

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Rani Kurniasari<sup>1</sup>, Novita Rosdiana<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Bina Sarana Informatika  
Jl. Kramat Raya No.98 Jakarta Pusat, Indonesia

e-mail: <sup>1</sup> rani.rku@bsi.ac.id, <sup>2</sup> novitarosdiana@gmail.com

Informasi Artikel

Diterima: 14-06-2022

Direvisi: 10-02-2023

Disetujui: 13-02-2023

### Abstrak

Manusia adalah salah satu faktor penting, karena manusia sebagai perencana tindakan dan pelaku untuk mencapai sebuah tujuan organisasi. Memiliki sumber daya manusia yang unggul sangat menguntungkan perusahaan, karena tujuan perusahaan dapat lebih mudah dicapai. Motivasi bekerja karyawan menjadi dasar dalam penelitian ini. Salah satu perusahaan Garmen di Sukabumi menjadi objek pada penelitian ini. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan bagaimana gaya kepemimpinan dan pengawasan kerja berdampak pada motivasi karyawan. Pendekatan analisis kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5% digunakan penulis dalam teknik pengambilan sampel, menghasilkan 75 responden. Hasil uji validitas dan reliabilitas dengan SPSS 21 dinyatakan valid dan reliabel. Temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh gaya kepemimpinan, serta dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh pengawasan kerja. Hasil koefisien determinasi dari hasil pengaruh gaya kepemimpinan dan pengawasan terhadap motivasi kerja menggambarkan besarnya kontribusi variabel yang diteliti. Penelitian ini juga melakukan uji simultan. Hasil yang diperoleh yaitu motivasi kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh gaya kepemimpinan dan pengawasan kerja secara bersamaan. Oleh karena itu, memiliki gaya kepemimpinan dan pengawasan kerja yang membantu dan memadai akan meningkatkan motivasi karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Motivasi Kerja

### Abstract

*Humans are one of the important factors, because humans are action planners and actors to achieve an organizational goal. Having superior human resources is very profitable for the company, because company goals can be more easily achieved. Employee motivation is the basis of this research. One of the garment companies in Sukabumi is the object of this research. The goal of this study is to determine how leadership and supervisory styles impact employee motivation. An approach of quantitative analysis is used in this investigation. The Slovin formula with an error rate of 5% was used by the writer in the sampling technique, resulting in 75 respondents. The results of the validity and reliability tests with SPSS 21 were declared valid and reliable. The research findings show that work motivation is positively and significantly influenced by leadership style, as well as positively and significantly influenced by work pengawasanon. The results of the coefficient of determination from the results of the influence of leadership and supervisory styles on work motivation illustrate the magnitude of the contribution of the variables studied. This study also conducted a simultaneous test. The result obtained is that work motivation is positively and significantly influenced by leadership style and work pengawasanon simultaneously. Therefore, having a helpful and adequate leadership and work pengawasanon style will increase employee motivation.*

Keywords: Leadership Style, Pengawasanon, Work Motivation

### 1. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia suatu perusahaan atau organisasi merupakan komponen yang sangat penting. Dalam sebuah perusahaan, diperlukan seorang pemimpin yang dapat membimbing mereka agar mereka dapat bekerja

dengan kemampuan dan keterampilan yang terbaik. Seorang pemimpin harus mampu mengelola orang dan memahami sifat-sifat karakter tenaga kerjanya. Sikap kepemimpinan yang benar dapat menginspirasi pekerja untuk bekerja lebih baik. Pekerja yang termotivasi terus-menerus mencari



metode untuk berkinerja lebih baik (Mangkunegara, 2018). Seorang pemimpin juga harus mengembangkan kapasitasnya untuk pengawasan kerja. Agar sistem berfungsi dengan sukses, metode pengawasan kerja yang dipilih harus sesuai. Jika metode pengawasan dilaksanakan dengan baik dan mengikuti prosedur kerja karyawan, maka pekerjaan setiap faktor produksi di perusahaan dapat berfungsi secara optimal. Kolaborasi dan komunikasi kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk memberikan upaya terbaiknya. Pemimpin yang cerdas, peduli, dan mampu mengedepankan komunikasi yang lebih terbuka dan debat dua arah akan meningkatkan pemahaman para pihak satu sama lain. Gaya kepemimpinan memiliki peran yang penting untuk memacu motivasi karyawan. Gaya kepemimpinan tipikal pemimpin adalah pola perilaku saat mempengaruhi bawahannya, apa yang diputuskan pemimpin untuk dilakukan, dan bagaimana tindakan pemimpin dalam mempengaruhi anggota kelompok. (Hidayat, 2020)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menilai sejauh mana strategi manajemen dan filosofi gaya kepemimpinan dan pengawasan mempengaruhi motivasi kerja pada PT Yongjin Javasuka Garment Factory I di Sukabumi, Jawa Barat. Perusahaan garmen ini menjadi objek dalam penelitian ini.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, khususnya dengan teknik konvensional yang dapat dipandang sebagai pendekatan penelitian yang berlandaskan mazhab positivis. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang optimal adalah gaya yang dapat mendorong pertumbuhan sekaligus meningkatkan output, kepuasan kerja, dan efisiensi. (Marsam, 2020). Sebagai contoh pemimpin yang berpenampilan rapi, berkomunikasi dengan baik dengan bawahan, maka bawahan juga akan terbawa untuk mencontoh sikap dari pemimpinnya. Pada perusahaan garmen dengan latar belakang pendidikan buruh yang rendah dibutuhkan kemampuan gaya kepemimpinan yang dapat memotivasi kerja. Menurut hasil dari wawancara kepada narasumber di objek penelitian, masih ada karyawan yang kedatangan istirahat sebentar di luar jam kerja, keluar di jam kerja, atau bahkan datang terlambat ke tempat kerja.

Hal demikianlah yang mendasari dilakukan penelitian ini. Faktor yang paling menentukan dalam mencapai dan meningkatkan keberhasilan kepemimpinan seseorang dalam suatu organisasi adalah gaya kepemimpinan. Menurut hasil penelitian (Syukur.S et al., 2021) dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

Selain gaya kepemimpinan, pengawasan kerja juga berpengaruh dengan motivasi kerja karyawan, menurut hasil penelitian (Lolasari, 2019). Pengawasan secara umum merupakan arana bagi suatu organisasi untuk mencapai kinerja yang efektif

dan efisien serta lebih mendorong pencapaian visi dan tujuan organisasi (Rompas et al., 2018). Tujuan pengawasan adalah untuk mengevaluasi dan memastikan bahwa hasil yang diperoleh sesuai dengan rencana. (Amdoni et al., 2021). Pengawasan merupakan unsur-unsur esensial proses pengawasan yaitu suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dan tujuan-tujuan perencanaan merancang sistem informasi, umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. (Sitorus, Raja Maruli Tua, 2020b). Setiap usaha dan tindakan dalam rangka untuk mengetahui sampai di mana pelaksanaan tugas yang dilaksanakan menurut ketentuan dan sasaran yang hendak dicapai. (Suryandono, Widodo, 2018)

Menurut (Wardan, Khusnul, 2020) pengertian Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang atau anggota tim untuk mengerahkan bakat, pengetahuan, waktu dan energi mereka untuk melakukan berbagai tugas yang menjadi tanggung jawab mereka dan melakukan komitmen mereka untuk memajukan tujuan dan sasaran perusahaan yang telah ditetapkan.

Istilah motivasi diambil dari istilah latin berarti pindah. Dalam konteks sekarang motivasi adalah Meminta arahan, arahan, dan membuat kegiatan sukarela yang mengarah pada tujuan adalah contoh proses psikologis. (Taruh, Ferdinatus, 2020)

Motivasi kerja merupakan segala sesuatu dalam diri seseorang yang merangsang nafsu, keinginan, keinginan, dan tenaga, serta mempengaruhi, mengarahkan, dan memelihara tingkah lakunya untuk mencapai tujuan yang dimaksudkan, sesuai dengan ruang lingkup pekerjaannya. (Sitorus, Raja Maruli Tua, 2020a) Karyawan yang diarahkan atau terfokus pada pencapaian tujuan organisasi perusahaan termotivasi. Karyawan yang dibimbing ke arah tujuan organisasi atau yang memusatkan perhatian pada tujuan tersebut dimotivasi oleh suatu kondisi atau energi yang disebut motivasi. Karyawan yang memiliki sikap proaktif dan positif terhadap lingkungan kerjanya memiliki tingkat dorongan yang lebih tinggi untuk melakukan yang terbaik. (Jannah et al., 2021). Motivasi akan merangsang karyawan untuk menggerakkan pikiran dan tenaga dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Dan apabila kebutuhan ini tercapai maka akan menimbulkan kepuasan, peningkatan dan semangat kerja karyawan.

## 2. Metode Penelitian

Informasi yang digunakan dikumpulkan dari sumber primer, termasuk survey wawancara (Interview) dengan para karyawan garmen, dan observasi terhadap objek penelitian. Objek penelitian pada PT Yongjin Javasuka Garment Factory I perusahaan Garmen di Sukabumi Jawa Barat. Jenis penelitian yang digunakan adalah

penelitian kuantitatif yaitu metode tradisional yang dapat dilakukan dan ditafsirkan sebagai metode penelitian berdasarkan filosofi positivisme (Sugiyono, 2020). Populasi sebanyak 92 orang karyawan buruh garmen. Dengan teknik slovin tingkat kesalahan 5 persen, didapat sampel 75 orang karyawan buruh PT Yongjin Javasuka Garment Factory I sebagai responden. Pengambilan sampel dengan cara random sampling.

Prinsip dasar penghitungan yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### 1. Populasi dan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2020). Populasi sampel adalah area generalisasi yang terdiri dari objek atau orang yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan peneliti untuk studi dan kesimpulan selanjutnya. Rumus Slovin digunakan untuk menghitung jumlah sampel.

#### 2. Skala Likert

Menurut (Sugiyono, 2020) Sikap, pandangan, dan persepsi seseorang atau kelompok terhadap fenomena sosial diukur dengan menggunakan skala Likert. Fenomena sosial ini telah diidentifikasi secara tegas oleh para peneliti untuk tujuan penelitian, dan variabel-variabel tersebut akan disebut sebagai variabel penelitian. Variabel yang diukur menggunakan skala Likert adalah variabel indikator. Selanjutnya, indikasi tersebut digunakan sebagai titik tolak untuk membuat item instrumen, yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Tanggapan dapat diberi skor untuk keperluan analisis kuantitatif.

#### 3. Uji Koefisien Determinasi

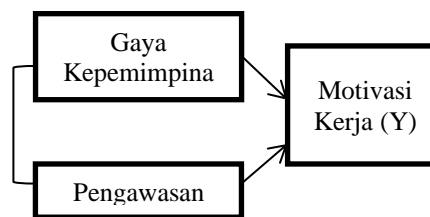
Menurut (Sugiyono, 2020) Metode statistik yang menghitung besarnya koefisien determinasi dapat digunakan untuk mengidentifikasi variabel yang berpengaruh. Koefisien korelasi dikuadratkan, dikalikan 100%, hasilnya adalah  $(r^2) \times 100\%$ , yang digunakan untuk menentukan koefisien determinasi.

#### 4. Uji Simultan

Menurut (Sugiyono, 2020) Uji simultan F (Uji Simultan) digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara bersama – sama atau simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen

### 2.1 Kerangka Pemikiran

Berikut ini adalah topik-topik yang menarik untuk diteliti dan dikaji dalam kaitannya dengan gaya kepemimpinan dan pengawasan terhadap motivasi kerja di pabrik pakaian di Sukabumi, Jawa Barat. Penelitian ini dapat membantu Perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan dan berbagai sasaran organisasi. Berdasarkan hal tersebut, maka langkah awal dalam penelitian adalah membuat model penelitian melalui kerangka pemikiran seperti pada gambar.



Gambar 1. Model Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian yaitu: (1) H1= diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan; (2) H2= diduga Pengawasan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan.

### 3. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini dilakukan dengan 75 responden. Responden terdiri dari laki-laki dan perempuan, dengan tingkat usia, pendidikan dan masa kerja yang berbeda. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan pengawasn terhadap motivasi kerja karyawan, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji koefisien determinasi, dan uji simultan.

#### 3.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan kuesioner yang disebar kepada responden mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Motivasi Kerja Pada Perusahaan Garmen di Sukabumi Jawa Barat maka untuk menentukan karakteristik responden, penulis mengelompokkan ke dalam beberapa karakteristik sebagai berikut:

##### 1. Jenis Kelamin

Tabel 1. Jenis Kelamin

| No.   | Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase |
|-------|---------------|--------|------------|
| 1     | Laki-laki     | 15     | 31,3%      |
| 2     | Perempuan     | 60     | 68,8%      |
| Total |               | 75     | 100%       |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Pada tabel 1. menunjukkan bahwa hasil perhitungan karakteristik jenis kelamin responden yaitu karyawan berjenis kelamin perempuan sebanyak 60 orang dengan persentase 80%, sedangkan karyawan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 15 orang dengan persentase 20% dari total 75 responden.

2. Usia

**Tabel 2. Usia**

| No.   | Usia    | Jumlah | Persentase |
|-------|---------|--------|------------|
| 1     | < 20    | 3      | 4%         |
| 2     | 20 – 25 | 25     | 33,3%      |
| 3     | 26 – 30 | 25     | 33,3%      |
| 4     | > 31    | 22     | 29,3%      |
| Total |         | 75     | 100%       |

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Pada Tabel 2, diperoleh data dari 75 orang responden, yaitu jumlah responden yang berusia sekitar kurang dari 20 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 4%, responden yang berusia 20-25 tahun sebanyak 25 orang dengan persentase 33,3%, responden yang berusia 26-30 tahun sebanyak 25 orang dengan persentase 33,3% dan responden yang lebih dari 31 tahun sebanyak 22 orang dengan persentase 29,3%.

3. Pendidikan Terakhir

**Tabel 3. Tingkat Pendidikan**

| No.   | Pendidikan | Jumlah | Persentase |
|-------|------------|--------|------------|
| 1     | SMP        | 9      | 12%        |
| 2     | SMA        | 66     | 88%        |
| Total |            | 75     | 100%       |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Pada Tabel 3 diperoleh data dari 75 orang responden. Responden yang pendidikan terakhirnya SMP sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar 12%, sedangkan SMA sebanyak 66 orang dengan persentase 88%.

4. Masa Kerja

**Tabel 4. Masa Kerja**

| No.   | Usia  | Jumlah | Persentase |
|-------|-------|--------|------------|
| 1     | < 1   | 13     | 17,3%      |
| 2     | 1 – 3 | 14     | 18,7%      |
| 3     | 4 – 6 | 33     | 44%        |
| 4     | > 6   | 15     | 20%        |
| Total |       | 75     | 100%       |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4 di atas, diperoleh data dari 75 orang responden. Responden yang masa kerjanya kurang dari 1 tahun sebanyak 13 orang dengan persentase sebesar 17,3%, responden yang masa kerjanya 1-3 tahun sebanyak 14 orang dengan persentase 18,7%, responden yang masa kerjanya 4-6 tahun sebanyak 33 orang dengan persentase 44%, dan responden yang masa kerjanya lebih dari 6 tahun sebanyak 15 orang dengan persentase 20%.

**3.2 Uji Instrumen Penelitian**

Uji validitas dan uji reliabilitas merupakan uji instrumen penelitian. Uji alat ini untuk memastikan validitas dan reliabilitas data kuesioner yang digunakan.

**3.2.1 Uji Validitas**

**Tabel 5. Uji Validitas**

| Variabel               | No.   | r   | r     | Keterangan |
|------------------------|-------|-----|-------|------------|
| Gaya Kepemimpinan (X1) | X1.1  | 720 | 0,361 | Valid      |
|                        | X1.2  | 678 |       |            |
|                        | X1.3  | 684 |       |            |
|                        | X1.4  | 629 |       |            |
|                        | X1.5  | 805 |       |            |
|                        | X1.6  | 767 |       |            |
|                        | X1.7  | 790 |       |            |
|                        | X1.8  | 763 |       |            |
|                        | X1.9  | 686 |       |            |
|                        | X1.10 | 732 |       |            |
| Pengawasan Kerja (X2)  | X2.1  | 736 | 0,361 | Valid      |
|                        | X2.2  | 665 |       |            |
|                        | X2.3  | 746 |       |            |
|                        | X2.4  | 759 |       |            |
|                        | X2.5  | 531 |       |            |
|                        | X2.6  | 804 |       |            |
|                        | X2.7  | 667 |       |            |
|                        | X2.8  | 807 |       |            |
|                        | X2.9  | 556 |       |            |
|                        | X2.10 | 775 |       |            |
| Motivasi Kerja (Y)     | Y.1   | 482 | 0,361 | Valid      |
|                        | Y.2   | 603 |       |            |
|                        | Y.3   | 839 |       |            |
|                        | Y.4   | 770 |       |            |
|                        | Y.5   | 641 |       |            |
|                        | Y.6   | 797 |       |            |
|                        | Y.7   | 757 |       |            |
|                        | Y.8   | 752 |       |            |
|                        | Y.9   | 834 |       |            |
|                        | Y.10  | 802 |       |            |

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Peneliti telah mengidentifikasi dan mengandalkan indikator gaya kepemimpinan, pengawasan kerja, dan motivasi kerja. Hasil uji validitas dapat dilihat dengan r hitung lebih tinggi dari r tabel dan tingkat kesalahan 5%, seperti pada tabel 5. (Istiana et al., 2022).

**3.2.2 Uji Reliabilitas**

**Tabel 6. Uji Reliabilitas**

| Reliability Statistics |                  |            |
|------------------------|------------------|------------|
| Variable               | Cronbach's Alpha | N of Items |
| Gaya Kepemimpinan      | .896             | 10         |
| Pengawasan Kerja       | .876             | 10         |
| Motivasi Kerja         | .875             | 10         |

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Dari hasil perhitungan pada tabel 6 didapatkan realibitas variabel gaya kepemimpinan. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa koefisien *Alpha Cronbach* sebesar > 0,60. Artinya ketiga variabel

ini reliabel dan penelitian ini dapat dilanjutkan (Istiana et al., 2022).

### 3.2.2 Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan pengawasan kerja terhadap motivasi kerja juga dilakukan uji koefisien determinasi.

**Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi**

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .991 <sup>a</sup> | .981     | .981              | .53253                     |

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Gaya Kepemimpinan

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 7 hasil tes penelitian faktor gaya kepemimpinan dan pengawasan kerja dapat menyumbang 98% dari variabel motivasi kerja, menurut R kuadrat determinasi, yaitu 0,981. Faktor-faktor lain di luar yang tidak dijelaskan lebih lanjut oleh model penelitian ini mempengaruhi 2% sisanya. (Istiana, 2019).

### 3.2.3 Uji Simultan

Tes uji simultan tahap berikutnya dalam penelitian ini. Uji simultan digunakan untuk menentukan apakah faktor independen berdampak pada variabel dependen secara terpisah atau bersamaan.

**Tabel 8. Uji Simultan**

| ANOVA <sup>a</sup> |                |    |             |          |                   |
|--------------------|----------------|----|-------------|----------|-------------------|
| Model              | Sum of Squares | df | Mean Square | F        | Sig.              |
| 1 Regression       | 1062.702       | 2  | 531.351     | 1873.695 | .000 <sup>b</sup> |
| Residual           | 20.418         | 72 | .284        |          |                   |
| Total              | 1083.120       | 74 |             |          |                   |

a. Dependent Variable: Motivasi

b. Predictors: (Constant), Pengawasan, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data SPSS 21 yang diolah, 2021

Nilai uji F sebesar 1873,695 dan taraf signifikansinya sebesar 0,000 menunjukkan hasil dari uji simultan ini. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan pengawasan kerja berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja secara simultan. Hasil pengujian tersebut

menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Artinya bahwa motivasi kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh gaya kepemimpinan dan pengawasan kerja secara bersamaan (Istiana, 2019). Oleh karena itu, memiliki gaya kepemimpinan dan pengawasan kerja yang suportif dan efektif pada perusahaan garmen di Sukabumi Jawa Barat akan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

## 4. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa R square determinasi sebesar 0,981 yang menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan pengawasan kerja dapat mencapai 98% dari variabel motivasi kerja, dengan sisa 2% dipengaruhi oleh variabel lain. Temuan uji simultan motivasi kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh gaya kepemimpinan dan pengawasan kerja secara bersamaan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh gaya kepemimpinan dan pengawasan kerja secara bersamaan. Secara keseluruhan, dapat dikatakan bahwa temuan penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh dari gaya kepemimpinan dan pengawasan terhadap motivasi karyawan. Dengan demikian perusahaan harus memiliki pemimpin yang sesuai dan cara pengawasan yang tepat, agar motivasi kerja dapat tercapai peningkatan sesuai harapan.

## Referensi

- Amdoni, S. A., Bustami, H. Edwin & Putra, Ade Nurma Jaya. (2021). Pengaruh Pengawasan Terhadap Peningkatan Kedisiplinan Kerja Pegawai Pada Balai Besar Taman Nasional Kerinci Seblat. *Jurnal Administrasi Nusantara Mahasiswa*, 3(5), 12–25.
- Dewi, N. S., Rosyafah, S., Noviandari, I., Manajemen, P., Ekonomi, F., & Bhayangkara, U. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Pengawasan terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi pada CV. Bintang Tex Indonesia- Tulangan Sidoarjo). 1(2), 40–48.
- Hidayat, M. P. (2020). *Kepemimpinan Dan Pengawasan Pendidikan* (ed.). Yayasan Pendidikan dan Sosial.
- Jannah, N. A., Sazly, S., & Kartawijaya, F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pada Kantor Unit PTSP Kota Administrasi Jakarta Barat. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 9–18.
- Istiana, Manisah Manisah, Yusro Hakimah. (2022). Pengaruh Pengawasan Dan Budaya Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 67–75.

- Lolasari, Novelty Hutabarat, (2019). Pengaruh Pengawasan, Budaya kerja dan Remunerasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 20-28.
- Mangkunegara. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Rahayu, I. D., Musadieg, M. Al, & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 43(1), 1–9.
- Rahmawan, A., & Masruroh, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Pasuruan. *Journal Management and Bussiness*, 2(1), 35–45.
- Rizal, S. M., & Radiman. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.  
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3649>
- Rompas, G. A. C., Tewel, B., & Dotulong, L. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 1978–1987.
- Sitorus, Raja Maruli Tua, M. iko. (2020a). Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi (M. Silviani, Dr. Irene (ed.)). Scopindo Media Pustaka.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryandono, Widodo. (2018). *Tenaga Kerja Asing: Analisis Politik Hukum*. Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Syukur S. Mendrofa, Samalua Waoma, Jhon Firman Fau. (2021). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Nias Selatan*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 128-134.
- Taruh, Ferdinatus, M. S. (2020). *Motivasi Kerja (Meniti Suara Hati Menolak Perilaku Korupsi)*. CV. Budi Utama.
- Wardan, Khusnul, M. P. (2020). *Motivasi Kerja Guru Dalam Pembelajaran*. CV. Media Sains Indonesia.