



JIMMA

JURNAL ILMIAH MANAJEMEN
MUHAMMADIYAH ACEH

VOLUME 13
NOMOR 2

EDISI JULI - DESEMBER 2023
HALAMAN 85 - 183



B



P-ISSN : 2088 - 0588
E-ISSN : 2716 - 5094

Published By: Department of Management
Faculty Of Economics
University of Muhammadiyah Aceh



[http://ejournal.unmuha.ac.id/index.php/
jimma/index](http://ejournal.unmuha.ac.id/index.php/jimma/index)



jurnal.jimma@unmuha.ac.id

JIMMA: Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
Volume 13, Nomor 2, Desember 2023

Pembina

Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh
Para Wakil Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh
Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
Para Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

Penanggungjawab

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

Editor in Chief

Suryani Murad, S.E., M.Si

Board of Editors

Amelia, S.E., M.B.A., Ph.D
Dr. Dwi Cahyono, S.E., M.Si
Dr. Kurnia Asni, S.E., M.M

Board of Reviewers

Dr Yusniar Yusniar, S.E., M.M
Dr Aliamin Aliamin, S.E., M.Si., Ak, CA
Dr Erlinda Erlinda, S.E., M.M
Rora Puspita Sari, S.E., M.Sc., Ph.D
Dr Marlizar Marlizar, S.E., M.M
Widya Paramita, S.E., M.Sc., Ph.D

Board of Assistant

Devi Kumala, S.Si., M.T
Riwanul Nasron, S.T., M.T

Penerbit

Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
Jl. Muhammadiyah No. 91 Batoh, Banda Aceh
E-mail: jurnal.jimma@unmuha.ac.id

PENGANTAR REDAKSI

Assalammu'alaikum, Wr.Wb.

Pembaca yang budiman, JIMMA: Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh Volume 13 dan Nomor 2 kembali hadir dan mengulas tentang isu-isu terkini di bidang ekonomi manajemen, termasuk manajemen pemasaran, manajemen sumber daya manusia, dan manajemen keuangan secara aktual, yang disertai kasus-kasus menarik pada perusahaan maupun instansi dan lembaga pemerintahan. Hal ini sangat relevan bagi semua pihak yang berkecimpung dalam dunia akademis maupun professional untuk memperluas wawasan keilmuan maupun mendapatkan inspirasi baru terkait isu terkini di bidang ekonomi manajemen.

Ucapan terimakasih dan apresiasi setinggi-tingginya kepada civitas akademika di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh (UNMUHA) dan semua pihak yang telah memberikan kontribusinya secara nyata baik langsung maupun tidak langsung dalam penerbitan JIMMA Volume 13 dan Nomor 2 ini, sehingga jurnal ilmiah ini bisa hadir secara kontinyu dalam mewarnai khasanah intelektual dalam bidang manajemen di Aceh khususnya dan Indonesia pada umumnya.

Banda Aceh, Desember 2023

Pengelola

PEDOMAN PENULISAN

1. **JIMMA:** Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh, diterbitkan oleh Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, merupakan media untuk menerbitkan hasil penelitian yang orisinal, pemikiran dan pandangan pribadi dalam ilmu pengetahuan serta penyebarluasan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang ilmu ekonomi manajemen.
2. Naskah harus original dan belum pernah dipublikasikan atau sedang dalam proses penyerahan untuk dipublikasikan ke media lain dan tidak mengandung unsur plagiarisme.
3. Nama penulis ditulis tanpa titel. Nama penulis juga harus disertai dengan institusi penulis dan email korespondensi.
4. Judul harus ditulis secara ringkas, tetapi cukup informatif untuk menggambarkan isi tulisan. Huruf serta kata judul berupa huruf kapital.
5. Naskah dapat ditulis dalam Bahasa Indonesia atau Bahasa Inggris dan ditulis rapi pada kertas berukuran A4, dan setiap lembar tulisan diberi nomor halaman dengan jumlah halaman maksimum adalah 15 halaman, jarak spasi 1,15. Model huruf yang digunakan adalah *Times New Roman* dengan *font* 12.
6. Abstrak ditulis dalam bahasa Indonesia dan bahasa Inggris. Abstrak dibuat dalam 1 paragraf, antara 150-250 kata yang terdiri dari latar belakang, tujuan, metode penelitian (desain, subjek/sampel, instrumen, analisis data), hasil, kesimpulan, dan kata kunci (3-5 frasa).
7. Mencantumkan referensi yang memuat sumber yang dirujuk atau termasuk dalam artikel. Disarankan untuk menggunakan Aplikasi Manajer Referensi seperti EndNote, Mendeley, dan lainnya.
8. Format penulisan*) naskah adalah sebagai berikut:
JUDUL, ABSTRAK/*ABSTRACT*, PENDAHULUAN, TINJAUAN KEPUSTAKAAN, METODE PENELITIAN, HASIL DAN PEMBAHASAN, KESIMPULAN DAN SARAN, DAFTAR PUSTAKA, dan DAFTAR LAMPIRAN (JIKA ADA)
*) Jika naskah bukan dari hasil penelitian, format dapat menyesuaikan
9. Naskah akan diterbitkan di JIMMA: Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh setelah direview oleh peer reviewer.
10. Naskah harus dibuat sesuai dengan pedoman dan template penulisan. Template penulisan dapat didownload dalam [Journal](#) Template.

DAFTAR ISI

DEWAN REDAKSI JURNAL ILMIAH MANAJEMEN MUHAMMADIYAH ACEH...	i
PENGANTAR REDAKSI.....	ii
PEDOMAN PENULISAN	iii
DAFTAR ISI.....	iv
1. PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN REMUNERASI TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI	
<i>Frendy Wibowo, Chandra Wisnu Utomo & Adik Aditya</i>	85-97
2. TINJAUAN LOYALITAS MEREK PADA JASA PERBANKAN LUAR NEGERI (STUDI KASUS PADA MAYBANK DI KOTA BANDA ACEH)	
<i>Yusniar</i>	98-106
3. PENGARUH DIGITAL MARKETING DAN HARGA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN RUMAH DI PT. BERJAYA ABADI KITA	
<i>Tuwisna, Tarmizi Gadeng & Ikkal Ramzani</i>	107-117
4. KEBIJAKAN MAKING INDONESIA 4.0 DALAM UPAYA MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) YANG KOMPETEN	
<i>Ismaya Indri Astuti & Titi Stiawati.....</i>	118-126
5. PENGARUH LOKASI TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN DI PASAR JATIMULYO (STUDI PADA KONSUMEN DI PASAR JATIMULYO, KECAMATAN JATI AGUNG, LAMPUNG SELATAN)	
<i>Fitra Akbar Lianto, Husni Ainurridho, Kristina Esmeralda & Vicky F Sanjaya.....</i>	127-137
6. DAMPAK GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT PEGADAIAN CABANG KEUTAPANG, ACEH BESAR	
<i>Yuslaidar Yusuf, Agus Ariyanto & Muhammad Fadhil</i>	138-145
7. PENGARUH BRAND AMBASSADOR, KUALITAS PRODUK DAN PORTOFOLIO PRODUK TERHADAP TINGKAT PENJUALAN (STUDI PADA SKINCARE MS GLOW DI KABUPATEN LAMONGAN)	
<i>Mesra Surya Ariefin, Mu'ah, Masram & Melin Fitriana</i>	146-156
8. KONSEP PEMIMPIN DALAM ISLAM UNTUK MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA DI BANK BSI CABANG SURAKARTA	
<i>Chandra Wisnu Utomo, Frendy Wibowo, Hapsari Dyah Herdiany & Dela Puspitasari.....</i>	157-165
9. EKSPLORASI E-GOVERNANCE: MENJAWAB TANTANGAN IMPLEMENTASI E- COMMERCE ERA VUCA DI INDONESIA	
<i>Ismaya Indri Astuti, Alya Nurayu Sulisman & Sri Ropika Dana Br Tarigan.....</i>	166-176
10. ANALISIS MOTIVASI KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MILLENIUM PHARMACON INTERNASIONAL, Tbk CABANG BANDA ACEH	
<i>Febyolla Presilawati, Yuslaidar Yusuf & Farhatun Naura</i>	177-183

**ANALISIS MOTIVASI KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. MILLENIUM PHARMACON INTERNASIONAL, Tbk
CABANG BANDA ACEH**

***ANALYSIS OF WORK MOTIVATION AND MONITORING OF EMPLOYEE
PERFORMANCE AT PT MILLENIUM PHARMACON INTERNATIONAL, Tbk
BANDA ACEH BRANCH***

Febyolla Presilawati^{1*}, Yuslaidar Yusuf², Farhatun Naura³

^{1,2,3} Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh

*e-mail korespondensi: febyollaraviq.fr@gmail.com

Abstrak

Tujuan dalam penelitian merupakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja dan pengawasan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Millennium Pharmacon International, Tbk Cabang Banda Aceh. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Millennium Pharmacon International, Tbk Cabang Banda Aceh. yaitu sebanyak 35 orang. Penelitian ini menggunakan penelitian survey, untuk mengumpulkan data, mendesain studi, mempersiapkan instrumen yang valid dan mengelola data serta menganalisis data. Hasil akhir dari penelitian ini diketahui bahwa motivasi kerjadan pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Millennium Pharmacon International, Tbk Cabang Banda Aceh. Berdasarkan hasil dari nilai koefisien korelasi R sebesar 53,6% kinerja karyawan mempunyai hubungan dengan motivasi kerjadan pengawasan PT. Millennium Pharmacon International, Tbk Cabang Banda Aceh. Nilai dari koefisien determinasi R² sebesar 2,88% yang artinya variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variable motivasi kerjadan pengawasan.

Kata Kunci: MotivasiKerja; Pengawasan; KinerjaKaryawan.

Abstract

The aim of the research is to find out how work motivation and supervision simultaneously and partially influence employee performance at PT. Millennium Pharmacon International, Tbk Banda Aceh Branch. The method used in this research is multiple linear regression analysis. The population in this research is employees at PT. Millennium Pharmacon International, Tbk Banda Aceh Branch. namely 35 people. This research uses survey research to collect data, design studies, prepare valid instruments and manage data and analyze data. The result of this research is that work motivation and supervision have a positive effect on the performance of PT employees. Millennium Pharmacon International, Tbk Banda Aceh Branch. Based on the results of the correlation coefficient R value of 53.6%, employee performance has a relationship with work motivation and PT supervision. Millennium Pharmacon International, Tbk Banda Aceh Branch. The value of the coefficient of determination R² is 2.88%, which means that the performance variable can be explained by the work motivation and supervision variables.

Keywords: Work Motivation; Supervision; Employee Performance.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuan. Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan suatu perusahaan. Kinerja karyawan merupakan pencapaian dari hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan, Abdurrahman (2019). Oleh karena itu, pencapaian target kerja seseorang yang dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitas akan menunjukkan kinerja seseorang. Atas dasar penilaian dilakukan review bersama antara atasan dan bawahan untuk mengetahui apakah ada kesalahan dalam proses kinerja dan penurunan motivasi. Seberapa jauh tujuan tersebut dapat dicapai mencerminkan hasil kerja atau prestasi kerja sering kali dinyatakan sebagai kinerja organisasi dan performa organisasi.

Peran atasan juga sangat mempengaruhi kinerja dari bawahan untuk menghasilkan kinerja yang baik. PT. Millennium Pharmacon International, Tbk Cabang Banda Aceh yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang Farmasi atau distributor obat. Perusahaan yang menyediakan berbagai obat dan alat medis. PT. Millennium Pharmacon International, Tbk Cabang Banda Aceh memiliki 32 cabang yang berkantor pusat di Jakarta Pusat. Perusahaan ini memberikan pelayanan yang optimal untuk menyalurkan segala macam obat dan alat medis yang dibutuhkan oleh apotik dan rumah sakit. Maka dari itu, setiap karyawan memiliki job desk sendiri dalam menjalankan tugas mereka masing-masing. Motivasi serta peran atasan sangat diperlukan oleh setiap karyawan dalam menjalankan tugas mereka sehingga dapat menghasilkan kinerja yang berkualitas. Hafidzi dkk (2019: 52) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan salah satu bagian penting dalam sebuah organisasi atau instansi perusahaan. Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai gambaran yang mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi perusahaan yang tertuang dalam strategi suatu organisasi.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja dalam organisasi memiliki standar kerja yang berbeda tergantung dari kebijakan perusahaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dikembangkan beragam dengan sudut pandang masing-masing. Menurut Sutrisno (2019: 15), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, dikatakan efektif bila tujuan telah tercapai, dan dikatakan efisien apabila kinerja memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab.

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka

mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

3. Displin.

displin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Displin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pegawai.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

Motivasi Kerja

Dalam suatu organisasi atau perusahaan motivasi kerja sangatlah penting guna berjalanya suatu pekerjaan sesuai dengan keinginan. Sehingga, motivasi kerja yang didapatkan tersebut bisa dijadikan patokan untuk menghasilkan kinerja atau pencapaian sesuai keinginan dan harapan.

Pengawasan

Pengawasan merupakan suatu hal yang pasti didapatkan di setiap tempat, apalagi dalam organisasi dan perkantoran. Pengawasan ini dilakukan guna melancarkan dan mengontrol setiap pekerjaan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Menurut Handoko (2017: 99) ada beberapa indikator dalam proses pengawasan, yaitu:

1. Penetapan standar.
2. Penentuan pengukuran/ penilaian pekerjaan.
3. Pengukuran pelaksanaan pekerjaan.
4. Perbandingan pelaksanaan dengan standar dan analisis penyimpangan.
5. Perbaikan atas penyimpangan

HIPOTESIS

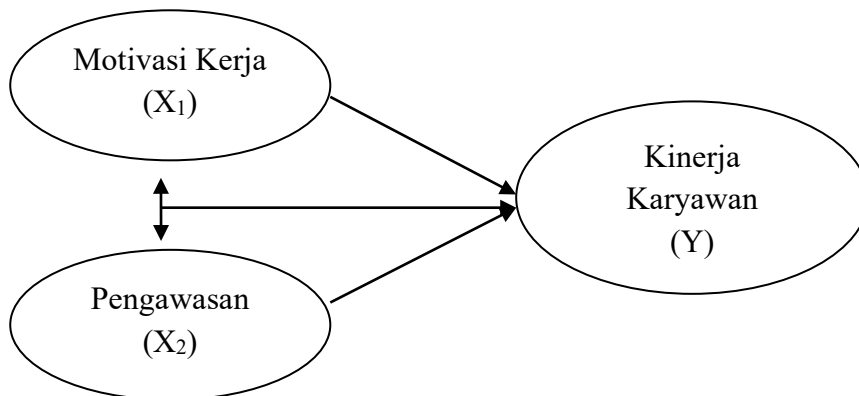
Menurut Sugiyono (2018: 64) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan didasarkan pada teori yang relevan, belum pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Adapun yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁ : Diduga motivasi kerja dan pengawasan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Millenium Pharmacon International, Tbk Cabang Banda Aceh.

H₂ : Diduga motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Millenium Pharmacon International, Tbk Cabang Banda Aceh.

H₃ : Diduga pengawasan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Millenium Pharmacon International, Tbk Cabang Banda Aceh.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Dikembangkan oleh penulis berdasarkan penelitian sebelumnya.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Millennium Pharmacon International, Tbk Cabang Banda Aceh. yaitu sebanyak 35 orang. Penelitian ini menggunakan penelitian survey, untuk mengumpulkan data, mendesain studi, mempersiapkan instrumen yang valid dan mengelola data serta menganalisis data.

HASIL ANALISIS

Ringkasan pengujian hipotesis

Bentuk Pengujian	Nilai Statistik		Keterangan
	F hitung	F tabel	
Pengujian secara simultan	6.456	3.295	Kedua variabel berpengaruh signifikan (hipotesis Ha diterima, hipotesis Ho ditolak).
Pengujian secara parsial	t hitung	t tabel	
MotivasiKerja	5.351	2.037	MotivasiKerjaberpengaruh signifikan
Pengawasan	3.914		Pengawasanberpengaruh signifikan

Sumber: Data Primer (spss), 2022.

Berdasarkan Tabel 4.9 diatas jelaslah bahwa secara simultan motivasi kerja dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Millennium Pharamacon International, Tbk cabang Banda Aceh. Hal ini menunjukkan bahwa motivasikerja dan pengawasan secara nyata dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Millennium Pharamacon International, Tbk cabang Banda

Aceh. Dengan adanya motivasi kerja yang diberikan oleh atasan dan juga rekan kerja atau team maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam menghasilkan dan menyelesaikan tugas sesuai target yang telah diberikan. Serta pengawasan juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena, tanpa adanya pengawasan langsung oleh atasan, maka hasil dari kinerja karyawan tidak akan mencapai target dan memuaskan atasan. Maka, diperlukan peran atasan dalam menghasilkan kinerja yang baik oleh bawahan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa variable motivasi terjadinya pengawasan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Millennium Pharmacon International, Tbk Cabang Banda Aceh. Nilai konstanta sebesar 7,264, yang artinya motivasi terjadinya pengawasan dianggap konstan, maka besarnya pengaruh kinerja karyawan pada PT. Millennium Pharmacon International, Tbk Cabang Banda Aceh adalah sebesar 7,264. Dan nilai 0,495 yang artinya secara parsial motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Millennium Pharmacon International, Tbk Cabang Banda Aceh. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hayatul Fadri (2017) yang menyatakan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Nilai 0,225 yang artinya secara parsial pengawasan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Millennium Pharmacon International, Tbk Cabang Banda Aceh. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,288 yang artinya variabel kinerja dapat dijelaskan oleh motivasi terjadinya pengawasan sebesar 28,8%. Sedangkan sisanya sebesar 71,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari penelitian ini, seperti kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, promosi jabatan dan lain sebagainya. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,536 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 53,6%, maka kinerja karyawan mempunyai hubungan yang kuat dan positif dengan motivasi terjadinya pengawasan.

Berdasarkan hasil pengujian nilai Adjusted R^2 adalah sebesar 0,243. Hal ini berarti 24,3% variansi kinerja pada PT. Millennium Pharmacon International, Tbk Cabang Banda Aceh dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu motivasi terjadinya pengawasan. Sedangkan sisanya 75,7% dijelaskan oleh variabel lainnya diluar dari penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disampaikan pada bab IV mengenai Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Millennium Pharmacon International, Tbk cabang Banda Aceh dengan sampel 35 responden. Adapun kesimpulan dari penelitian ini, yaitu:

1. Secara simultan yaitu motivasi kerja dan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Millennium Pharmacon International, Tbk cabang Banda Aceh dengan nilai F hitung $6.456 > F$ tabel 3.295. Kedua variable tersebut sangat berpengaruh karena dapat menghasilkan kinerja yang signifikan serta hasil sesuai dengan tujuan sebelumnya.
2. Motivasi kerja menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Millennium Pharmacon International, Tbk cabang Banda Aceh, dengan dengan hasil uji statistic $5.351 > 1.696$. Bahwa hal ini menunjukkan semakin baik motivasi kerja yang didapatkan, maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Motivasi kerja sangat

berpengaruh terhadap kinerja, karena tanpa motivasi yang baik maka tidak akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

3. Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Millennium Pharamacon International, Tbk cabang Banda Aceh, dengan hasil uji statistic $3.914 > 1.696$. Yang artinya pengawasan dari atasan sangat mempengaruhi hasil dari kinerja karyawan. Pengawasan sangat diperlukan dalam suatu perusahaan atau instansi, karena mempengaruhi kinerja dari bawahan atau karyawan.
4. Koefisien korelasi (r) sebesar 0.536 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 53.6%, yang artinya kinerja karyawan PT. Millennium Pharamacon International, Tbk cabang Banda Aceh mempunyai hubungan yang cukup erat dan positif dengan motivasi kerja dan pengawasan.
5. Korelasi determinasi (r^2) sebesar 0.288, yang artinya sebesar 28.8% perubahan dalam variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh perubahan dalam variabel motivasi kerja (X_1) dan pengawasan (X_2). Sedangkan selebihnya yaitu sebesar 72.2% dijelaskan oleh variabel diluar dari penelitian ini, artinya kinerja karyawan PT. Millennium Pharamacon International, Tbk cabang Banda Aceh masih banyak dipengaruhi oleh faktor lain dari variabel yang diteliti.

REFERENSI

- Abdurrahman, M. 2019. *Pendidikan Bagi Anak Berkesulitan Belajar*. Jakarta: Rineka. Cipta.
- Adha Risky Nur, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol. 4 No. 1.
- Aditya Nugraha, Kharisma Rizqi F. 2021. Analisis Kinerja Pegawai Kantor Di PT. Petronika Kabupaten Gresik. *Jurnal, Teknologi dan Terapan Bisnis*. Universitas International Semen Indonesia.
- Adityana Noor Prabowo. 2019. Analisis Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Restu Di Kota Banjar). *Jurnal, Magister Manajemen*. Univesitas Sarjanawiyata Taman Siswa.
- Adiyanta, F. C. Susila. 2019. Hukum dan Studi Penelitian Empiris: Penggunaan Metode Survey Sebagai Instrumen Penelitian Humuk Empiris. *Administrative Law & Governance Journal*, 2(4), 698-709. Retrieved from <https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/alj/article/view/6604/3474>
- Amiruddin Idris. 2016. *Ekonomi Publik*. Yogyakarta : CV. Budi Utama.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Darmadi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan "Melejitkan Produktivitas kerja kepala sekolah dan faktor-faktor yang mempengaruhi."* Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Daulay, D. Dkk. 2017. *Manajemen*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan. Ilmiah Aqli.
- Gadis Ayu Putri Gayatri, Amir Imbaruddin, Muttaqin. 2018. Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Cabang Cendrawasih Makassar. *Jurnal, Administrasi Negara*. STIA LAN Makassar
- Hamali, A. Y. 2018. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku. Seru.

- Handoko. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara.
- Hayatul Fadri. 2017. Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Perindustrian Dan Perdagangan Bangkinang. *Jurnal, Fakultas Ekonomi*. Universitas Riau Pekanbaru.
- Julianti Nugraheni, Supawi Pawenang, Bambang Mursito. 2021. Analisis Kinerja Karyawan di PT Intan Pariwara Klaten. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Kasmir. 2018. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mukarom Zaenal dan Wijaya Laksana. 2018. *Manajemen Pelayanan Publik*. Bandung: CV. Pustaka Setia
- Presilawati, F. Amin& Fahmi A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan raya Aceh. *Jurnal Ekombis*. 10. 439-454.
- Prof. Dr. Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&B*. Bandung : Alfabeta.
- Rafiq, A. 2019. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. Pegawai*. Yayasan Dompot Dhuafa Jakarta.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan. Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Siagian, M. (2018). Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 6(2), 22. <https://doi.org/10.33884/jimupb.v6i2.675>