

PENGARUH EFEKTIVITAS PENGAWASAN DAN PERSEPSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PURI IMPERIUM

*The Influence of Supervision Effectiveness and Employee Perception on Employee Performance
at PT Puri Imperium*

Ade Agung Afrianto¹, Haerul Anwar², Haryo Aditya Saputra³, Waridin⁴
Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika

Correspondence			
Email: 63231126@bsi.ac.id ¹ , 63230733@bsi.ac.id ² , 63231546@bsi.ac.id ³ , 63230009@bsi.ac.id ⁴		No. Telp:	
Submitted: 25 Juni 2026	Accepted: 4 Juli 2026	Published: 5 Juli 2026	

ABSTRACT

This study aims to analyze the impact of supervision effectiveness and employee perceptions on employee performance at PT Puri Imperium. In the modern business era, monitoring performance and understanding employees psychologically are important tools in human resource management. A quantitative approach is used with a correlational design. Primary data was collected through distributing structured questionnaires using a Likert scale to 30 respondents using a saturated sampling technique. The data analysis was carried out using IBM SPSS Statistics software through the Multiple Linear Regression method. The research results show that the effectiveness of supervision and employees' perceptions partially have a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, these two independent variables significantly influence employee performance, contributing 68.2% of the effect. The findings from this study provide an empirical contribution that an adaptive supervision system and positive perception management are really essential in boosting organizational productivity.

Keywords: Supervision Effectiveness, Supervision Effectiveness, Employee Perception, Employee Performance, Human Resource Management.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh efektivitas pengawasan dan persepsi karyawan terhadap kinerja karyawan di PT Puri Imperium. Dalam era bisnis modern, pemantauan kinerja dan pemahaman psikologis karyawan menjadi instrumen penting dalam manajemen sumber daya manusia. Pendekatan kuantitatif digunakan dengan desain korelasional. Pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran instrumen kuesioner terstruktur dengan menggunakan skala Likert kepada 30 responden menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis data dioperasikan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics melalui metode Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas pengawasan dan persepsi karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kedua variabel independen tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 68,2%. Temuan dari penelitian ini memberikan kontribusi empiris bahwa sistem pengawasan yang adaptif dan pengelolaan persepsi yang positif sangat esensial dalam memacu produktivitas organisasi.

Kata Kunci: Efektivitas Pengawasan, Efektivitas Pengawasan, Persepsi Karyawan, Kinerja Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia.

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, pengelolaan sumber daya manusia menuntut pendekatan yang lebih dinamis dan berbasis data. Kemampuan perusahaan dalam mengoptimalkan kinerja karyawan memiliki peran strategis dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan yang optimal tidak lagi hanya dinilai dari hasil akhir, melainkan dari proses



berkelanjutan yang dipengaruhi oleh ekosistem kerja, salah satunya adalah efektivitas pengawasan (Syamsir et al., 2024).

Pengawasan kontemporer telah bergeser dari sekadar kontrol kaku menjadi proses monitoring dan pembinaan. Pengawasan yang berjalan efektif akan menciptakan suasana kerja yang positif, meningkatkan kesadaran pegawai untuk bekerja sesuai dengan target, serta memberikan arah agar tindakan sejalan dengan tujuan organisasi (Mubyl, 2025). Namun, efektivitas sistem tersebut sangat bergantung pada persepsi karyawan terkait keadilan dan transparansi pelaksanaannya. Persepsi yang positif berkaitan erat dengan pemenuhan aspek psikologis yang secara langsung akan memacu motivasi kerja dan produktivitas, sedangkan persepsi negatif dapat memunculkan resistensi dan hambatan kerja (Wardan, 2025).

Dinamika terkait pengawasan dan persepsi ini menjadi perhatian penting pada PT Puri Imperium, sebuah entitas bisnis yang beroperasi di sektor *building management*. Sebagai perusahaan yang dituntut untuk senantiasa mempertahankan kualitas layanan dan standar operasional yang tinggi, keberhasilan PT Puri Imperium sangat bertumpu pada produktivitas harian karyawannya. Dalam praktiknya, pihak manajemen telah berupaya mengimplementasikan sistem pengawasan untuk memastikan seluruh *Standard Operating Procedure* (SOP) dijalankan secara konsisten. Meskipun demikian, observasi awal mengindikasikan bahwa efektivitas pengawasan tersebut tidak bisa berdiri sendiri secara kaku. Penerapan SOP di lapangan sangat dipengaruhi oleh persepsi psikologis karyawan terhadap keadilan manajerial, transparansi komunikasi, dan dukungan atasan. Terdapat urgensi untuk mengevaluasi apakah sistem pengawasan yang ada saat ini sudah cukup adaptif, serta sejauh mana persepsi yang terbentuk di benak karyawan mampu bertransformasi menjadi dorongan intrinsik untuk meningkatkan kinerja mereka bagi perusahaan.

KAJIAN PUSTAKA

Efektivitas Pengawasan

Efektivitas pengawasan didefinisikan sebagai kemampuan manajerial untuk memastikan bahwa seluruh aktivitas operasional organisasi selaras dengan standar, prosedur, dan tujuan strategis yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengawasan bukan lagi sekadar fungsi kontrol yang kaku, melainkan sebuah proses interaktif yang melibatkan observasi sistematis, evaluasi kinerja yang objektif, serta pemberian umpan balik (feedback) yang konstruktif untuk meminimalkan penyimpangan (*deviant behavior*) di tempat kerja. Pengawasan yang dilakukan secara konsisten dan transparan terbukti mampu menjaga keterlibatan kerja (*job engagement*) pegawai agar tetap stabil, memotivasi mereka untuk mempertahankan kinerja terbaik, dan meningkatkan produktivitas secara berkelanjutan (Syamsir et al., 2024).

Dalam lanskap organisasi modern, sistem pengawasan yang adaptif tidak hanya berfungsi sebagai alat deteksi kesalahan, melainkan sebagai instrumen manajerial strategis. Sistem yang adaptif mampu menyesuaikan diri dengan dinamika lingkungan kerja dan karakteristik personal generasi pegawai. Instrumen ini berfungsi mengarahkan, membentuk, dan menyelaraskan perilaku individu karyawan agar berjalan beriringan dengan komitmen organisasi serta visi jangka panjang perusahaan (Mubyl, 2025). Secara teoritis, efektivitas pengawasan dapat diukur melalui beberapa dimensi utama, antara lain:

- a. Ketepatan Waktu (*Timeliness*), kemampuan mendeteksi penyimpangan secara dini sebelum berdampak fatal bagi organisasi.

- b. Objektivitas, penilaian berbasis data dan standar riil, bukan subjektivitas atasan, sehingga membangun rasa keadilan (*organizational justice*) di mata pegawai.
- c. Sifat Komunikatif, pengawasan yang efektif mengedepankan komunikasi dua arah, di mana umpan balik diberikan bukan sebagai hukuman, melainkan sebagai ruang pengembangan diri. Ketika dimensi-dimensi ini terpenuhi, fungsi pengawasan akan bertransformasi dari sekadar beban birokrasi menjadi sebuah stimulus yang meningkatkan rasa tanggung jawab dan kepuasan kerja pegawai.

Persepsi Karyawan

Persepsi merupakan suatu proses kognitif kompleks di mana individu mengorganisasikan, menafsirkan, dan memahami stimulasi dari lingkungan kerja mereka untuk memberikan makna tertentu. Dalam dinamika organisasi, persepsi tidak selalu mencerminkan realitas objektif, melainkan sebuah realitas subjektif yang diyakini oleh karyawan. Oleh karena itu, cara karyawan mempersepsikan lingkungan kerja mereka jauh lebih menentukan tindakan mereka dibandingkan lingkungan itu sendiri.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, persepsi karyawan terhadap aspek keadilan (*organizational justice*) dan transparansi sistem manajerial bertindak sebagai filter kognitif yang sangat menentukan tingkat kepuasan kerja, kepercayaan kepada pimpinan (*trust in leadership*), serta respons perilaku mereka di tempat kerja (Wardan, 2025). Jika sistem manajerial seperti penilaian kinerja, pemberian insentif, dan pembagian beban kerja dipersepsikan tidak adil, karyawan cenderung memunculkan respons negatif, mulai dari penurunan produktivitas hingga penarikan diri (*withdrawal behavior*) seperti keterlambatan dan perputaran karyawan (*turnover*).

Sebaliknya, persepsi organisasional yang positif akan menstimulasi terbentuknya suasana kerja yang kondusif dan suportif. Secara psikologis, ketika karyawan mempersepsikan bahwa organisasi menghargai kontribusi dan memperlakukan mereka secara adil, hal ini akan mengaktifkan norma timbal balik (*rule of reciprocity*). Suasana kondusif ini secara langsung akan menjadi penguatan komitmen kerja individu, baik komitmen afektif (keterikatan emosional), komitmen kontinuans (pertimbangan ekonomi), maupun komitmen normatif (kewajiban moral) untuk tetap bertahan dan memberikan performa terbaik demi pencapaian visi organisasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan mengukur pencapaian target individu berdasarkan tanggung jawab operasional yang dibebankan oleh organisasi. Literatur penelitian modern menekankan bahwa kinerja tidak lagi dipandang secara sempit sebagai output mekanis semata, melainkan sebagai pencapaian holistik yang mencerminkan sejauh mana karyawan dapat memenuhi ekspektasi peran, beradaptasi dengan dinamika kerja, serta memberikan kontribusi signifikan terhadap sasaran strategis organisasi secara keseluruhan (Sriyani et al., 2023). Dalam studi perilaku organisasi, kinerja karyawan umumnya diklasifikasikan ke dalam dua dimensi utama:

1. Kinerja Tugas (*Task Performance*): Perilaku yang langsung berkaitan dengan transformasi bahan baku menjadi barang atau jasa, atau aktivitas yang mendukung fungsi teknis organisasi.
2. Kinerja Kontekstual (*Contextual Performance*): Perilaku sukarela pegawai yang menjaga dan meningkatkan iklim psikologis, sosial, dan organisasi (seperti membantu rekan kerja atau menunjukkan loyalitas), yang sering disebut sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Secara lebih spesifik, pengukuran kinerja umumnya berpusat pada lima indikator utama yang saling terintegrasi (Sriyani et al., 2023), yaitu :

1. Kualitas Hasil Kerja : Tingkat kesempurnaan proses penuntasan aktivitas yang mendekati standar ideal atau melampaui target yang ditetapkan.
2. Pemenuhan Kuantitas : Jumlah output yang dihasilkan, yang dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas, atau volume kerja yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu Penyelesaian Tugas : Tingkat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan aktivitas pada waktu yang telah ditentukan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk tugas lain.
4. Efektivitas Penggunaan Sumber Daya : Kemampuan memaksimalkan pemanfaatan sumber daya organisasi (seperti anggaran, teknologi, dan bahan baku) guna memperoleh keuntungan tertinggi dan meminimalkan kerugian/pemborosan.
5. Kemandirian Individu : Tingkat kemampuan karyawan untuk menjalankan fungsi kerjanya tanpa memerlukan pengawasan ketat atau instruksi berulang dari atasan, yang mencerminkan tanggung jawab dan inisiatif personal.

Kelima indikator di atas tentu tidak muncul begitu saja. Pada dasarnya, tinggi atau rendahnya kinerja seorang karyawan sangat ditentukan oleh perpaduan tiga hal utama: kemampuan (*ability*), motivasi diri (*motivation*), dan kesempatan serta dukungan dari lingkungan kerja (*opportunity*). Itu sebabnya, untuk menghasilkan kinerja yang maksimal, organisasi tidak bisa hanya menuntut keahlian dari dalam diri karyawan saja, tetapi manajemen juga harus menyediakan sistem pendukung yang memadai di tempat kerja.

Hubungan Antar Variabel dan Hipotesis

Penelitian terdahulu menegaskan bahwa pengawasan yang dieksekusi dengan terstruktur akan menekan tingkat kesalahan operasional dan secara signifikan memacu kinerja karyawan (Syamsir et al., 2024). Di sisi lain, komunikasi dan pengawasan yang transparan akan membentuk rasa dihargai dalam diri karyawan diwujudkan dalam bentuk persepsi positif dan komitmen yang memicu motivasi intrinsik untuk mencapai performa puncak. Berpijak pada konstruksi teori tersebut, hipotesis penelitian ini disusun sebagai berikut :

- H1 : Efektivitas pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Puri Imperium.
- H2 : Persepsi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Puri Imperium.
- H3 : Efektivitas pengawasan dan persepsi karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Puri Imperium.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan riset kuantitatif dengan desain eksplanatori korelasional untuk menguji sejauh mana pengaruh efektivitas pengawasan dan persepsi karyawan terhadap kinerja karyawan di PT Puri Imperium. Pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran instrumen kuesioner terstruktur dengan menggunakan skala Likert (rentang skor 1 hingga 5). Penggunaan instrumen skala Likert dinilai sangat efektif dalam penelitian sumber daya manusia karena instrumen ini mampu mengubah representasi kualitatif—berupa sikap, pendapat, dan persepsi psikologis karyawan—menjadi data kuantitatif yang terukur dan presisi untuk dianalisis (Mega et al. (2025)). Kuesioner ini didistribusikan kepada 30 responden yang merupakan

karyawan aktif di perusahaan tersebut. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik sensus atau sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi secara keseluruhan ditarik menjadi unit sampel penelitian (Amruddin et al., 2022).

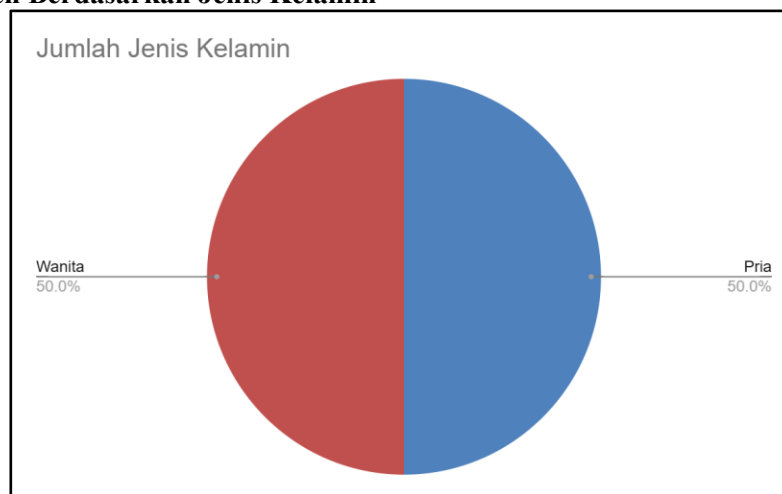
Proses pengolahan data dioperasikan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics. Tahapan analisis data mencakup uji kualitas instrumen yang terdiri dari uji validitas dengan korelasi *Pearson* dan uji reliabilitas dengan *Cronbach's Alpha*. Sebelum melakukan pengujian hipotesis, kelayakan model dipastikan melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji prasyarat ini mutlak diperlukan untuk memverifikasi bahwa persamaan model regresi yang digunakan nantinya valid, stabil, dan tidak bias (Aflah et al., 2025). Selanjutnya, pengujian hipotesis utama dianalisis menggunakan metode Regresi Linier Berganda, yang dijabarkan melalui uji *t* untuk mengukur signifikansi pengaruh parsial, uji *F* untuk signifikansi pengaruh simultan, serta analisis koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur besaran kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen (Aflah et al., 2025).

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

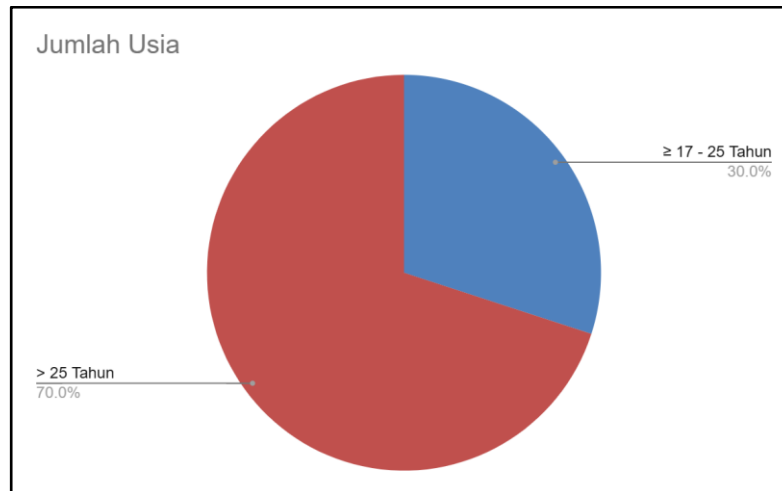
Penelitian ini melibatkan 30 responden yang merupakan karyawan aktif di PT Puri Imperium. Profil responden dianalisis berdasarkan klasifikasi demografis utama yang mencakup jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan terakhir untuk memberikan gambaran komprehensif mengenai latar belakang sampel penelitian.

Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



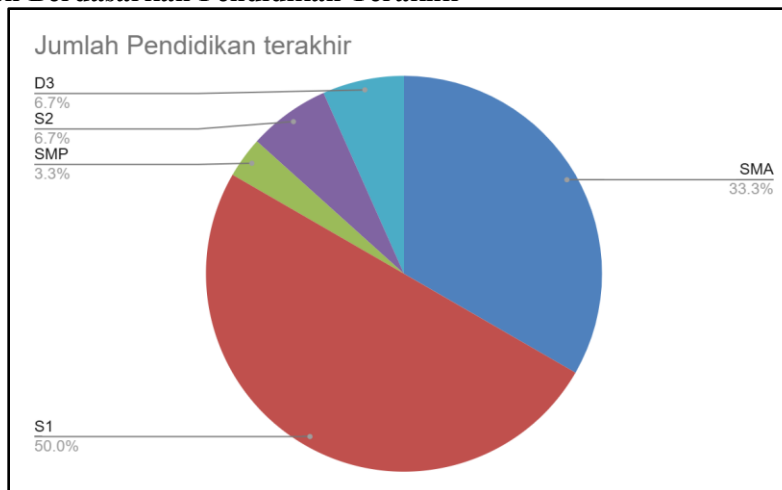
Gambar 4.1 Diagram Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Sumber : Data Kuesioner diolah 2026

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarkan kepada 30 responden, sebanyak 15 responden (50%) merupakan laki-laki dan 15 responden (50%) merupakan perempuan. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan.

Jumlah Responden Berdasarkan Usia

Gambar 4.2 Diagram Responden Berdasarkan Usia
Sumber : Data Kuesioner diolah 2026

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarkan kepada 30 responden, mayoritas responden berada pada rentang usia produktif, yakni pada kelompok usia di atas 25 tahun sebanyak 22 orang. Karakteristik usia produktif ini sangat relatif dengan tingginya dinamika kerja dan persepsi yang terbentuk di lingkungan PT Puri Imperium.

Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Gambar 4.3 Diagram Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir
Sumber : Data Kuesioner diolah 2026

Secara demografis, responden penelitian ini didominasi oleh karyawan dengan latar belakang pendidikan tingkat Sekolah Menengah Atas (SMA) sebanyak 10 orang (33,3%) dan Strata 1 (S1) sebanyak 15 orang (50%). Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas sumber daya manusia di perusahaan tersebut memiliki kapasitas kognitif yang sangat memadai untuk mencerna sistem pengawasan serta memahami prosedur kerja secara proporsional.

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran umum data melalui nilai minimum, maksimum, rata-rata, dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung memberikan penilaian yang cukup baik terhadap pengawasan, persepsi karyawan, dan kinerja mereka di PT Puri Imperium. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai rata-rata (*mean*) dari ketiga variabel yang berada di angka 40 (dari skala skor maksimal 50), yaitu sebesar 43,00 untuk efektivitas pengawasan, 40,17 untuk persepsi karyawan, dan 42,53 untuk kinerja karyawan. Tingginya nilai rata-rata yang mendekati nilai maksimum ini mengindikasikan bahwa secara umum, pengawasan atasan telah dilaksanakan dengan baik, karyawan memiliki pandangan psikologis yang positif terhadap perusahaan, serta mampu menghasilkan tingkat kinerja operasional yang sangat memadai.

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
VARIABEL_X1	30	15	50	43,00	7,163	51,310
VARIABEL_X2	30	16	50	40,17	7,534	56,764
VARIABEL_Y	30	14	50	42,53	7,385	54,533
Valid N (listwise)	30					

Gambar 4.4 Statistik Deskriptif
Sumber : Data SPSS diolah 2026

Uji Kualitas Instrumen

Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengolahan data pengujian validitas melalui SPSS pada variabel Efektivitas Pengawasan (X1), seluruh item pernyataan dari X1.1 sampai X1.10 memiliki nilai nilai *r*-hitung yang lebih besar *r* tabel 0,361 (*r*-hitung > *r*-tabel) dan nilai signifikansi < 0,05. Dengan demikian, seluruh instrumen pernyataan untuk variabel efektivitas pengawasan (X1) dinyatakan valid dan layak digunakan untuk mengukur efektivitas pengawasan di PT Puri Imperium.

No.	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
1	X1.1	0,814	0,361	0,000	Valid
2	X1.2	0,763	0,361	0,000	Valid
3	X1.3	0,869	0,361	0,000	Valid
4	X1.4	0,851	0,361	0,000	Valid
5	X1.5	0,892	0,361	0,000	Valid
6	X1.6	0,822	0,361	0,000	Valid
7	X1.7	0,906	0,361	0,000	Valid
8	X1.8	0,857	0,361	0,000	Valid
9	X1.9	0,879	0,361	0,000	Valid
10	X1.10	0,823	0,361	0,000	Valid
Semua item pernyataan valid					

Tabel 4.5.1 Uji Validitas Efektivitas Pengawasan (X1)
Sumber : Data SPSS diolah 2026

Pada variabel persepsi karyawan (X2), seluruh item pernyataan dari X2.1 sampai X2.10 juga menunjukkan nilai *r* hitung lebih besar dari *r* tabel yaitu 0,361 serta nilai signifikansi < 0,05.

Dengan demikian, seluruh instrumen pernyataan untuk variabel persepsi karyawan (X2) dinyatakan valid dan layak digunakan untuk mengukur persepsi karyawan di PT Puri Imperium.

No.	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
1	X2.1	0,800	0,361	0,000	Valid
2	X2.2	0,857	0,361	0,000	Valid
3	X2.3	0,851	0,361	0,000	Valid
4	X2.4	0,864	0,361	0,000	Valid
5	X2.5	0,870	0,361	0,000	Valid
6	X2.6	0,884	0,361	0,000	Valid
7	X2.7	0,818	0,361	0,000	Valid
8	X2.8	0,940	0,361	0,000	Valid
9	X2.9	0,864	0,361	0,000	Valid
10	X2.10	0,909	0,361	0,000	Valid
Semua item pernyataan valid					

Tabel 4.5.2 Uji Validitas Persepsi Karyawan (X2)

Sumber : Data SPSS diolah 2026

Pada variabel kinerja karyawan (Y), seluruh item pernyataan dari Y.1 sampai Y.10 juga menunjukkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel yaitu 0,361 serta nilai signifikansi < 0,05. Dengan demikian, seluruh instrumen pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid dan layak digunakan untuk mengukur persepsi karyawan di PT Puri Imperium.

No.	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
1	Y1	0,910	0,361	0,000	Valid
2	Y2	0,895	0,361	0,000	Valid
3	Y3	0,851	0,361	0,000	Valid
4	Y4	0,868	0,361	0,000	Valid
5	Y5	0,932	0,361	0,000	Valid
6	Y6	0,780	0,361	0,000	Valid
7	Y7	0,830	0,361	0,000	Valid
8	Y8	0,878	0,361	0,000	Valid
9	Y9	0,849	0,361	0,000	Valid
10	Y10	0,862	0,361	0,000	Valid
Semua item pernyataan valid					

Tabel 4.5.3 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data SPSS diolah 2026

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel efektivitas pengawasan (X1), persepsi karyawan (X2), dan kinerja karyawan (Y) memenuhi kriteria validitas karena memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,361) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05.

Uji Reliabilitas

Setelah seluruh butir pernyataan dinyatakan valid, pengujian dilanjutkan untuk mengukur keandalan instrumen menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dikategorikan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Efektivitas Pengawasan (X1), Persepsi Karyawan (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) secara berurutan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar (0,955), (0,962), dan (0,963). Seluruh nilai tersebut berada di atas standar 0,60, yang mengindikasikan bahwa seluruh kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini sangat reliabel dan konsisten dalam mengukur fenomena di lapangan.

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Efektivitas Pengawasan (X1)	0,955	Reliabel
Persepsi Karyawan (X2)	0,962	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,963	Reliabel

Tabel 4.6 Tabel Uji Reliabilitas
Sumber : Data SPSS diolah 2026

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengujian normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, diperoleh nilai signifikansi (*Asymp. Sig. 2-tailed*) sebesar 0,085. Karena nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi secara normal dan memenuhi syarat kelayakan model regresi.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,01882474
Most Extreme Differences	Absolute	,150
	Positive	,150
	Negative	-,069
Test Statistic		,150
Asymp. Sig. (2-tailed)		,085 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Gambar 4.7.1 Uji Normalitas
Sumber : Data SPSS diolah 2026

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antar variabel independen dalam model regresi. Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS,

variabel Efektivitas Pengawasan (X1) dan Persepsi Karyawan (X2) masing-masing memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,627 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1,595. Karena nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka dapat dipastikan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi ini.

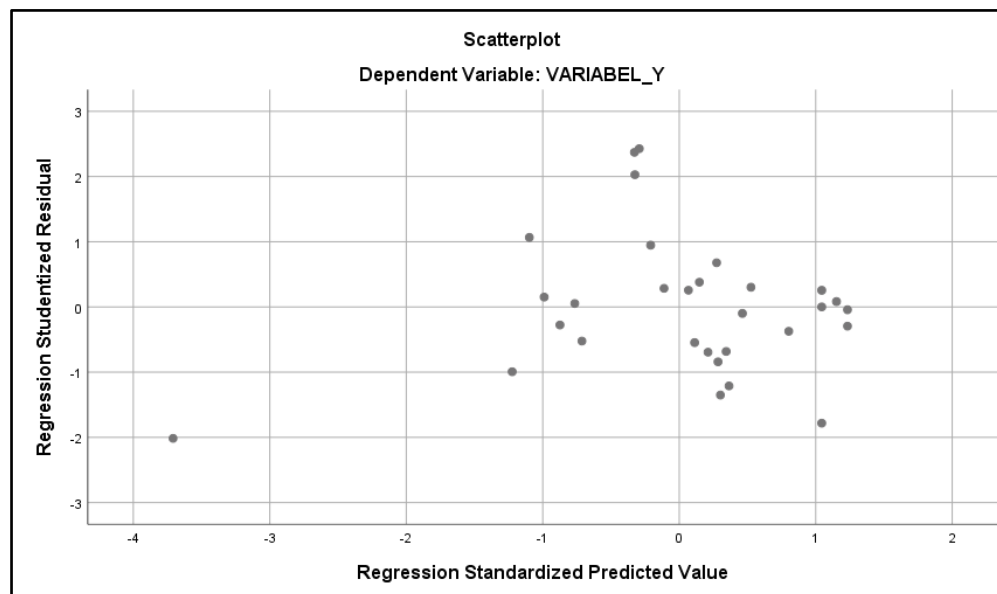
Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,724	4,769	1,200	,240		
	VARIABEL_X1	,390	,174	,378	,033	,386	2,588
	VARIABEL_X2	,499	,165	,509	,005	,386	2,588

a. Dependent Variable: VARIABEL_Y

Gambar 4.7.2 Uji Multikolinearitas
Sumber : Data SPSS diolah 2026

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Berdasarkan hasil pengujian melalui grafik *Scatterplot*, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, serta tidak membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit). Hal ini menunjukkan bahwa model regresi terbebas dari masalah heteroskedastisitas.



Gambar 4.7.3 Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Data SPSS diolah 2026

4. Uji Hipotesis

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	5,724	4,769		1,200	,240		
	VARIABEL_X1	,390	,174	,378	2,246	,033	,386	2,588
	VARIABEL_X2	,499	,165	,509	3,020	,005	,386	2,588

a. Dependent Variable: VARIABEL_Y

Gambar 4.8.3 Uji Hipotesis (Regresi Linier Berganda)

Sumber : Data SPSS diolah 2026

Dari output diatas, menunjukkan bahwa variabel efektivitas pengawasan (X1) memperoleh nilai t-hitung sebesar 2,246 dengan nilai signifikansi 0,033. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,033 < 0,05$), maka H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas pengawasan secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Puri Imperium.

Sementara itu, variabel persepsi karyawan (X2) berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,020 dengan nilai signifikansi 0,005. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,005 < 0,05$), maka H2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Puri Imperium.

Berdasarkan hasil uji t tersebut, dapat diketahui bahwa variabel persepsi karyawan memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan variabel efektivitas pengawasan.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1113,089	2	556,545	32,082	,000 ^b
	Residual	468,378	27	17,347		
	Total	1581,467	29			

a. Dependent Variable: VARIABEL_Y

b. Predictors: (Constant), VARIABEL_X2, VARIABEL_X1

Gambar 4.8.4 Uji F

Sumber : Data SPSS diolah 2026

Uji F (Pengujian Simultan) Uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil pengujian kedua variabel independen, yaitu efektivitas pengawasan (X1) dan persepsi karyawan (X2), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Puri

Imperium. Pada output diatas diperoleh nilai F-hitung sebesar 32,082 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H3 diterima. Artinya, efektivitas pengawasan dan persepsi karyawan secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Puri Imperium.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,839 ^a	,704	,682	4,165
a. Predictors: (Constant), VARIABEL_X2, VARIABEL_X1				
b. Dependent Variable: VARIABEL_Y				

Gambar 4.8.5 Koefisien Determinasi (R Square)

Sumber : Data SPSS diolah 2026

Koefisien Determinasi (R Square) Berdasarkan hasil pengujian pada tabel *Model Summary*, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,682. Angka ini mengindikasikan bahwa kemampuan variabel efektivitas pengawasan dan persepsi karyawan dalam menjelaskan variasi variabel kinerja karyawan adalah sebesar 68,2%. Sementara itu, sisanya sebesar 31,8% ($100\% - 68,2\%$) dijelaskan oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh efektivitas pengawasan dan persepsi karyawan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh hasil bahwa efektivitas pengawasan dan persepsi karyawan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel persepsi karyawan memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan variabel efektivitas pengawasan. Penjelasan lebih lanjut diuraikan sebagai berikut :

1. Pengaruh Efektivitas Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian statistik membuktikan bahwa efektivitas pengawasan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Puri Imperium (menerima H1). Temuan ini secara empiris menegaskan bahwa pengawasan yang berjalan dengan baik tidak lagi dipandang sebagai bentuk pengekangan, melainkan instrumen pengendalian kualitas operasional yang krusial. Kondisi ini didukung kuat oleh temuan (Nur Cahyani, 2023), yang dalam kajian empirisnya menegaskan bahwa pengawasan kerja yang intensif dan suportif merupakan pondasi utama bagi stabilitas dan peningkatan kinerja. Melalui pengawasan, atasan tidak hanya berfungsi untuk mendeteksi *human error* sedini mungkin, tetapi juga memfasilitasi transfer pengetahuan secara langsung saat karyawan menghadapi kendala teknis. Di PT Puri Imperium, fungsi *monitoring* ini terbukti membantu karyawan menjaga ritme kedisiplinan dan kepatuhan pada standar kerja, sehingga *output* yang dihasilkan senantiasa memenuhi ekspektasi perusahaan.

2. Pengaruh Persepsi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian pada hipotesis kedua menunjukkan bahwa persepsi karyawan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (menerima H2). Karyawan PT Puri Imperium yang memiliki penafsiran dan pandangan positif terhadap kebijakan serta lingkungan kerjanya terbukti mampu menghasilkan performa yang jauh lebih optimal. Secara teoretis, dinamika ini selaras dengan literatur perilaku organisasi yang dibuktikan oleh (Forangga et al., 2023), yang memaparkan bahwa persepsi positif terhadap iklim kerja berkorelasi langsung dengan pemenuhan kebutuhan psikologis dan motivasi internal karyawan. Ketika manajemen PT Puri Imperium dipersepsikan mampu menjalankan sistem yang transparan, adil, dan menghargai kontribusi individu, maka akan terbentuk "kontrak psikologis" yang kokoh. Perasaan nyaman dan dukungan organisasi ini secara otomatis menekan tingkat stres atau resistensi kerja, sehingga karyawan secara proaktif mendedikasikan upaya maksimalnya untuk mencapai target pekerjaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian seluruh hipotesis dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa efektivitas pengawasan memegang peranan krusial dan berpengaruh positif serta signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Puri Imperium. Implementasi sistem pengawasan yang terstruktur, objektif, namun tetap adaptif terhadap dinamika kerja terbukti secara empiris mampu menjaga keterlibatan kerja (*job engagement*) pegawai agar tetap stabil, fokus, dan produktif dalam mencapai target operasional perusahaan.

Selain faktor pengawasan, persepsi karyawan terhadap lingkungan kerjanya juga ditemukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mereka. Ketika karyawan memiliki pandangan atau interpretasi yang positif mengenai keadilan, keterbukaan, dan transparansi dalam sistem manajerial seperti dalam pembagian tugas maupun penilaian hasil kerja hal ini akan memenuhi kebutuhan aspek psikologis mereka, yang pada gilirannya secara langsung memacu motivasi intrinsik dan komitmen kerja individu.

Secara bersama-sama atau simultan, kombinasi antara efektivitas pengawasan yang diterapkan oleh manajemen dan persepsi positif yang terbentuk di dalam diri karyawan terbukti berpengaruh positif serta signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Puri Imperium. Model linier dari kedua variabel independen ini memiliki kemampuan yang cukup tinggi dalam menjelaskan variasi naik-turunnya kinerja karyawan, yaitu sebesar 68,2%, sementara sisa persentase sebesar 31,8% dijelaskan oleh faktor-faktor atau variabel eksternal lainnya yang tidak diikutsertakan dalam model penelitian ini.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, manajemen PT Puri Imperium disarankan untuk terus mempertahankan dan mengembangkan sistem pengawasan yang adaptif serta komunikatif, di mana fungsi kontrol berfokus pada pemberian umpan balik (*feedback*) yang solutif bagi karyawan. Selain itu, perusahaan perlu menjaga transparansi dan keadilan dalam setiap kebijakan manajerial seperti penilaian kinerja dan pembagian beban kerja guna membentuk persepsi positif yang dapat memicu motivasi serta produktivitas kerja pegawai. Sementara itu, bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengeksplorasi variabel lain di luar penelitian ini yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau sistem kompensasi, mengingat masih terdapat 31,8% faktor lain yang belum terungkap dalam riset ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aflah, F. R., Risnawati, & Hamdani, M. F. (2025). *Penerapan Regresi Linier Berganda dalam Menilai Hubungan Antar Variabel dalam Penelitian Kuantitatif*.
- Amruddin, Priyanda, R., Agustina, S. A., Arianti, S. N., Rusmayani, N. G. A. L., Aslindar, D. A., Ningsih, P. K., Wulandari, S., Putranto, P., Yuniati, I., Untari, I., Mujiani, S., & Wicaksono, D. (2022). *BUKU METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF* (F. Sukmawati, Ed.). Pradina Pustaka.
- Forangga, A., Widhiastuti, H., & Sugiarti, L. R. (2023). *Pengaruh Persepsi Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening* (Vol. 5).
- Mega, E., Yudiana, P., Syarif, M., & Anggarini, D. T. (2025). Analisis Adaptasi Karyawan Dalam Meningkatkan Produktivitas Dengan Metode Skala Likert Pada Dinas Tata Ruang Kota Bekasi. *Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 3(2). <https://doi.org/10.5281/zenodo.17019652>
- Mubyl, M. (2025). Aspek Motivasi kerja, Pengalaman dan Pengawasan terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai. *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(4).
- Nur Cahyani, A. (2023). Systematic Literature Review: Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *COMSERVA : Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(03), 970–980. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.851>
- Sriyani, S., Hubeis, A. V. S., & Ramly, A. T. (2023). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPDASHL Citarum-Ciliwung. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.17358/jabm.9.1.318>
- Syamsir, S., Razak, A., & Yunus, A. (2024). PENGARUH KETERLIBATAN KERJA, PENGAWASAN DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR UNIT PENYELENGGARA PELABUHAN KELAS I MOLAWA. *JIDE : Journal Of International Development Economics*, 3(01), 20–39. <https://doi.org/10.62668/jide.v3i01.1012>
- Wardan. (2025). *Persepsi Karyawan Terhadap Keadilan Dalam Sistem Manajemen Kinerja*. <https://doi.org/10.55681/economina.v475.1532>