

Aspek Motivasi kerja, Pengalaman dan Pengawasan terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai

Mutiarini Mubyl^{1*}

mutiarini@stienobel-indonesia.ac.id^{1*}

Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia, Indonesia^{1*}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, pengalaman kerja, dan pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada kantor direksi PTPN XIV Kota Makassar yang berjumlah 134 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling sehingga total sampel yang digunakan adalah 57 orang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan cara kuesioner. Kuesioner diolah dan dianalisis dengan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa motivasi kerja, pengalaman kerja, dan pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan PTPN XIV Kota Makassar. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, semakin lama dan berkualitas pengalamannya, serta semakin baik pengawasan yang dilakukan oleh atasan, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditampilkan oleh pegawai. Ketiga faktor tersebut terbukti menjadi penentu penting dalam mendorong produktivitas, kedisiplinan, dan efektivitas kerja pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Kata Kunci: *Work Motivation, Work Experience, Work Supervision, Employee Performance.*

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Perkembangan pesat teknologi di era globalisasi saat ini menuntut setiap perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang kompeten, berkualitas, dan adaptif dalam. Perusahaan harus mampu memperkuat daya saingnya agar tetap bertahan dan berkembang menghadapi perubahan lingkungan eksternal yang begitu cepat (Suriyati et al., 2024). Dalam hal ini, peran manusia menjadi sangat dominan karena manusia merupakan penggerak utama dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pencapaian tujuan organisasi. Seperti yang diungkapkan oleh Darim (2020), manusia tidak hanya menjadi pelaku tetapi juga penentu keberhasilan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia menjadi suatu kebutuhan strategis bagi setiap organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu proses yang mencakup seluruh aktivitas pengelolaan tenaga kerja, mulai dari rekrutmen, pelatihan, pengembangan, hingga evaluasi kinerja. (Judge & Robbins, 2017) menekankan bahwa perusahaan memiliki tanggung jawab besar untuk menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik serta membina tenaga kerja agar mampu memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja pegawai sebagai salah satu indikator utama keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Themba & Amin, 2021). Kinerja pegawai yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan karena dapat meningkatkan efisiensi operasional, produktivitas kerja, dan pada akhirnya berdampak pada keuntungan perusahaan secara keseluruhan (Said et al., 2023). Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami berbagai faktor yang

memengaruhi kinerja pegawai agar dapat merancang strategi peningkatan yang tepat.

Salah satu perusahaan yang relevan untuk dikaji adalah PT Perkebunan Nusantara (PTPN). PTPN merupakan kelompok perusahaan BUMN yang bergerak di bidang perkebunan dan memiliki daya serap tenaga kerja yang cukup besar dengan berbagai kualifikasi sesuai kebutuhan. PTPN terdiri dari PTPN I hingga PTPN XIV, dan mengelola beragam komoditi strategis seperti karet, kelapa sawit, tebu, teh, kakao, dan lainnya. Sebagai perusahaan besar yang berorientasi pada hasil dan produktivitas, keberhasilan pengelolaan SDM di lingkungan PTPN sangat menentukan pencapaian target dan keberlanjutan usaha perusahaan. Namun demikian, fenomena yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum sepenuhnya optimal, khususnya di PTPN XIV yang berlokasi di Kota Makassar. Meskipun perusahaan telah menyediakan fasilitas kerja yang cukup memadai, masih banyak pegawai yang menunjukkan rendahnya semangat kerja, keterlambatan dalam menyelesaikan tugas, serta minimnya inisiatif dalam menghadapi tantangan pekerjaan sehari-hari. Hal ini tentu menjadi perhatian serius mengingat produktivitas pegawai sangat menentukan hasil akhir operasional perusahaan. Lebih lanjut, ditemukan pula adanya perbedaan kinerja antarpegawai yang cukup mencolok. Sebagian pegawai mampu menunjukkan kinerja tinggi dan konsisten, sementara sebagian lainnya justru menunjukkan kinerja yang menurun. Perbedaan ini diduga kuat dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal, antara lain tingkat motivasi kerja, waktu dan kualitas pengalaman kerja, serta intensitas dan efektivitas pengawasan dari atasan. Ketiga faktor ini memiliki potensi besar dalam membentuk perilaku kerja dan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Fenomena ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi, pengalaman kerja, dan pengawasan terhadap kinerja pegawai belum sepenuhnya dipahami dan dikelola dengan optimal oleh organisasi. Padahal, pemahaman yang mendalam terhadap faktor-faktor tersebut sangat penting agar organisasi dapat menyusun kebijakan manajerial yang tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, perlu dilakukan penelitian yang lebih sistematis dan empiris guna mengkaji sejauh mana pengaruh motivasi kerja, pengalaman kerja, dan pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan PTPN XIV Kota Makassar secara menyeluruh dan mendalam.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Motivasi adalah dorongan internal maupun eksternal yang membangkitkan semangat kerja seseorang untuk bertindak dan mencapai tujuan tertentu (Rozi, 2021). Menurut Alkadri (2024), motivasi menciptakan gairah kerja yang mendorong individu untuk bekerja sama secara efektif dan terintegrasi dalam menjalankan tugasnya. Dengan adanya motivasi yang tepat, pegawai akan lebih bersemangat, bertanggung jawab, dan memiliki kesadaran untuk memberikan kinerja terbaik bagi organisasi. Peningkatan motivasi kerja sangat penting karena tidak semua pegawai memiliki tingkat semangat kerja yang sama (Riyanto & Anto, 2022). Beberapa pegawai mungkin mengalami penurunan motivasi karena lingkungan kerja yang tidak mendukung, kurangnya penghargaan, atau kurangnya perhatian dari atasan. Oleh karena itu, pimpinan perlu memberikan dorongan yang bersifat psikologis dan material agar karyawan tetap termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya. Hasil penelitian (Hustia, 2020) dan (Wahyuni et al., 2023) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi Kerja yang semakin meningkat sangat positif dan signifikan sehingga tetap menjadi pertimbangan pihak Perusahaan untuk ditingkatkan lebih lanjut. Motivasi kerja dalam penelitian ini menyangkut tentang pemberian upah yang layak, pengakuan sebagai individu, keamanan kerja, tempat kerja yang nyaman, perlakuan yang baik.

Selain motivasi, pengalaman kerja juga memainkan peran penting dalam memengaruhi kinerja. Pengalaman kerja memungkinkan karyawan untuk memiliki pemahaman yang lebih baik terhadap pekerjaannya (Wardani & Hendratni, 2023). Karyawan yang berpengalaman dapat beradaptasi lebih cepat, menyelesaikan tugas

dengan lebih efisien, dan mampu mengatasi tantangan dalam pekerjaan. (Indriati & Nazhifi, 2022) menyatakan bahwa pengalaman kerja berkontribusi besar terhadap peningkatan kualitas dan kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Lebih lanjut, pengalaman kerja juga berkaitan erat dengan kemampuan karyawan dalam berpikir kreatif dan inovatif. Karyawan yang telah melalui berbagai situasi kerja biasanya lebih siap menghadapi masalah dan memiliki solusi yang lebih efektif (Hanum et al., 2024). Hal ini tentu berdampak positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menghargai dan memetakan pengalaman kerja pegawai sebagai dasar dalam perencanaan pengembangan karier dan penempatan posisi yang sesuai.

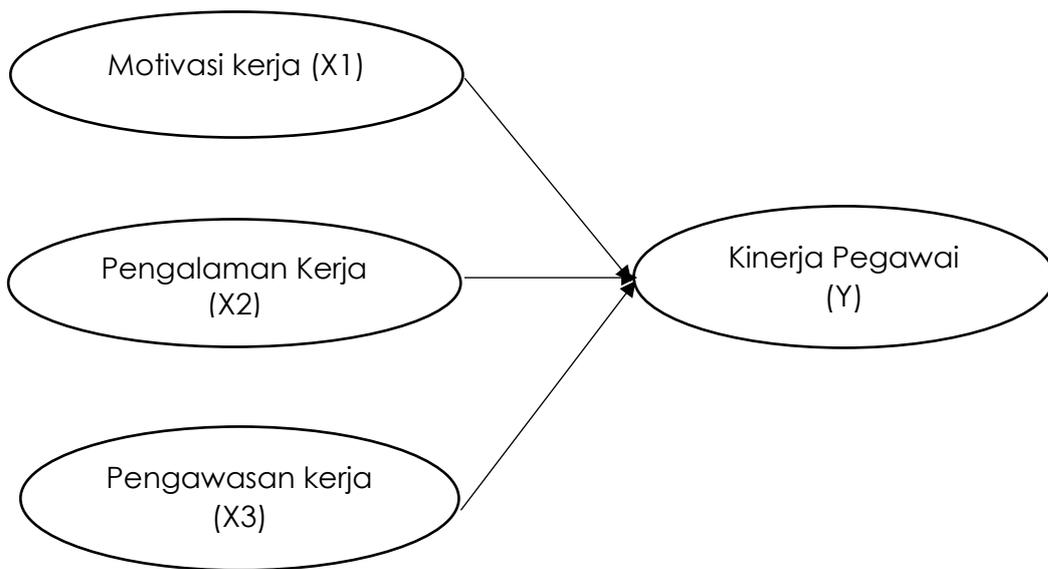
Hasil penelitian (Wardani & Hendratni, 2023) dan (Putri & Putri, 2025) menemukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengalaman Kerja yang rutin sangat positif dan signifikan sehingga tetap menjadi pertimbangan pihak perusahaan untuk ditingkatkan lebih lanjut. Dilihat dari usia dan pengalaman bekerja para karyawan sudah tidak diragukan lagi untuk menjadi alasan bahwa pengalaman kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Pengalaman kerja didapatkan pada karyawan yang telah memiliki jam kerja lebih banyak yang diharapkan akan mempunyai berbagai macam pengalaman dalam memecahkan bermacam-macam persoalan (Indriati & Nazhifi, 2022). Pengawasan kerja juga menjadi faktor tidak kalah penting yang menentukan peningkatan kinerja pegawai. Pengawasan merupakan fungsi manajerial yang bertujuan untuk memastikan bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Hanum et al., 2024). Selanjutnya, (Shalahuddin & Hidayah, 2024) menyatakan bahwa pengawasan yang dilakukan secara konsisten dan konstruktif dapat meningkatkan kedisiplinan, ketepatan waktu, dan kualitas hasil kerja pegawai.

Pengawasan yang efektif bukan hanya sekadar pengendalian, tetapi juga memberikan arahan dan umpan balik yang membangun. Sonjaya et al., (2024) menyebutkan bahwa pengawasan yang baik akan menciptakan suasana kerja yang positif, meningkatkan kesadaran dan keinginan pegawai untuk bekerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Sebaliknya, kurangnya pengawasan dapat menurunkan motivasi, memperbesar risiko kesalahan, dan menurunkan produktivitas kerja. Menurut Ermeila et al., (2023) menyatakan pengawasan adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah dan mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan kinerja karyawan, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang efektif serta menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawandan masyarakat. Hasil penelitian yang dilakukan Widiastuti et al., (2018) dan Ermeila et al., (2023) menyimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan antara motivasi kerja, pengalaman kerja, dan pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai menjadi sangat relevan untuk dikaji lebih dalam. Ketiganya merupakan variabel yang saling terkait dan secara bersama-sama memengaruhi pencapaian kinerja individu dalam organisasi. Motivasi memberikan dorongan untuk bertindak, pengalaman memberikan keterampilan dalam bertindak, sedangkan pengawasan memberikan arah dan pengendalian agar tindakan berjalan sesuai tujuan. Melalui pemahaman yang mendalam terhadap faktor-faktor tersebut, organisasi diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berdaya saing. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, pengalaman kerja, dan pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis maupun praktis bagi pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan efisien.

Model Penelitian

Model penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

Berdasarkan diatas berikut ini adalah ringkasan sejumlah hipotesis yang diajukan dalam studi ini:

H1: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2: Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H3: Pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Metode Analisis

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada kantor direksi PTPN XIV Kota Makassar yang berjumlah 134 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Purposive Sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2015). Metode ini dipilih karena sampel akan diambil berdasarkan kriteria yang ditetapkan oleh peneliti, dimana target responden adalah karyawan yang menduduki jabatan pada level menengah ke bawah, artinya mereka yang memperoleh langsung peran dan dampak dari kepemimpinan dan juga variabel lainnya. Pertimbangan peneliti memilih PTPN XIV Makassar karena objek penelitian mudah dijangkau dari tempat tinggal peneliti sehingga dari segi waktu, biaya dan tenaga cukup menunjang bagi peneliti dalam melakukan penelitian.

Dalam penentuan jumlah sampel menggunakan rumus slovin, yang dimana sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N \times e^2}$$

keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = tingkat presentasi toleransi ketidaktelitian

dalam penelitian ini akan digunakan nilai e = 10%, artinya tingkat toleransi untuk ketidaktelitian sebesar 10% atau tingkat kepercayaan yang diharapkan dari penelitian adalah sebesar 90%.

$$n = \frac{134}{1 + (134 \times 10\%^2)} = \frac{134}{1 + 1,34} = 57,26$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas maka peneliti menggunakan sampel menjadi 57 sampel. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan cara kuesioner. Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pernyataan-pernyataan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner diolah dan dianalisis dengan metode analisis regresi linier berganda.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

Tabel 1. Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 57 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | .18142460 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .176 |
| | Positive | .176 |
| | Negative | -.176 |
| Test Statistic | | .180 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^c |

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil uji normalitas data dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dan dengan melihat uji grafik, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini mempunyai distribusi normal. Hal ini dapat diketahui dengan melihat nilai (Asymp. Sig) Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,207, nilai tersebut lebih besar dari 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa data penelitian ini mempunyai distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai Tolerance lebih dari 0,1 dan nilai Varians Inflating Factors (VIF) kurang dari 10. Hasil uji ini dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

| Variabel | Collineary Statistics | |
|-----------------------|-----------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| Motivasi Kerja (X1) | 0.427 | 4.134 |
| Pengalaman kerja (X2) | 0.304 | 4.403 |
| Pengawasan Kerja (X3) | 0.312 | 3.126 |

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel diatas dapat diketahui bahwa motivasi kerja memiliki nilai tolerance 0,427, pengalaman kerja memiliki nilai tolerance 0,304 dan pengawasan kerja memiliki nilai tolerance 0,312 lebih besar dari 0,1 sedangkan nilai VIF untuk motivasi kerja 4,134, nilai VIF untuk pengalaman kerja 4,403 dan nilai VIF untuk pengawasan kerja 3,126 lebih besar dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan penelitian tidak terdapat masalah multikolinearitas dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Tabel 3. Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .612 ^a | .583 | .509 | 1.14361 |

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Pada tabel 3 terlihat bahwa koefisien determinasi yang disesuaikan (Adjusted R Square) sebesar 0,509 memberi pengertian bahwa variasi yang terjadi pada variabel Y (Kinerja Pegawai) adalah sebesar 50,90% ditentukan oleh variabel stress kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja selebihnya sebesar 49,1% ditentukan oleh faktor lain seperti disiplin kerja, budaya kerja dan faktor lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Tabel 4. Uji Parsial

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 5.132 | 3.214 | | 4.742 | .000 | | |
| | Motivasi Kerja | .264 | .257 | .292 | 3.360 | .000 | .427 | 4.134 |
| | Pengalaman Kerja | .185 | .162 | .201 | 2.361 | .006 | .304 | 4.403 |
| | Pengawasan Kerja | .176 | .193 | .187 | 2.406 | .000 | .312 | 3.126 |

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji parsial menemukan bahwa :

- Motivasi kerja menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($3,360 > 2,005$) dengan nilai signifikansi $0,016 < 0,05$ berarti variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Pengalaman kerja menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($2,361 > 2,005$) dengan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$ berarti variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Pengawasan kerja menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($2,406 > 2,005$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ berarti variabel pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan PTPN XIV Kota Makassar memiliki arti bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang mereka hasilkan. Artinya, pegawai yang merasa termotivasi baik karena dorongan internal seperti rasa tanggung jawab, tujuan pribadi, dan kepuasan kerja, maupun dorongan eksternal seperti penghargaan, gaji, atau pengakuan dari atasan cenderung bekerja lebih giat, disiplin, dan menunjukkan hasil kerja yang lebih baik. Signifikansi positif ini juga menandakan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor kunci yang secara statistik terbukti memengaruhi peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja pegawai. Oleh karena itu, pihak manajemen PTPN XIV perlu memperhatikan dan mengelola aspek-aspek yang dapat meningkatkan motivasi kerja, seperti pemberian insentif yang adil, penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, peluang pengembangan karier, serta hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan bawahan. Hasil penelitian ini mendukung temuan (Hustia, 2020) dan (Wahyuni et al., 2023) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja dapat menjadi strategi yang

efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan PTPN XIV Kota Makassar memiliki arti bahwa bahwa semakin lama dan semakin banyak pengalaman yang dimiliki seorang pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkannya. Artinya, pegawai yang memiliki pengalaman kerja yang luas cenderung lebih memahami tugas dan tanggung jawabnya, lebih terampil dalam menyelesaikan pekerjaan, serta lebih mampu menghadapi tantangan dan menyelesaikan masalah di tempat kerja. Pengaruh yang signifikan menunjukkan bahwa hubungan antara pengalaman kerja dan kinerja bukanlah kebetulan, melainkan memiliki dasar yang kuat secara statistik. Pegawai berpengalaman biasanya memiliki efisiensi kerja yang lebih tinggi, mampu membuat keputusan dengan lebih cepat dan tepat, serta memiliki kemampuan adaptasi yang lebih baik terhadap dinamika pekerjaan. Oleh karena itu, pengalaman kerja menjadi salah satu aset penting dalam pengembangan sumber daya manusia di organisasi. Dalam konteks PTPN XIV Kota Makassar, hasil ini mengindikasikan bahwa semakin banyak pengalaman yang dimiliki pegawai, baik dalam bidang teknis maupun manajerial maka semakin besar kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung temuan (Wardani & Hendratni, 2023) dan (Putri & Putri, 2025) menemukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, manajemen perusahaan perlu mempertimbangkan pengalaman kerja sebagai dasar dalam pengambilan keputusan terkait promosi jabatan, pelatihan lanjutan, atau pembentukan tim kerja yang efektif.

Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai berarti bahwa semakin baik kualitas pengawasan yang dilakukan oleh atasan atau manajemen, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai. Artinya, pengawasan kerja yang efektif seperti pemberian arahan yang jelas, pemantauan yang teratur, evaluasi yang objektif, serta pemberian umpan balik yang konstruktif dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih disiplin, tepat waktu, dan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Pengaruh yang signifikan menunjukkan bahwa hubungan antara pengawasan kerja dan kinerja pegawai memiliki makna penting secara statistik, bukan sekadar hubungan kebetulan. Pengawasan yang konsisten dan adil menciptakan rasa tanggung jawab, meningkatkan motivasi, serta meminimalkan kesalahan kerja, sehingga berkontribusi langsung terhadap peningkatan produktivitas dan kualitas hasil kerja pegawai. Dalam konteks PTPN XIV Kota Makassar, hasil ini menunjukkan bahwa peran pengawas, manajer, atau pimpinan sangat krusial dalam membina dan mengarahkan pegawai. Pengawasan yang baik tidak hanya berfungsi sebagai kontrol, tetapi juga sebagai bentuk pembinaan dan dukungan yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang profesional dan berorientasi pada hasil. Hasil penelitian ini mendukung temuan Widiastuti et al., (2018) dan Ermeila et al., (2023) menyimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperkuat sistem pengawasan yang berimbang bukan hanya mengawasi, tetapi juga membimbing dan memberdayakan pegawai untuk mencapai kinerja terbaiknya.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, pengalaman kerja, dan pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan PTPN XIV Kota Makassar. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki

pegawai, semakin lama dan berkualitas pengalamannya, serta semakin baik pengawasan yang dilakukan oleh atasan, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditampilkan oleh pegawai. Ketiga faktor tersebut terbukti menjadi penentu penting dalam mendorong produktivitas, kedisiplinan, dan efektivitas kerja pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar manajemen PTPN XIV lebih fokus dalam menciptakan strategi peningkatan motivasi kerja, misalnya melalui sistem penghargaan, pelatihan, dan lingkungan kerja yang mendukung. Selain itu, pengalaman kerja pegawai perlu terus dikembangkan melalui pelatihan lanjutan, rotasi tugas, atau program mentoring. Di sisi lain, sistem pengawasan juga perlu diperkuat agar lebih terarah, adil, dan membina, sehingga mampu memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja yang lebih optimal. Dengan pengelolaan ketiga aspek tersebut secara terpadu, diharapkan kinerja pegawai PTPN XIV dapat terus meningkat secara berkelanjutan.

Referensi

- Alkadri, H. (2024). Pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Niara*, 17(2), 478–488.
- Darim, A. (2020). Manajemen Perilaku Organisasi Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Kompeten. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 22–40.
- Ermeila, S., Mursalin, M., Akila, A., & Reskika, W. (2023). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Area Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Investasi (MANIVESTASI)*, 5(2), 273–288.
- Hanum, S. H., Astika, L., Solih, M., Ubaidillah, M., & Darmansah, T. (2024). Strategi Manajemen Kinerja Karyawan Berdasarkan Kompetensi di Era Industri 4.0. *Journal of Creative Student Research*, 2(6), 131–144.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.
- Indriati, I. H., & Nazhifi, H. A. (2022). Pengaruh pengalaman kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan swakelola Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta. *Jurnal Cafeteria*, 3(1), 14–23.
- Judge, T. A., & Robbins, S. P. (2017). *Organizational behavior*. Pearson.
- Putri, R. N. A., & Putri, A. S. (2025). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, dan Tingkat Upah terhadap Kinerja Karyawan. *AKSIOMA: Jurnal Sains Ekonomi Dan Edukasi*, 2(4), 773–779.
- Riyanto, S., & Anto, D. C. (2022). Pengaruh Kompetensi, Semangat Kerja dan Tim Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, 12(2), 81–90.
- Rozi, F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Journal Economics and Strategy*, 2(1), 12–20.
- Said, M., Latief, F., & Ilyas, M. (2023). Self Efficacy, Locus of Control dan Kinerja Karyawan. *YUME: Journal of Management*, 6(3).
- Shalahuddin, S., & Hidayah, V. W. (2024). Penerapan Kedisiplinan Untuk Meningkatkan

Kinerja Karyawan Pada PT. Graha Mulia Toserba di Kabupaten Lumajang. *Management and Accounting Expose*, 7(2).

Sonjaya, Y., Ambarsari, M., Marnoto, M., & Julaeha, E. (2024). Studi Tentang Pengawasan dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Portofolio: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 1–11.

Sugiyono, D. (2015). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.

Suriyati, A., Rinayah, A. H., & Hartini, T. (2024). Peran manajemen strategi dalam meningkatkan daya saing perusahaan di era digital. *EKOMAN: Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 2(3), 389–400.

Themba, O. S., & Amin, A. (2021). Unsur Penentu Peningkatan Kinerja Manajerial Pt Pos Indonesia (PERSERO). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 5(1), 380–390.

Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142–150.

Wardani, A. S., & Hendratni, T. W. (2023). Pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT REASURANSI NASIONAL INDONESIA. *JIMP: Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 3(2), 110–124.

Widiastuti, T., Bodroastuti, T., & Murtiana, D. (2018). Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Sakapatat Masamar Sosial). *Sumber*, 21(94), 1–22.