyawan dan *reward* memengaruhi kinerja karyawan, sedangkan pengawasan tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Namun secara serentak faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerjanya.

Kata kunci: pengawasan, pelatihan, *reward*, kinerja

ABSTRACT

Employee work productivity deserves attention in the business world, because human resources in various fields are seen as having a major role that determines business success. The factors that are of concern in this study in influencing employee performance are issues about work supervision, job training, or rewards or rewards from employee work. The source of the research data is primary data from collecting questionnaire data from as many as 76 sewing especially in the sample section department employees as a research sample, while for data analysis, multiple linear regression tests are used. The results showed that job training and the provision of rewards or rewards can affect employee performance, while supervision has no significant effect. The results of the study can be concluded that employee job training and rewards affect employee performance, while supervision does not affect employee performance. But simultaneously these factors can affect employee performance in increasing work productivity.

Keywords: supervision, training, reward, performance

PENDAHULUAN

Produktivitas adalah salah satu kunci keberhasilan utama bagi setiap organisasi dalam dunia bisnis yang penuh dengan kompetisi yang ketat dan perubahan yang cepat. Kemampuan sebuah organisasi untuk menghasilkan lebih banyak dengan sumber daya yang mereka miliki dikenal sebagai produktivitas tinggi. Kinerja karyawan merupakan salah satu komponen terpenting yang mempengaruhi produktivitas (Dunggio *et al.*, 2021). Kinerja karyawan tidak

hanya menunjukkan seberapa baik mereka menyelesaikan tugas biasa, tetapi juga seberapa banyak mereka mampu memberikan nilai tambahan kepada perusahaan. Karyawan yang berkinerja tinggi tidak hanya bekerja keras, mereka juga berperilaku dengan baik saat bekerja. Perilaku kerja individu, yang tercermin dari tanggung jawab dan disiplin diri karyawan, disebut perilaku (Susanti & Krisnawati, 2021). Mereka bukan hanya menjalankan pekerjaan mereka, tetapi juga berperan dalam menggerakkan perusahaan menuju pencapaian tujuan-tujuan jangka panjangnya (Sonmez Cakir & Adiguzel, 2020). Pentingnya kinerja karyawan yang tinggi bagi produktivitas perusahaan sangat erat kaitannya dengan sumber daya manusia yang merupakan aset terpenting. Karyawan adalah jantung dari setiap organisasi, dan kualitas kinerja mereka memiliki dampak besar pada efisiensi operasional, kualitas produk atau layanan yang dihasilkan, serta kepuasan pelanggan.

Dalam organisasi ataupun perusahaan meningkatkan pengawasan kerja yang dilakukan oleh pimpinan kepada karyawan dengan memberikan arahan, bimbingan serta motivasi. Pengawasan kerja juga dapat meningkatkan produktivitas. Pengawasan kerja membantu memastikan bahwa karyawan bekerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Ini membantu meningkatkan produktivitas karena karyawan lebih fokus pada tugas mereka dan tidak terlalu banyak bersifat kurang produktif. Dalam pengawasan kerja pimpinan atau pimpinan juga melakukan pengukuran kinerja, dengan melakukan pengawasan secara teratur, manajer dapat mengukur kinerja karyawan secara objektif. Hal ini dapat membantu dalam menilai apakah karyawan mencapai target mereka atau perlu diberikan bantuan atau pelatihan tambahan (Ananto *et al.*, 2023).

Penelitian terdahulu yang sejenis menunjukkan bahwa pengawasan kerja yang dinilai berdasarkan pekerjaan yang telah dilakukan, evaluasi atas pelaksanaan tugas dan peraturan-peraturan dan ketentuan yang mengatur tentang pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Indah & Sari, 2023). Penelitian sebelumnya yaitu hasil penelitian (Hariantono, 2020) dan Siburian, (2018) juga menunjukkan bahwa pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Melalui pelatihan kerja, karyawan dapat mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan lebih baik. Ini termasuk keterampilan teknis, manajerial, interpersonal, dan berbagai keterampilan lainnya yang relevan untuk pekerjaan mereka. Pelatihan yang baik dapat mengurangi kesalahan dalam pekerjaan. Karyawan yang terlatih dengan baik lebih mungkin menghindari kesalahan yang dapat menghambat produktivitas dan efisiensi perusahaan. Pelatihan kerja dapat merangsang pemikiran kreatif dan inovasi. Ketika karyawan memiliki pengetahuan yang lebih luas dan pemahaman yang mendalam tentang pekerjaan mereka, mereka lebih cenderung menciptakan solusi yang inovatif untuk masalah yang dihadapi (Sabrina, 2021). Pelatihan yang baik dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas produk yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan yang terlatih dengan baik lebih cenderung menghasilkan produk atau layanan yang sesuai dengan standar yang lebih tinggi. Dengan memperhatikan pentingnya pelatihan kerja, perusahaan dapat menciptakan lingkungan di mana karyawan dapat tumbuh dan berkembang, yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dan produktivitas yang lebih tinggi.

Selain itu hasil penelitian penelitian sebelumnya tentang pelatihan kerja yang dilakukan oleh Siburian, (2018) dan (Ahin, 2022) juga menunjukkan pengaruh yang positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan *reward* atau upah, gaji dan penghargaan sejenisnya yang memberikan imbalan sebagai motivasi utama orang untuk bekerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Yang tak kalah penting yaitu dengan memberikan motivasi atau *reward* yang diberikan sebagai pengakuan terhadap kinerja yang baik dapat meningkatkan motivasi karyawan. *Reward* adalah cara untuk memberikan pengakuan formal atas prestasi karyawan. Ini membuat mereka merasa dihargai dan diberi penghargaan atas kontribusi mereka yang berdampak positif pada kinerja keseluruhan. Mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk terus bekerja dengan baik atau bahkan meningkatkan kinerja mereka. Karyawan yang merasa dihargai dan diberi penghargaan cenderung lebih setia terhadap perusahaan. Ini dapat mengurangi tingkat pergantian karyawan, yang pada gilirannya menghemat biaya perekrutan dan pelatihan ulang (Manzoor *et al.*, 2021). *Reward* yang diberikan berdasarkan kinerja dapat meningkatkan produktivitas. Karyawan akan berusaha lebih keras untuk mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan jika mereka tahu ada insentif yang menunggu mereka, ketika karyawan mendapatkan *reward* untuk hasil kerja yang berkualitas tinggi, mereka cenderung lebih berfokus pada kualitas daripada kuantitas. Hal ini dapat berdampak positif pada produk yang dihasilkan oleh perusahaan (Wang *et al.*, 2022). Selain itu, seperti halnya melakukan pelatihan, *reward* dapat merangsang pemikiran kreatif dan inovatif. Dengan hati yang bahagia karena telah mendapatkan *reward*, karyawan akan mencoba pendekatan baru untuk menyelesaikan masalah atau menciptakan solusi inovatif yang dapat menguntungkan perusahaan. Karyawan yang mendapatkan *reward* biasanya lebih puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja yang tinggi dapat berkontribusi pada iklim kerja yang lebih positif dan meningkatkan hubungan antara karyawan dan manajemen .

PT. Dan Liris merupakan holding company dari perusahaan tekstil dan pakaian jadi yang memiliki banyak tenaga kerja dan terbagi menjadi berbagai sub bagian divisi. Divisi utama adalah pemintalan benang atau produksi tekstil, divisi garment atau produksi pakaian jadi, dan divisi kain batik yang dimiliki bersama dengan PT. Batik Keris. Penelitian ini akan memberikan perhatian pada divisi garment dalam produksi pakaian jadi PT. Dan Liris. Sesuai dengan penelitian ini bahwa produktivitas kerja karyawan menjadi perhatian karena sumber daya manusia dalam berbagai bidang dipandang memiliki peran utama yang menentukan keberhasilan usaha. Adapun faktor-faktor yang menjadi perhatian dalam penelitian ini dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah persoalan tentang pengawasan kerja, pelatihan kerja, maupun imbalan kerja karyawan, hal ini didasarkan dari beberapa penelitian sebelumnya yang sejenis seperti hasil penelitian Ahin, (2022), yang menyebutkan bahwa pengawasan kerja dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil penelitian Palupi *et al.*, (2022) menyebutkan bahwa *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan penelitian (Utami & Winarno, 2023). Adapun divisi yang akan diteliti adalah produksi pakaian bagian penjahitan karena alasannya pada beberapa kurun waktu hingga saat ini dirasakan bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan (Tabel 1). Kondisi ini sudah berlangsung sejak pertengahan tahun 2023.

Pengukuran kinerja yang tepat juga penting untuk memahami sejauh mana karyawan telah mencapai target dan bagaimana mereka dapat terus ditingkatkan. Berikut data pengukuran kinerja karyawan pada bulan Juni hingga Agustus :

Tabel 1. Rata-Rata Produksi Pakaian Jadi (Divisi Garment Unit Penjahitan)

<i>Month</i>	<i>Plan</i>	<i>Actual</i>	<i>%</i>
Juni	2140	1916	90%
Juli	1810	1544	85%
Agustus	2195	1744	79%
September	2055	1661	81%
Oktober	2100	1725	82%
Nopember	2595	1978	76%
Desember	2035	1584	78%

Sumber: Data Sekunder Penelitian Diolah (2023)

Disebutkan dalam Tabel 1 kondisi perusahaan dalam produksi garmen pada unit penjahitan mengalami penurunan dari bulan Juni hingga Desember yang disebabkan oleh keterlambatan pengiriman. Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa naik turunnya keterlambatan pengiriman dari bulan Juni hingga Desember yang di akibatkan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah terjadinya rework atau *reject* dari QC. Berikut data *reject* kualitas *sewing* sample dari bulan Juni hingga Desember :

Tabel 2. Data *Reject* Kualitas Divisi Garment Unit Penjahitan (*Sewing*)

Bulan	Output	<i>Reject</i>	<i>%</i>
Juni	393	99	25.19%
Juli	359	97	27.01%
Agustus	344	72	20.93%
September	415	102	24.57%
Oktober	500	130	26.00%
Nopember	395	82	20.75%
Desember	274	93	33.94%
Rata-rata	383	96	25.48%

Sumber: Data Sekunder Perusahaan Diolah (2023)

Dari bulan Juni hingga bulan Desember output yang di keluarkan pada bagian *sewing* rata-rata sebanyak 383 artikel memiliki *reject* kualitas rata-rata 96 artikel atau 25,48%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa *reject* yang terjadi merupakan faktor yang menyebabkan order mengalami keterlambatan pengiriman dengan besaran yang bervariasi seperti dtunjukkan dalam tabel 2 tersebut.

Hal-hal yang dapat membangkitkan semangat kerja yang tinggi dari karyawan agar banyaknya prosentase *reject* kualitas pada bagian *sewing* khususnya Divisi Sampel menurun perlu adanya peningkatan pengawasan kerja, memberikan pelatihan yang intensif dan memberikan *reward* dari apa yang telah dicapai setiap karyawan. Berdasarkan data dan kondisi perusahaan yang telah dijelaskan di atas, menunjukkan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi keseluruhan kinerja perusahaan, salah satunya keterlambatan pengiriman, dan *reject* yang mempengaruhi penurunan kondisi perusahaan yang disebabkan oleh kinerja karyawan selama periode tersebut. Dalam penelitian ini akan diteliti permasalahan terkait kinerja karyawan yang meliputi pengawasan kerja, pelatihan, dan *reward*.

Secara keseluruhan, integrasi pengawasan kerja, pelatihan, dan *reward* membantu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan karyawan, memotivasi mereka, dan meningkatkan kinerja keseluruhan perusahaan sehingga dapat menurunkan prosentase *reject* yang tinggi dan dapat memberikan reputasi perusahaan yang baik sehingga tercapai tujuan jangka panjang.

KAJIAN LITERATUR

Pengawasan Kerja (*Monitoring*)

Pengawasan mempunyai arti penting bagi setiap perusahaan. Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif), sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Mondy dalam (Siburian, 2018) menyatakan bahwa pengawasan adalah usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan sesuai dengan tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar sebelumnya, menemukan dan mengukur penyimpangan, dan mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk memastikan bahwa semua sumber daya perusahaan digunakan dengan cara yang paling efisien dan efektif untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pengawasan kerja memiliki peranan penting dalam setiap pekerjaan, baik dalam perusahaan besar maupun perusahaan kecil. Suatu Pengawasan dikatakan penting karena tanpa adanya pengawasan yang baik tentunya akan menghasilkan tujuan yang kurang memuaskan, baik bagi organisasinya itu sendiri maupun bagi para pekerjanya. Pengawasan merupakan fungsi dari manajemen perusahaan, melalui fungsi pengawasan, standar keberhasilan program yang dituangkan dalam bentuk target, prosedur kerja dan sebagainya harus selalu dibandingkan dengan hasil yang telah dicapai atau yang mampu dikerjakan oleh karyawan (Ahin, 2022).

Menurut Ahin, (2022), indikator pengawasan kerja antara lain: 1) penetapan standar 2) penentuan pengukuran atau penilaian pekerjaan 3) pengukuran pelaksanaan pekerjaan 4) perbandingan pelaksanaan dengan standar dan analisis penyimpangan, dan 5) perbaikan atas penyimpangan. Sedangkan menurut Indah & Sari, (2023) indikatornya antara lain: 1) penetapan standar, 2) penilaian pekerjaan, 3) pengukuran pelaksanaan pekerjaan, 4) perbandingan pelaksanaan dan standar serta analisis penyimpangan, dan 5) perbaikan atas penyimpangan.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pengawasan kerja yang dinilai berdasarkan pekerjaan yang telah dilakukan, evaluasi atas pelaksanaan tugas dan peraturan-peraturan dan ketentuan yang mengatur tentang pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Indah & Sari, 2023). Penelitian Harianto, (2020) dan Siburian, (2018) juga menunjukkan bahwa pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis untuk pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan:

H₁: Ada pengaruh positif dan signifikan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dan Liris Divisi Persiapan

Pelatihan Kerja (*Training*)

Menurut Dessler dalam (Siburian, 2018) menyatakan bahwa pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya. Pelatihan lebih merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera, sedangkan pendidikan memberikan pengetahuan tentang subyek tertentu, tetapi sifatnya lebih umum, terstruktur untuk jangka waktu yang jauh lebih panjang.

Pelatihan diperlukan karena kegiatan yang dirancang untuk mengembangkan sumber daya manusia melalui rangkaian kegiatan identifikasi, pengkajian serta proses belajar yang terencana. Hal ini dilakukan melalui upaya untuk membantu mengembangkan kemampuan

yang diperlukan agar dapat melaksanakan tugas, baik sekarang maupun di masa yang akan datang. Ini berarti bahwa pelatihan dapat dijadikan sebagai sarana yang berfungsi untuk memperbaiki masalah kinerja organisasi, seperti efektivitas, efisiensi dan produktivitas. Pelatihan mampu meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya adalah membuat pembukuan yang sesuai dengan standar akuntansi dan mulai memisahkan antara pengeluaran pribadi dan usahanya (Saharsini *et al.*, 2022). Pelatihan juga salah satu upaya pembelajaran yang diselenggarakan oleh organisasi baik pemerintah, maupun lembaga swadaya masyarakat ataupun perusahaan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan mencapai tujuan organisasi. (Ahin, 2022).

Pelatihan kerja memiliki indikator khusus sebagaimana hasil penelitian Ananto *et al.*, (2023) yang sesuai dengan jenis pelatihannya dengan indikator utama antara lain: 1) instruktur, 2) peserta, dan 3) materi.

Pelatihan kerja dapat merangsang pemikiran kreatif dan inovasi, hal ini dibuktikan dari penelitian Ahin, (2022) dan Siburian, (2018) bahwa pelatihan kerja berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, maka pengaruh pelatihan kerja dengan kinerja karyawan dihipotesiskan sebagai berikut:

H₂: Ada pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Dan Liris Divisi Persiapan.

Reward (*Penghargaan*)

Reward atau penghargaan meliputi berbagai penawaran yang disediakan perusahaan untuk dapat menimbulkan motivasi atau keinginan orang untuk bekerja dan merupakan bagian dari kontrak psikologis. Penghargaan juga memberikan penawaran sejumlah kebutuhan yang berusaha untuk dipenuhi oleh karyawan melalui pilihan mereka atas perilaku terkait pekerjaan (Dihan & Hidayat, 2020). Penghargaan (*reward*) adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas dasar pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran. Tujuan utama yang diharapkan dalam pemberian *reward* adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya. Elemen-elemen *reward* diantaranya gaji dan bonus, kesejahteraan, pengembangan karir dan penghargaan psikologis dan sosial. Indikator *reward* diantaranya gaji, insentif, tunjangan dan penghargaan (Indah & Sari, 2023).

Menurut Utami & Winarno, (2023) indikator *reward* antara lain: 1) gaji, 2) fasilitas, 3) apresiasi, 4) hubungan baik, dan 5) pengembangan kemampuan. Sedangkan menurut Indah & Sari, (2023) antara lain: 1) gaji. 2) insentif. 3) tunjangan, dan d) penghargaan.

Penelitian sebelumnya, seperti yang dinyatakan dalam hasil penelitian Palupi *et al.*, (2022) menyebutkan bahwa *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan demikian juga hasil penelitian Utami & Winarno, (2023) menunjukkan hasil bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, pengaruh antara *reward* dan kinerja karyawan dihipotesiskan sebagai berikut:

H₃: Ada pengaruh positif dan signifikan *reward* terhadap kinerja karyawan PT. Dan Liris Divisi Persiapan.

Kinerja Karyawan

Kinerja sumber daya manusia merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja karyawan sangat mempengaruhi efektifitas visi dan misi suatu perusahaan (Pricila & Lusia, 2022). Definisi kinerja karyawan adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satu periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

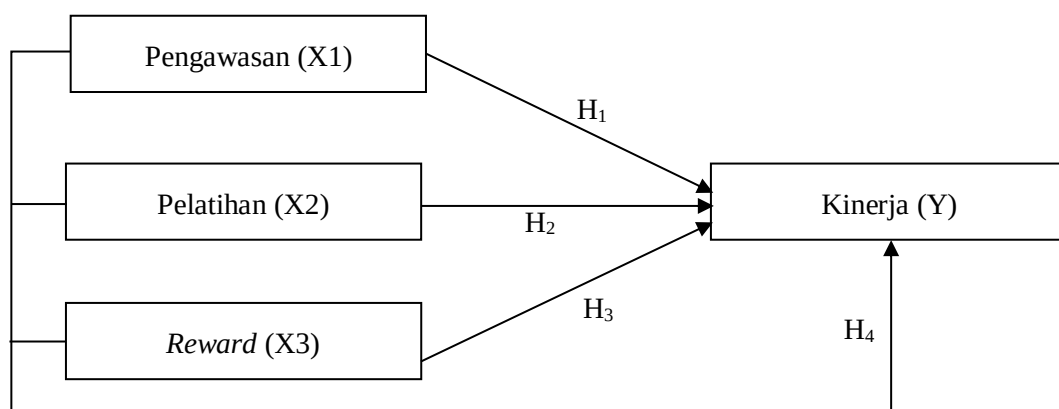
Menurut Harianto, (2020) indikator kinerja antara lain: 1) pengetahuan, 2) keterampilan, 3) kemampuan, 4) motivasi, dan 5) ketercapaian sasaran perusahaan. Sedangkan menurut Indah & Sari, (2023) yang digunakan dalam penelitiannya disebutkan. 1) karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan. 2) karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu penyelesaian yang telah ditentukan. 3) karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai kualitas yang telah ditentukan. 4) karyawan menerapkan taat asas pada setiap pekerjaan yang dilakukan. Selain itu Pratama & Handayani, (2022) menambahkan antara lain: 1) inisiatif, 2) ketepatan waktu, dan 3) kemampuan serta komunikasi.

Penelitian terdahulu menyebutkan bahwa terdapat pengaruh simultan pengawasan, pelatihan, dan reward, terhadap kinerja karyawan sebagaimana dinyatakan dalam penelitian (Indah & Sari, 2023), hasil senada juga ditemukan dalam penelitian Siburian, (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh simultan pengawasan dan pelatihan, demikian juga hasil penelitian Putra & Febriansyah, (2020) serta hasil penelitian Pricila & Lusia, (2022).

Dengan demikian dari uraian sebelumnya dari faktor pengawasan, pelatihan, dan *reward*, memberikan hipotesis sebagai berikut:

H₄: Ada pengaruh signifikan secara simultan antara pengawasan, pelatihan, dan *reward* terhadap kinerja karyawan.

KERANGKA PIKIR



Gambar 1. Kerangka Pikir

METODE PENELITIAN

Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menguji hubungan kausalitas antara variabel independent terhadap variabel dependen. Jenis penelitian dengan pendekatan *cross-sectional*, data bersumber dari data primer yang dikumpulkan melalui kuisioner. Kuisioner dalam penelitian ini diadopsi dari angket yang digunakan dalam penelitian Siburian, (2018), dan angket dalam penelitian Pratama & Handayani, (2022) dengan beberapa penyesuaian dengan obyek penelitian saat ini. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi pada unit penjahitan (sampel jahit) PT Dan Liris di Sukoharjo yang berjumlah 76 orang responden. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampling jenuh, sehingga jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak jumlah populasi yaitu 76 responden. Analisis data digunakan teknik analisis regresi linier berganda, yaitu suatu metode statistik yang umum digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel dependen dengan beberapa variabel independen (Sugiyono, 2016). Model regresi berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y: Kinerja karyawan

α : Konstanta

$\beta_1 - \beta_2$: Koefisien Regresi

X_1 : Pengawasan

X_2 : Pelatihan

X_3 : Reward

e: Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Responden

Hasil pengumpulan data dari 76 responden pada penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 3. Jenis Kelamin Responden

	Frekuensi (N)	Persentase (%)
Laki—laki	17	22,4
Perempuan	59	77,6
Total	76	100,0

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan hasil pengumpulan data jenis kelamin responden tampak pada tabel 3 di atas bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar merupakan perempuan sebanyak 59 (77,6%), dan laki-laki sebanyak 17 (22,4%).

Tabel 4. Umur Responden

	Frekuensi (N)	Persentase (%)
≤ 20 tahun	8	10,5
21 – 25 tahun	30	39,5

26 – 30 tahun	11	14,5
> 30 tahun	27	35,5
Total	76	100,0

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan hasil pengumpulan data umur responden tampak pada tabel 4 di atas bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berumur antara 21-25 tahun sebanyak 30 (39,5%), sedangkan paling sedikit dengan umur kurang dari 20 tahun sebanyak 8 (10,5%).

Tabel 5. Pendidikan Responden

	Frekuensi (N)	Persentase (%)
SD-SMP	10	13,2
SMA/SMK – Akademi (D3/D4)	60	78,9
Sarjana (S1/S2)	6	7,9
Total	76	100,0

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan hasil pengumpulan data pendidikan responden tampak pada tabel 5 di atas bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar memiliki pendidikan terakhir sebagian besar setingkat SMA/SMK hingga Akademi (D3/D4) sebanyak 60 (78,9%), sedangkan paling sedikit responden yang berpendidikan Sarjana (S1/S2) sebanyak 6 (7,9%).

2. Validitas dan Reliabilitas

Kuisiioner dalam penelitian ini diadopsi dari angket yang digunakan dalam penelitian Siburian, (2018), dan angket dalam penelitian Pratama & Handayani, (2022) hasil validitas dan reliabilitasnya adalah sebagai berikut.

a. Hasil Validitas Kuisiioner

1) Variabel Pengawasan (x1)

Tabel 6. Hasil Validitas Variabel Pengawasan

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pengawasan (X1)	1	0,842	0,225	Valid
	2	0,766	0,225	Valid
	3	0,639	0,225	Valid
	4	0,796	0,225	Valid
	5	0,704	0,225	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan pengujian tabel 6 di atas validitas variabel pengawasan (x1) r hitung pernyataan variabel pengawasan berdasarkan r tabel, r-hitung > r-tabel pada semua pernyataan tersebut sehingga disimpulkan variabel pengawasan (x1) valid.

2) Variabel Pelatihan (x2)

Tabel 7. Hasil Validitas Variabel Pelatihan

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pelatihan (X1)	1	0,704	0,225	Valid
	2	0,888	0,225	Valid

	3	0,882	0,225	Valid
	4	0,756	0,225	Valid
	5	0,701	0,225	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan pengujian tabel 7 di atas validitas variabel pelatihan (x2) r hitung pernyataan variabel pelatihan berdasarkan r tabel, $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ pada semua pernyataan tersebut sehingga disimpulkan variabel pelatihan (x2) valid.

3) Variabel *Reward* (x3)

Tabel 8. Hasil Validitas Variabel *Reward*

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
<i>Reward</i> (X3)	1	0,729	0,225	Valid
	2	0,727	0,225	Valid
	3	0,806	0,225	Valid
	4	0,793	0,225	Valid
	5	0,841	0,225	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan pengujian tabel 8 di atas validitas variabel *reward* (x3) r hitung pernyataan variabel *reward* berdasarkan r tabel, $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ pada semua pernyataan tersebut sehingga disimpulkan variabel *reward* (x3) valid.

4) Variabel Kinerja (y)

Tabel 9. Hasil Validitas Variabel Kinerja

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja (Y)	1	0,823	0,225	Valid
	2	0,870	0,225	Valid
	3	0,878	0,225	Valid
	4	0,874	0,225	Valid
	5	0,833	0,225	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan pengujian tabel 9 di atas validitas variabel kinerja (y) r hitung pernyataan kinerja berdasarkan r tabel, $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ pada semua pernyataan tersebut sehingga disimpulkan variabel kinerja (y) valid.

b. Reliabilitas Kuisisioner

Tabel 10. Hasil Reliabilitas Kuisisioner

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria
Pengawasan (X1)	0,807	0,60
Pelatihan (X2)	0,837	0,60
<i>Reward</i> (X3)	0,835	0,60
Kinerja (Y)	0,909	0,60

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan hasil pengujian tabel 10, maka angka *cronbach's alpha* keseluruhan variabel $> 0,60$ sehingga disimpulkan bahwa seluruh variabel kuisisioner dalam penelitian ini reliabel

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 11. Hasil Uji Normalitas Residual

Variabel	Signifikan
Unstandardized Residual	0,200

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan pengujian tabel 11 di atas, dapat disimpulkan bahwa model regresi memiliki sebaran data dengan distribusi normal karena *Asymp. Sig (2-tailed) > 0,05*.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 12. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Nilai Toleransi	Nilai VIF
Pengawasan (X1)	0.682	1.467
Pelatihan (X2)	0.447	2.238
Reward (X3)	0.533	1.878

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan data dari tabel 12, variabel pengawasan (X1), pelatihan (X2), dan *Reward* (X3) memiliki nilai VIF sebesar lebih kecil 10 maka dapat disimpulkan bahwa dalam variabel independen dalam penelitian ini tidak ada gejala multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 13. Hasil Uji Asumsi Heteroskedastisitas Regresi Glejser

Variabel	t-hitung	Signifikan
Pengawasan (X1)	-0.297	0.404
Pelatihan (X2)	-0.280	0.653
Reward (X3)	0.272	0.816

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Pengujian pada tabel 13 di atas menunjukkan bahwa variabel pengawasan (x1) memiliki nilai negatif dengan t-hitung 0,297. Sedangkan pada taraf signifikan 5% diketahui t-tabel = 1,98. Dengan demikian, t-hitung 0,297 < t-tabel 1,98, atau sig. 0,404 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh pengawasan (x1) pada residualnya, demikian juga pelatihan (x2), dan *reward* (x3). Sehingga disimpulkan bahwa model regresi bebas dari gejala heteroskedastisitas.

4. Uji Hipotesis

Guna membuktikan hipotesis dalam penelitian ini digunakan analisis data yaitu uji regresi linier berganda. Analisis regresi pengaruh pengawasan, pelatihan, dan reward terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil pengujian data adalah sebagai berikut:

Tabel 14. Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t	Sig,	F	Sig
Konstanta	0,913	0,527	0,600	51,024	0,000
Pengawasan (X1)	-0,008	-0,112	0,911		
Pelatihan (X2)	0,447	4,349	0,000		
Reward (X3)	0,533	5,155	0,000		

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Nilai-nilai koefisien dapat dilihat pada tabel 6 kemudian dimasukkan pada persamaan regresi linier berganda, maka dihasilkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,913 - 0,008X_1 + 0,447X_2 + 0,533X_3$$

Penjelasan persamaan hasil nilai koefisien adalah sebagai berikut:

- a. Konstanta $a = 0,913$
Artinya jika variabel independen bernilai nol, maka variabel kinerja karyawan (y) bernilai konstan sebesar 0,913 satuan.
- b. Koefisien $b_1 = -0,008X_1$
Artinya jika variabel pengawasan (x_1) ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka variabel kinerja karyawan (y) akan menurun sebesar 0,008 satuan dengan asumsi variabel selain pengawasan yaitu pelatihan (x_2), dan *reward* (x_3) bernilai tetap (konstan).
- c. Koefisien $b_2 = 0,447X_2$
Artinya jika variabel pelatihan karyawan (x_2) ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka variabel kinerja karyawan (y) akan meningkat sebesar 0,447 satuan dengan asumsi variabel selain pelatihan karyawan yaitu pengawasan (x_1), *reward* (x_3) bernilai tetap (konstan).
- d. Koefisien $b_3 = 0,533X_3$
Artinya jika variabel *reward* (x_3) ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka variabel kinerja karyawan (y) akan meningkat sebesar 0,533 satuan dengan asumsi variabel selain *reward* (x_3) yaitu gaya kepemimpinan, komunikasi karyawan, dan gaji karyawan bernilai tetap (konstan).

Pengujian pada tabel 6 di atas menunjukkan bahwa variabel pengawasan (x_1) memiliki nilai negatif dengan t-hitung 0,112. Sedangkan pada taraf signifikan 5% diketahui t-tabel = 1,98. Dengan demikian, $t\text{-hitung } 0,112 < t\text{-tabel } 1,98$, atau $\text{sig. } 0,911 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh positif dan signifikan variabel pengawasan kerja (x_1) terhadap kinerja karyawan (y).

Variabel pelatihan (x_2) memiliki nilai positif dengan t-hitung 4,349. Sedangkan pada taraf signifikan 5% diketahui t-tabel = 1,98. Dengan demikian, $t\text{-hitung } 4,349 > t\text{-tabel } 1,98$, atau $\text{sig. } 0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan variabel pengawasan (x_1) terhadap kinerja karyawan (y).

Variabel *reward* (x_3) memiliki nilai positif dengan t-hitung 5,155. Sedangkan pada taraf signifikan 5% diketahui t-tabel = 1,98. Dengan demikian, $t\text{-hitung } 5,155 > t\text{-tabel } 1,98$, atau $\text{sig. } 0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan variabel *reward* (x_3) terhadap kinerja karyawan (y).

Pengaruh secara simultan atau serentak ketiga variabel di atas ditunjukkan dengan hasil F-hitung sebesar 51,024 pada taraf signifikan 5% diketahui F-tabel sebesar 2,72 sehingga $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ atau $0,000 < 0,005$, maka disimpulkan bahwa secara serentak variabel pengawasan, pelatihan, dan *reward* mempengaruhi kinerja karyawan.

5. Pembahasan

1. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini tampaknya karena pengawasan yang

dilakukan oleh perusahaan sangat ketat sebab berhubungan dengan pesanan yang akan diproduksi secara massal menggunakan sistem penjahitan manual, namun akibat pengawasan yang terlalu ketat menyebabkan karyawan tidak merasa nyaman karena menciptakan suasana kurang kondusif, keadaan yang seperti ini dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Fakta di lapangan juga dialami oleh peneliti, dimana tekanan tersebut berupa perlakuan pengawas kepada operator pabrik dalam melaksanakan tugas pengawasan pekerjaan operasional pabrik seringkali berbicara langsung ke operator dengan nada tinggi, seharusnya pengawas memberikan arahan dan peringatan ke leader terlebih dahulu atau staf pimpinan operator. Misalnya untuk mengingatkan karyawan dalam bekerja apabila didapati karyawan kurang cepat dalam bekerja akan langsung ditindak tanpa melalui leadernya, dalam hal ini kasus yang diteliti adalah pengawasan kerja di bagian operator penjahitan atau *sewing* pabrik PT. Danliris.

Hasil penelitian sebelumnya yang sejenis dengan penelitian ini juga telah membuktikan bahwa pengawasan yang dilakukan secara sembarangan terhadap kinerja karyawan dalam bagian produksi dalam bentuk pengawasan melekat tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut (Sulviadi, 2021). Hal ini tidak dimaksudkan untuk melakukan pengawasan yang ketat, sesuai dengan pernyataan dalam penelitian Harianto, (2020) bahwa dengan pengawasan manajerial, itu hanya berguna untuk melihat apakah segala sesuatu dalam perusahaan berjalan sesuai dengan perencanaan yang ada.

2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya dengan pelatihan, karyawan akan dapat bekerja lebih baik. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Ahin, (2022). Bahwa pelatihan diperlukan karena kegiatan yang dirancang untuk mengembangkan sumber daya manusia melalui rangkaian kegiatan identifikasi, pengkajian serta proses belajar yang terencana. Hal ini dilakukan melalui upaya untuk membantu mengembangkan kemampuan yang diperlukan agar dapat melaksanakan tugas, baik sekarang maupun di masa yang akan datang. Selain itu hasil penelitian senada juga ditemukan dalam penelitian-penelitian sebelumnya yang sejenis dimana pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang mampu menciptakan dan meningkatkan kemampuan sumber daya manusia menjadi lebih baik.

3. Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan

Reward pada hasil penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena merupakan bagian utama atau yang menjadi motivasi utama dari setiap pekerjaan yang telah dilakukan adalah untuk mendapatkan *reward* atau penghasilan. Secara definisi *reward* dapat diartikan dalam banyak cara, termasuk upah, gaji, atau insentif namun dari hasil pengamatan di lapangan selain itu keinginan yang diharapkan dari penghargaan bagi karyawan adalah kesuksesan dalam hasil kerjanya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Dihan & Hidayat, (2020) dimana *reward* yang ingin dicapai adalah karyawan termotivasi untuk menghindari hukuman agar mendapatkan penghargaan yang baik.

4. Pengaruh Simultan Pengawasan, Pelatihan, dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan baik pengawasan, pelatihan, maupun *reward* tidak memandang satu-satu faktor secara keseluruhan memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjadi bukti bahwa kinerja karyawan ternyata tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu saja melainkan juga lingkungan dan faktor lain di luar itu. Hasil yang berpengaruh secara simultan ini juga mendukung penelitian sebelumnya seperti hasil penelitian dari (Ahin, 2022; Indah & Sari, 2023; Manzoor et al., 2021) dimana dua atau lebih variabel yang sama dengan penelitian ini berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (pegawai). Seperti dijelaskan dalam penelitian (Suwanto, 2020) bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu atau dua faktor saja, melainkan juga banyak faktor yang dapat dibagi menjadi faktor internal seperti motivasi individu, semangat kerja, dan faktor eksternal seperti gaji, lingkungan dan lain-lain.

KESIMPULAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja karyawan dan *reward* memengaruhi kinerja karyawan, sedangkan pengawasan tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Namun secara serentak faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerjanya.

SARAN

1. Pengawasan

Pengawasan perlu dibuat peraturan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, misalnya pengawasan saat sesuai kebutuhan saja dalam hal spesifik seperti: memberikan peringatan kepada karyawan yang bekerja harus melalui leader atau staf pimpinan tidak langsung kepada operator yang bersangkutan atau pengawas tidak diperbolehkan berbicara langsung kepada operator dan harus melalui stafnya.

2. Pelatihan

Agar pelatihan mampu meningkatkan kinerja karyawan pelatihan perlu diberikan secara berkala atau dalam bentuk peningkatan keterampilan karyawan yang lain., caranya dengan memberikan kursus singkat dalam periode tertentu untuk memberikan peningkatan kinerja karyawan.

3. *Reward*

Perlu ditambahkan atau ditingkatkan *reward* karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga produktivitas atau kinerja karyawan dapat meningkat. *Reward* dalam bentuk penghargaan seperti bonus, insentif, atau kenaikan gaji dan memotivasi karyawan untuk selalu mengingatkan karyawan dalam bentuk lisan maupun tulisan merupakan penghargaan yang akan memberikan semangat atau dorongan untuk lebih giat dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahin, Y. (2022). Analisis Pengaruh Pengawasan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Alam di Pontianak. *BIS-MA (Bisnis Manajemen)*, 6(11), 2367–2378.
- Ananto, M. R., Nururrohmah, T., & Natalia, D. U. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS EKONOMI*, 1(2), Article 2. <https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v1i2.155>
- Dihan, F. N., & Hidayat, F. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. *JBTI : Jurnal Bisnis : Teori Dan Implementasi*, 11(1), Article 1. <https://doi.org/10.18196/bti.111126>
- Dunggio, M., Sukatmadjaya, A., & Habib, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Ata Internasional Industri. *Kinerja*, 4(01), Article 01. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v4i1.1660>
- Hariato. (2020). *Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Centric Powerindo di Kota Batam* [Skripsi, Universitas Putera Batam (UPB)]. <http://repository.upbatam.ac.id/2108/>
- Indah, T., & Sari, E. P. (2023). Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Walikota Medan Divisi Perencanaan dan Keuangan. *Journal of Creative Student Research*, 1(1), Article 1. <https://doi.org/10.55606/jcsrpolitama.v1i1.1143>
- Manzoor, F., Wei, L., & Asif, M. (2021). Intrinsic Rewards and Employee's Performance With the Mediating Mechanism of Employee's Motivation. *Frontiers in Psychology*, 12, 563070. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.563070>
- Palupi, D., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Reward terhadap Kinerja Karyawan PT. Wika Daerah Cilacap. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(6), 1456–1471. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i6.1153>
- Pratama, M. F. A., & Handayani, W. P. P. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan: Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), Article 2. <https://doi.org/10.55587/jseb.v2i2.46>
- Pricila, D. P., & Lusiana, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan: Survei Pada Karyawan CV. Surya Putra Kimindo Di Sukoharjo. *Jurnal Kelola: Jurnal Ilmu Sosial*, 5(2), Article 2. <https://doi.org/10.54783/jk.v5i2.589>
- Putra, N. P. P., & Febriansyah, A. W. (2020). Pengaruh Pengawasan Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Dwipa Matra Lampung. *Jurnal Relevansi : Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 4(2), Article 2. <https://doi.org/10.61401/relevansi.v4i2.43>
- Sabrina, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Pertama). UMSU Press. <https://publication.umsu.ac.id/index.php/bk/article/view/1321/>
- Saharsini, A., Susanti, A., Kholis, N., & R.k, I. A. K. (2022). Pelatihan Dan Pendampingan Informasi Keuangan Bagi Umkm Iswara Food. *Bengawan : Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(1), Article 1. https://doi.org/10.46808/jurnal_bengawan.v2i1.52

- Siburian, M. (2018). *Pengaruh Pengawasan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dakarindo Nur Abadi Medan* [Skripsi, Universitas Medan Area]. <https://repositori.uma.ac.id/jspui/handle/123456789/9279>
- Sonmez Cakir, F., & Adiguzel, Z. (2020). Analysis of Leader Effectiveness in Organization and Knowledge Sharing Behavior on Employees and Organization. *SAGE Open*, 10(1), 2158244020914634. <https://doi.org/10.1177/2158244020914634>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian dan Pengembangan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sulviadi, D. (2021). *Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan* [Skripsi]. Universitas Islam Malang.
- Susanti, A., & Krisnawati, S. (2021). Budaya Organisasi, Kedisiplinan Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja (studi Pada Perangkat Desa Bumen Kecamatan Sumowono Kabupaten Semarang). *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 1(3), Article 3. <https://doi.org/10.55606/jimek.v1i3.46>
- Suwarto, S. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11, 15. <https://doi.org/10.33087/eksis.v11i1.180>
- Utami, A. S., & Winarno, A. (2023). Menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Reward terhadap Kinerja Karyawan. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(5), 3611–3616. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i5.1786>
- Wang, S., Kamerāde, D., Burchell, B., Coutts, A., & Balderson, S. U. (2022). What matters more for employees' mental health: Job quality or job quantity? *Cambridge Journal of Economics*, 46(2), 251–274. <https://doi.org/10.1093/cje/beab054>