



PENGARUH BEBAN KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. ANGKASA PURA SUPT CABANG AMBON

The Effect Of Workload and Supervision on Employee Work Productivity at PT. Angkasa Pura Suport Ambon Branch

Jeannelfer F. A. Izaac¹, Ambarwati Soetiksno², Ventje. J. Kuhuparuw^{3*}

Politeknik Negeri Ambon, Indonesia

*e-mail Correspondence Author: ventwejeffry@gmail.com

Informasi Artikel

Diterima: 22 April 2025

Direvisi: 20 Mei 2025

Disetujui: 23 Juni 2025

Kata Kunci

*Beban kerja; Pengawasan;
Produktivitas kerja; Karyawan*



Content from this work may be used under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International. Any further

distribution of this work must maintain attribution to the author(s) and the title of the work, journal citation and DOI. Published under Pusat Kajian Ekonomi Kepulauan dan Kemaritiman, FEB Pattimura University. E-ISSN: 3026-4472

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Angkasa Pura Suport Cabang Ambon. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan sampel karyawan tetap PT. Angkasa Pura Support Cabang Ambon. Pendekatan kuantitatif dengan data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebar kepada karyawan PT. Angkasa Pura Suport Cabang Ambon. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan koefisien regresi -0,179 ($p < 0,05$), sedangkan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan dengan koefisien regresi 0,310 ($p < 0,05$). Model regresi yang dihasilkan adalah $Y = 1,970 - 0,179X_1 + 0,310X_2 + e$, di mana Y adalah produktivitas kerja, X_1 adalah beban kerja, dan X_2 adalah pengawasan. Nilai R square sebesar 0,575 menunjukkan bahwa 57,5% variasi produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh beban kerja dan pengawasan.

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik yang bergerak di bidang industri, perdagangan, maupun jasa, akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Satu hal yang penting, yaitu bahwa keberhasilan aktivitas di dalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana, ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama bila mengingat bahwa era perdagangan bebas akan segera dimulai, di mana iklim kompetisi yang dihadapi akan sangat berbeda. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif, dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu tiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Jadi, manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena di tangan manusialah inovasi akan direalisasi dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan. Produktivitas kerja merupakan faktor penting bagi penentuan keberhasilan perusahaan.

Menurut Kurniawan dan Aswin (2024), produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Peran serta tenaga kerja di sini adalah penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien. Produktivitas kerja karyawan adalah hasil keluaran (output) yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas barang atau jasa, berdasarkan waktu dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain mental dan kemampuan fisik karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan, motivasi kerja karyawan, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan atau gaji, kecanggihan teknologi yang digunakan, serta kesempatan berprestasi. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal meliputi motivasi, keterampilan, dan kesehatan karyawan. Faktor eksternal meliputi beban kerja, pengawasan, lingkungan kerja, dan kebijakan perusahaan.

Beban kerja dan pengawasan merupakan dua faktor penting yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Menurut Kusuma Putra dan Vipraprastha (2022), beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan, stres, dan menurunnya motivasi kerja, sehingga berakibat pada penurunan produktivitas kerja. Beban kerja memiliki kaitan erat dengan pengawasan yang dilakukan, salah satu aspeknya yaitu dapat meningkatkan efektivitas pengawasan. Selanjutnya, Beban kerja adalah kuantitas dan kompleksitas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang dalam suatu periode waktu. Beban kerja merupakan suatu rangkaian kegiatan, tugas, dan tuntutan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu, dengan mempertimbangkan volume, intensitas, dan variasi pekerjaan (Nurwahyuni, 2019). Konsep ini mencakup tidak hanya jumlah tugas, tetapi juga tingkat kesulitan, tekanan waktu, dan sumber daya yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut secara efektif dan efisien. Beban kerja yang seimbang sangat penting untuk menjaga produktivitas produktivitas, kualitas kerja, dan kesejahteraan karyawan.

PT. Angkasa Pura Suport adalah salah satu BUMN yang bergerak di bidang penyediaan jasa penunjang bandara, termasuk di dalamnya Bandara Internasional Pattimura Ambon. Angkasa Pura Support (APS) Cabang Ambon merupakan anak perusahaan PT. Angkasa Pura I, yang didirikan pada tanggal 8 Maret 2012 untuk menyediakan layanan property-maintenance yang komprehensif dan terpadu, serta layanan pendukung lainnya yang dibutuhkan dalam pengelolaan sebuah bandar udara modern dengan standar kualitas internasional. APS Cabang Ambon telah memiliki 214 orang karyawan, di antaranya ada 71 karyawan tetap dan 143 karyawan kontrak. Bandara Pattimura Ambon menjadi pintu gerbang utama bagi aktivitas transportasi udara di wilayah Maluku dan sekitarnya.

Hasil penilaian karyawan yang dilakukan oleh Manpower Project PT. Angkasa Pura Suport Cabang Ambon:

**Tabel 1. Hasil Penilaian Karyawan
PT. Angkasa Pura Suport Cabang Ambon**

No	Aspek Penilaian	Rata-rata Nilai	Keterangan
1	Disiplin	2,4	Tidak Baik
2	Penampilan	3,5	Kurang Baik
3	Kerja Sama Tim	3,5	Kurang Baik
4	Kepemimpinan	2,2	Tidak Baik
5	Etos Kerja	2,7	Tidak Baik

Sumber: PT Angkasa Pura Suport Cabang Ambon, 2024

Salah satu aspek yang menunjukkan adanya masalah produktivitas kerja adalah rendahnya disiplin kerja karyawan, sehingga dapat menyebabkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan, pengabaian tanggung jawab, dan pada akhirnya menghambat produktivitas kerja secara keseluruhan. Penampilan yang tidak memenuhi standar profesional dapat mengurangi efektivitas interaksi dengan klien atau mitra kerja, menurunkan kepercayaan diri karyawan, dan menciptakan kesan kurang profesional. Kurangnya sinergi dalam tim juga dapat menghambat inovasi dan pemecahan masalah kreatif, yang sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja jangka panjang. Kepemimpinan yang lemah dapat menyebabkan kurangnya arahan, koordinasi, dan dukungan bagi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka, sehingga menghambat produktivitas kerja tim.

Sehingga, dibutuhkan pengawasan terhadap kerja tim. Pengawasan dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi (Fahmi, 2015). Menurut Winalda (2022), mengemukakan bahwa fungsi pengawasan adalah menyoroti apa yang sedang terjadi pada waktu pelaksanaan kegiatan operasional yang sedang berlangsung. Jika penyimpangan ditemukan, tindakan korektif dapat saja diambil sehingga dengan demikian organisasi kembali ke rel yang sebenarnya. Dengan kata lain, sorotan perhatian manajemen dalam menyelenggarakan fungsi pengawasan adalah membandingkan isi rencana dengan kinerja nyata.

Etos kerja yang rendah dapat menyebabkan kurangnya semangat, motivasi, dan dedikasi dalam bekerja, yang pada akhirnya dapat menghambat produktivitas kerja, jika karyawan lebih proaktif memberikan usulan konstruktif, hal itu bisa membantu meningkatkan efisiensi kerja di perusahaan. Keterlambatan ini disebabkan oleh kurangnya rasa tanggung jawab dari beberapa staf bagian keuangan dalam menyelesaikan tugasnya tepat waktu, sehingga sisi informasi dari laporan keuangan tidak tersedia ketika dibutuhkan pada saat pengambilan keputusan. Ketidaknyamanan ini dapat memengaruhi semangat kerja dan efektivitas tim secara keseluruhan, sehingga berpotensi menghambat pencapaian target produktivitas kerja perusahaan. Di sisi lainnya, Menurut Wahyuningsih (2019), produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari pada hari ini. Produktivitas kerja merupakan faktor penting bagi penentuan keberhasilan perusahaan. Jika produktivitas kerja karyawan selalu mengalami kenaikan yang signifikan dari waktu ke waktu, maka perusahaan akan mudah mencapai tujuan yang ditetapkan.

Yang menjadi masalah dalam penelitian ini, Apakah beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan? Dan Apakah pengawasan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan? Serta tujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja, dan pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja.

METODE

Lokasi penelitian pada Bandara Udara Pattimura Ambon Jl Dr Leimena Kec Teluk Ambon Yang menjadi Objek dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT. Angkasa Pura Suport Cabang Ambon Kawasan Bandar Udara Pattimura. Data yang digunakan adalah data kuantitatif dan data kualitatif, sumber data berasal dari karyawan PT Angkasa Pura Suport Cabang Ambon. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode observasi, wawancara, kuisioner dan studi kepustakaan. Teknik analisis statistik diskriptif merupakan Teknik analisis yang menggambarkan atau mendiskripsikan data penelitian, setelah itu dilakukan pengujian instrument yaitu uji validitas, uji reabilitas Populasi dalam penelitian ini berjumlah 71 dan sampel 42 orang dengan menggunakan rumus Slovin.

Uji Hipotesis

Uji Regresi Linier Berganda

Teknik analisa data yang digunakan adalah Analisis Linier Berganda. Menurut Ghozali (2018), analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menerangkan besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen. Formula untuk regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana: Y= produktivitas Kerja, X_1 = beban kerja, X_2 = Pengawasan,

Untuk menguji korelasi antara variabel independen dengan dependen juga menggunakan uji t. Koefisien determinan (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan varian dari variabel dependen (Ghozali, 2018).

HASIL DAN DISKUSI

Deskripsi Variabel Beban Kerja

Tabel 2. Nilai Rata-rata Untuk Variabel Beban Kerja (X1)

No.	Pernyataan	Nilai Rata -rata	Kategori
Variasi Pekerjaan			
1	Saya mengerjakan beragam pekerjaan tambahan dalam pekerjaan saya.	2,91	Cukup Baik
2	Pekerjaan tambahan yang saya dapatkan, memberikan kesempatan untuk mengembangkan berbagai keterampilan.	2,36	Buruk
Nilai rata - rata		2,64	Cukup Baik
Target Banyaknya Pekerjaan			
1	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan tambahan yang ditargetkan dengan baik.	2,14	Buruk
2	Target pekerjaan tambahan yang diberikan memotivasi saya untuk bekerja lebih produktif.	2,00	Buruk
Nilai rata - rata		2,07	Buruk
Tingkat Kesulitan			
1	Saya merasa tertantang dengan kompleksitas pekerjaan tambahan yang diberikan.	2,05	Buruk
2	Tingkat kesulitan pekerjaan tambahan saya sesuai dengan kemampuan dan keahlian saya.	2,24	Buruk
Nilai rata - rata		2,14	Buruk
Batasan Waktu			
1	Saya dapat mengelola waktu dengan efektif untuk menyelesaikan tugas-tugas/ pekerjaan tambahan saya.	2,43	Buruk
2	Tenggat waktu pekerjaan tambahan yang diberikan mendorong saya untuk bekerja secara efisien.	1,92	Buruk
Nilai rata - rata		2,17	Buruk
Nilai Rata-rata Untuk Variabel Beban Kerja (X1)		2,26	Buruk

1. Variasi pekerjaan; pernyataan pertama mengenai karyawan mengerjakan beragam pekerjaan tambahan dalam pekerjaannya, rata-rata jawaban responden berada pada skor 2,91 dengan kategori cukup baik. Pernyataan kedua mengenai pekerjaan tambahan yang di dapatkan, memberikan kesempatan untuk mengembangkan berbagai keterampilan, rata-rata jawaban responden berada pada skor 2,36 dengan kategori buruk.
2. Target banyaknya pekerjaan; pernyataan pertama mengenai karyawan mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan tambahan yang ditargetkan dengan baik, rata-rata jawaban responden berada pada skor 2,14 dengan kategori buruk. Pernyataan kedua mengenai target pekerjaan tambahan yang diberikan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih produktif, rata-rata jawaban responden berada pada skor 2,00 dengan kategori buruk.
3. Tingkat kesulitan; pernyataan pertama tentang karyawan merasa tertantang dengan kompleksitas pekerjaan tambahan yang diberikan, rata-rata jawaban responden berada pada skor 2,05 kategori buruk. Sedangkan pernyataan kedua, mengenai tingkat kesulitan pekerjaan tambahan yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan keahlian karyawan, rata-rata jawaban responden berada pada skor 2,24 dengan kategori buruk.
4. Batasan waktu; pernyataan pertama mengenai karyawan dapat mengelola waktu dengan efektif untuk menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan, rata-rata jawaban responden berada pada skor 2,43 dengan kategori buruk. Pernyataan kedua mengenai tenggat waktu pekerjaan tambahan yang diberikan mendorong karyawan untuk bekerja secara efisien, rata-rata jawaban responden berada pada skor 1,92 dengan buruk.

Deskripsi Variabel Pengawas**Tabel 3. Nilai Rata-rata Untuk Variabel Pengawasan (X2)**

No.	Pernyataan	Nilai Rata -rata	Kategori
Penentuan standar hasil kerja			
1	Standar hasil kerja di tempat saya bekerja jelas dan terukur.	1,40	Sangat Buruk
2	Saya memahami dengan baik standar kinerja yang diharapkan dalam pekerjaan saya.	1,50	Sangat Buruk
Nilai rata - rata		1,45	Buruk
Pengukuran hasil pekerjaan			
1	Hasil pekerjaan saya dinilai secara objektif dan konsisten.	2,00	Buruk
2	Saya mendapatkan umpan balik yang konstruktif tentang kinerja saya secara berkala.	2,19	Buruk
Nilai rata - rata		2,10	Buruk
Koreksi terhadap penyimpangan yang mungkin terjadi			
1	Atasan saya memberikan arahan yang jelas ketika terjadi penyimpangan dari standar kerja.	3,14	Cukup Baik
2	Saya diberikan kesempatan untuk memperbaiki kinerja saya jika terjadi penyimpangan.	2,60	Cukup Baik
Nilai rata - rata		2,87	Cukup Baik
Nilai Rata-rata Untuk Variabel Pengawasan (X2)		2,14	Buruk

1. Penentuan standar hasil kerja; pernyataan pertama mengenai Standar hasil kerja yang jelas dan terukur, rata-rata jawaban responden berada pada skor 1,40 dengan kategori sangat buruk. Pernyataan kedua mengenai memahami dengan baik standar kinerja yang diharapkan dalam pekerjaan, rata-rata jawaban responden berada pada skor 1,50 dengan kategori sangat buruk.
2. Pengukuran hasil pekerjaan; pernyataan pertama mengenai hasil pekerjaan saya dinilai secara objektif dan konsisten, rata-rata jawaban responden berada pada skor 2,00 dengan kategori buruk. Pernyataan kedua mengenai karyawan mendapatkan umpan balik yang konstruktif tentang kinerja secara berkala, rata-rata jawaban responden berada pada skor 2,19 dengan kategori buruk.
3. Koreksi terhadap penyimpangan yang mungkin terjadi; pernyataan pertama tentang atasan yang memberikan arahan yang jelas ketika terjadi penyimpangan dari standar kerja, rata-rata jawaban responden berada pada skor 3,14 kategori cukup baik. Sedangkan pernyataan kedua, mengenai karyawan diberikan kesempatan untuk memperbaiki kinerja jika terjadi penyimpangan, rata-rata jawaban responden berada pada skor 2,60 dengan kategori cukup baik.

Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja**Tabel 4. Nilai Rata-rata Untuk Variabel Produktivitas Kerja (Y)**

No.	Pernyataan	Nilai Rata-rata	Kategori
Tindakan korektif			
1	Saya segera mengambil tindakan perbaikan ketika menemukan kesalahan dalam pekerjaan saya.	2,14	Buruk
2	Saya aktif mencari cara untuk meningkatkan efisiensi dalam proses kerja.	1,26	Sangat Buruk
Nilai rata - rata		1,70	Buruk
Percaya diri sendiri			
1	Saya yakin dengan kemampuan saya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.	1,44	Sangat Buruk
2	Saya berani mengambil inisiatif dalam pekerjaan saya.	1,65	Sangat Buruk

		Nilai rata – rata	1,54	Buruk
Bertanggung Jawab				
1	Saya selalu menyelesaikan tugas-tugas saya tepat waktu.	1,69		Sangat Buruk
2	Saya bersedia mengambil tanggung jawab atas hasil pekerjaan saya.	1,91		Buruk
		Nilai rata – rata	1,80	Buruk
Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan				
1	Saya merasa antusias dan bersemangat dalam melakukan pekerjaan saya.	2,19		Buruk
2	Saya merasa puas dan bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan.	1,62		Sangat Buruk
		Nilai rata – rata	1,90	Buruk
Mempunyai pandangan ke depan				
1	Saya selalu memikirkan cara untuk mengembangkan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan saya di masa depan.	1,96		Buruk
2	Saya aktif mengikuti perkembangan terbaru dalam bidang pekerjaan saya.	1,58		Sangat Buruk
		Nilai rata – rata	1,77	Buruk
Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah				
1	Saya dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan dalam lingkungan kerja.	2,58		Buruk
2	Saya mampu menemukan solusi kreatif untuk mengatasi tantangan dalam pekerjaan.	2,50		Buruk
		Nilai rata – rata	2,54	Cukup Baik
Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungan (kreatif, imajinatif dan inovatif)				
1	Saya sering memberikan ide-ide baru untuk meningkatkan efektivitas tim	2,50		Buruk
2	Saya aktif mencari cara inovatif untuk menyelesaikan tugas-tugas saya.	2,36		Buruk
		Nilai rata – rata	2,43	Buruk
Nilai Rata-rata Untuk Variabel Produktivitas Kerja (X)			1,96	Buruk

1. Tindakan korektif; pernyataan pertama mengenai karyawan segera mengambil tindakan perbaikan ketika menemukan kesalahan dalam pekerjaan, rata-rata jawaban responden berada pada skor 2,14 dengan kategori buruk. Pernyataan kedua mengenai karyawan yang aktif mencari cara untuk meningkatkan efisiensi dalam proses kerja, rata-rata jawaban responden berada pada skor 1,26 dengan kategori cukup baik.
2. Percaya diri sendiri; pernyataan pertama mengenai karyawan yakin dengan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, rata-rata jawaban responden berada pada skor 1,44 dengan sangat buruk. Pernyataan kedua mengenai karyawan yang mengambil inisiatif dalam pekerjaan, rata-rata jawaban responden berada pada skor 1,65 dengan kategori sangat buruk.
3. Bertanggung jawab; pernyataan pertama tentang karyawan selalu menyelesaikan tugas-tugas saya tepat waktu, rata-rata jawaban responden berada pada skor 1,69 kategori sangat buruk. Sedangkan pernyataan kedua, mengenai karyawan bersedia mengambil tanggung jawab atas hasil pekerjaan saya, rata-rata jawaban responden berada pada skor 1,91 dengan kategori buruk.
4. Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan; pernyataan pertama mengenai karyawan merasa antusias dan bersemangat dalam melakukan pekerjaan, rata-rata jawaban responden berada pada skor 2,19 dengan kategori sangat buruk. Pernyataan kedua mengenai karyawan yang merasa puas dan bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan, rata-rata jawaban responden berada pada skor 1,62 dengan kategori sangat buruk.

5. Mempunyai pandangan ke depan; pernyataan pertama mengenai karyawan selalu memikirkan cara untuk mengembangkan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan saya di masa depan, rata-rata jawaban responden berada pada skor 1,96 dengan kategori buruk. Pernyataan kedua mengenai karyawan aktif mengikuti perkembangan terbaru dalam bidang pekerjaan, rata-rata jawaban responden berada pada skor 1,58 dengan kategori sangat buruk.
6. Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah; pernyataan pertama mengenai karyawan dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan dalam lingkungan kerja, rata-rata jawaban responden berada pada skor 2,58 dengan kategori buruk. Pernyataan kedua mengenai karyawan mampu menemukan solusi kreatif untuk mengatasi tantangan dalam pekerjaan, rata-rata jawaban responden berada pada skor 2,50 dengan kategori buruk.
7. Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungan (kreatif, imajinatif dan inovatif); pernyataan pertama mengenai karyawan sering memberikan ide-ide baru untuk meningkatkan efektivitas tim, rata-rata jawaban responden berada pada skor 2,50 dengan kategori buruk. Pernyataan kedua mengenai karyawan aktif mencari cara inovatif untuk menyelesaikan tugas-tugas saya, rata-rata jawaban responden berada pada skor 2,36 dengan kategori buruk.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan analisis faktor yang merujuk pada hasil perhiungan Keiser-Meyer Olkin (KMO) Measure of Sampling Adequacy. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS.

Variabel Beban Kerja (X1)

Tabel 5. Hasil Perhitungan KMO dan Barlett's Test Variabel Beban Kerja

KMO and Bartlett's Test	
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,744
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	Df
	Sig.
	115,463
	28
	,000

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS (2024)

Berdasarkan kriteria pengujian: Nilai Kaiser Mayer Oikin Measure Of Sampling Adequacy (KMO MSA) > 0,50 maka analisis faktor bisa dilakukan. Diketahui Nilai Kaiser Mayer Oikin Measure Of Sampling Adequacy (KMO MSA) sebesar 0,744 (> 0,50) maka bisa ditarik kesimpulan bahwa analisis faktor bisa dilanjutkan.

Tabel 6. Hasil Perhitungan Measure of Sampling Adequacy (MSA)

Variabel Beban Kerja			
Indikator (Pernyataan Kuisiomer)	Nilai <i>Anti-Image Correlation</i>	Nilai Acuan	Keterangan
X1.1	0,638	> 0,50	VALID
X1.2	0,574		VALID
X1.3	0,743		VALID
X1.4	0,790		VALID
X1.5	0,780		VALID
X1.6	0,616		VALID
X1.7	0,818		VALID
X1.8	0,737		VALID

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS (2024)

Berdasarkan kriteria pengujian: Nnilai Anti-Image Corelation > 0,50 maka berkesimpulan Asumsi Measure Of Sampling Adequacy (MSA) telah terpenuhi. Diketahui bahwa nilai-nilai MSA masing-masing indikator diatas 0,50 sehingga telah memenuhi kriteria dari MSA dan dapat dianalisis lebih lanjut tanpa menghilangkan indikator yang digunakan.

Variabel Pengawasan (X2)

Tabel 7. Hasil Perhitungan KMO dan Barlett's Test Variabel Pengawasan
KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,718
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	34,522
	df	15
	Sig.	,003

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS (2024)

Nilai Kaiser Mayer Oikin Measure Of Sampling Adequary (KMO MSA) > 0,50 maka analisis faktor bisa dilakukan. Diketahui Nilai Kaiser Mayer Oikin Measure Of Sampling Adequary (KMO MSA) sebesar 0,718 (> 0,50) maka bisa ditarik kesimpulan bahwa analisis faktor bisa dilanjutkan.

Tabel 8. Hasil Perhitungan Measure of Sampling Adequacy (MSA)
Variabel Pengawasan

Indikator (Pernyataan Kuisisioner)	Nilai <i>Anti-Image Correlation</i>	Nilai Acuan	Keterangan
X2.1	0,673	> 0,50	VALID
X2.2	0,770		VALID
X2.3	0,725		VALID
X2.4	0,741		VALID
X2.5	0,720		VALID
X2.6	0,714		VALID

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS (2024)

Berdasarkan hasil uji di atas, maka semua item pernyataan pada variabel pengawasan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid, sehingga dapat dipakai pada penelitian ini. Berikutnya adalah hasil uji validitas untuk produktivitas kerja.

Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 9. Hasil Perhitungan KMO dan Barlett's Test
Variabel Produktivitas Kerja
KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,728
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	180,546
	df	91
	Sig.	,000

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS (2024)

Nilai Kaiser Mayer Oikin Measure Of Sampling Adequary (KMO MSA) > 0,50 maka analisis faktor bisa dilakukan. Diketahui Nilai Kaiser Mayer Oikin Measure Of Sampling Adequary (KMO MSA) sebesar 0,728 (> 0,50) maka bisa ditarik kesimpulan bahwa analisis faktor bisa dilanjutkan.

Tabel 10. Hasil Perhitungan Measure of Sampling Adequacy (MSA)
Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Indikator (Pernyataan Kuisisioner)	Nilai <i>Anti-Image Correlation</i>	Nilai Acuan	Keterangan
Y.1	0,620	> 0,50	VALID
Y.2	0,725		VALID
Y.3	0,830		VALID
Y.4	0,807		VALID
Y.5	0,752		VALID
Y.6	0,723		VALID
Y.7	0,596		VALID
Y.8	0,723		VALID
Y.9	0,709		VALID
Y.10	0,840		VALID
Y.11	0,629		VALID

Y. ₁₂	0,593	VALID
Y. ₁₃	0,748	VALID
Y. ₁₄	0,712	VALID

Sumber: Data diolah (2024)

Sejalan dengan uji validitas pada variabel produktivitas kerja, semua item pernyataan pada variabel produktivitas kerja juga dinyatakan valid serta dapat digunakan.

Uji Reliabilitas

Variabel Beban Kerja

Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Acuan	Keterangan
X1. ₁	0,694	> 0,60	RELIAEBEL
X1. ₂	0,716		RELIAEBEL
X1. ₃	0,626		RELIAEBEL
X1. ₄	0,614		RELIAEBEL
X1. ₅	0,661		RELIAEBEL
X1. ₆	0,744		RELIAEBEL
X1. ₇	0,619		RELIAEBEL
X1. ₈	0,698		RELIAEBEL

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS (2024)

Dilihat bahwa masing-masing indikator beban kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel indikator yang ada pada instrument adalah reliabel.

Variabel Pengawasan

Tabel 12. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengawasan

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Acuan	Keterangan
X2. ₁	0,621	> 0,60	RELIAEBEL
X2. ₂	0,620		RELIAEBEL
X2. ₃	0,621		RELIAEBEL
X2. ₄	0,702		RELIAEBEL
X2. ₅	0,680		RELIAEBEL
X2. ₆	0,607		RELIAEBEL

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS (2024)

Dilihat bahwa masing-masing indikator pengawasan kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator pengawasan kerja yang ada pada instrumen adalah reliabel.

Variabel Produktivitas Kerja

Tabel 13. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Acuan	Keterangan
Y. ₁	0,823	> 0,60	RELIAEBEL
Y. ₂	0,817		RELIAEBEL
Y. ₃	0,825		RELIAEBEL
Y. ₄	0,798		RELIAEBEL
Y. ₅	0,790		RELIAEBEL
Y. ₆	0,807		RELIAEBEL
Y. ₇	0,819		RELIAEBEL
Y. ₈	0,797		RELIAEBEL
Y. ₉	0,816		RELIAEBEL
Y. ₁₀	0,799		RELIAEBEL
Y. ₁₁	0,826		RELIAEBEL
Y. ₁₂	0,828		RELIAEBEL

Y.13	0,815	RELIAEBEL
Y.14	0,812	RELIAEBEL

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS (2024)

Dilihat bahwa masing-masing indikator produktivitas kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator produktivitas kerja yang ada pada instrumen adalah reliabel.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun persamaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerja

a = Konstanta

X1 = Beban Kerja

X2 = Pengawasan

b1 = Koefisien regresi untuk Beban Kerja 13.479, 0,319, 0,644

b = Koefisien regresi untuk Produktivitas Kerja

E = Error

Tabel 14. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1,970	,455		4,333	,000
	Beban Kerja	-,179	,161	,195	-2,,360	,023
	Pengawasan	,310	,117	,386	2,644	,012

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS (2024)

Hasil persamaan regresi berganda diatas dapat dijelaskan sebagai berikut;

- Fungsi regresi yang terbentuk adalah: $Y = 1,970 - 0,179X_1 + 0,310X_2 + e$.
- Nilai koefisien Beban Kerja sebesar -0,179 artinya setiap 1 unit nilai Beban Kerja akan menyebabkan nilai Produktivitas Kerja menurun dengan probabilitas sebesar -0,179.
- Nilai koefisien Pengawasan sebesar 0,310 artinya setiap 1 unit nilai Pengawasan akan menyebabkan nilai Produktivitas Kerja meningkat dengan probabilitas sebesar 0,310.
- Konstanta sebesar 1,970 artinya jika $X_1 = 0$ maka $Y = 1,970$, yang artinya bahwa selain variabel beban kerja dan pengawasan, terdapat faktor lain yang turut mempengaruhi produktivitas kerja dengan probabilitas sebesar 1,970.
- Hasil uji t statistik pada tabel di atas, untu pengujian hipotesis ini dapat dilihat bahwa:
 - a) Variabel beban kerja berhubungan negatif dengan nilai koefisien sebesar (-0,179) dengan nilai signifikan sebesar 0,023 dan hasil ini jika diukur dengan derajat yang digunakan adalah 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan variabel beban kerja terhadap variabel produktivitas kerja sehingga hipotesis 1 dalam penelitian ini diterima.
 - b) Vaiabel pengawasan berhubungan positif dengan nilai koefisien sebesar (0,310) dengan nilai signifikan sebesar 0,012 dan hasil ini jika diukur dengan derajat signifikan yang digunakan adalah 0, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan variabel pengawasan terhadap produktivitas kerja sehingga hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima.

A. Koefisien Determinan**Tabel 15. Pengujian Koefisien Determinasi (R²)**
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,618 ^a	,575	,332	,68828

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS (2024)

Hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel di atas menunjukkan bahwa, besarnya nilai R square adalah 0,575 atau sekitar 57,5%. Hal ini memberi arti bahwa variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini. hanya sebesar 57,5%, sedangkan sisanya 42,5% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Angkasa Pura Suport Cabang Ambon

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Angkasa Suport Cabang Ambon. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa; Pertama, variasi pekerjaan yang harus dilakukan oleh karyawan dapat menyebabkan kesulitan dalam memfokuskan energi dan perhatian, sehingga menurunkan produktivitas kerja. Kedua, target pekerjaan yang terlalu tinggi atau tidak realistis cenderung membuat karyawan merasa tertekan, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas dan kuantitas output kerja. Ketiga, tingkat kesulitan tugas yang tinggi dapat menimbulkan stres dan frustrasi, menurunkan motivasi serta produktivitas kerja karyawan. Kemudian, adanya batasan waktu yang ketat dalam penyelesaian tugas sering kali mengakibatkan karyawan merasa terburu-buru, meningkatkan potensi kesalahan, dan mengurangi kualitas hasil kerja. Keempat indikator ini secara bersama-sama berkontribusi pada penurunan produktivitas kerja karyawan seiring dengan meningkatnya beban kerja.

Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Angkasa Pura Suport Cabang Ambon

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas karyawan pada PT. Angkasa Suport Cabang Ambon. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa, Penetapan standar hasil kerja yang jelas memberikan arah yang terukur bagi karyawan, memotivasi mereka untuk bekerja lebih giat dan mencapai target, serta membantu perusahaan memantau kemajuan dan memastikan pencapaian tujuan organisasi. Evaluasi berkala terhadap kinerja karyawan melalui metode seperti observasi, laporan kinerja, atau Key Performance Indicators (KPI) memungkinkan perusahaan mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan karyawan, serta memberikan feedback dan arahan yang tepat untuk peningkatan kinerja. Ketika terjadi penyimpangan dari standar, penting bagi perusahaan memberikan koreksi melalui pembinaan, pelatihan, atau sanksi jika diperlukan, untuk membantu karyawan kembali ke jalur yang benar dan menyelesaikan tugas dengan lebih efektif.

Variabel Produktivitas Kerja

Organisasi perlu fokus pada pengembangan sistem manajemen kinerja yang mendorong perbaikan berkelanjutan, termasuk evaluasi reguler dan pelatihan pemecahan masalah. Peningkatan kepercayaan diri karyawan menjadi prioritas utama, yang dapat dicapai melalui program pemberdayaan, mentoring, dan pelatihan pengembangan diri. Untuk meningkatkan rasa tanggung jawab, perlu ditetapkan ekspektasi kinerja yang jelas, disertai dengan umpan balik reguler dan sistem penghargaan berbasis kinerja. Perbaikan budaya organisasi dan pengembangan jalur karir yang jelas dapat membantu menumbuhkan rasa cinta terhadap pekerjaan. Mendorong pembelajaran berkelanjutan dan memfasilitasi sharing knowledge antar karyawan penting untuk mengembangkan pandangan ke depan. Meskipun kemampuan adaptasi dinilai cukup baik, masih ada ruang untuk peningkatan melalui pelatihan manajemen perubahan dan workshop pemecahan masalah kreatif. Terakhir, menciptakan lingkungan yang mendukung kreativitas dan inovasi sangat diperlukan untuk meningkatkan kontribusi positif karyawan. Dengan menerapkan pendekatan holistik ini, diharapkan produktivitas kerja dapat ditingkatkan secara signifikan, mendorong pertumbuhan organisasi dan kepuasan karyawan dalam jangka panjang.

KESIMPULAN

Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara beban kerja dan produktivitas kerja karyawan pada PT. Angkasa Pura Suport Cabang Ambon. Koefisien regresi untuk beban kerja adalah -0,179 dengan nilai signifikansi 0,023 ($< 0,05$). Hal ini berarti bahwa semakin tinggi beban kerja, maka semakin menurun produktivitas kerja. Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pengawasan dan produktivitas kerja karyawan pada PT. Angkasa Pura Suport Cabang Ambon. Koefisien regresi untuk pengawasan adalah 0,310 dengan nilai signifikansi 0,012 ($< 0,05$). Hal ini berarti bahwa semakin tinggi pengawasan, maka semakin meningkat produktivitas kerja.

Berdasarkan simpulan tersebut, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Manajemen beban kerja sangat penting. Pihak manajemen sebaiknya secara aktif berkomunikasi dengan karyawan terkait beban kerja yang dirasakan, belajar untuk memprioritaskan tugas-tugas yang paling penting, serta menyusun rencana kerja yang efektif untuk mengelola waktu dengan lebih baik. Mengambil istirahat yang cukup selama jam kerja juga dapat mengurangi stres dan menjaga produktivitas kerja.
2. Pelatihan dan pengembangan keterampilan harus menjadi fokus. Mengikuti program pelatihan yang disediakan perusahaan dan berpartisipasi dalam program rotasi pekerjaan dapat membantu karyawan meningkatkan keterampilan dan mengurangi kebosanan.
3. Pengelolaan waktu dan tugas perlu diperhatikan. Menggunakan teknik manajemen waktu seperti "to-do list" dan "time blocking" dapat membantu mengatur jadwal kerja dengan lebih efisien. Memanfaatkan fleksibilitas dalam penjadwalan kerja jika memungkinkan juga dapat membantu mengatur beban kerja sesuai dengan kapasitas dan kondisi pribadi.
4. Feedback dan evaluasi harus diterima dengan positif. Menerima dan mengimplementasikan feedback dari atasan serta melakukan evaluasi diri secara berkala dapat membantu karyawan meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja.
5. Pengawasan dan dukungan dari perusahaan sangat penting. Terlibat dalam proses pengawasan dengan memberikan umpan balik yang konstruktif dan memanfaatkan program dukungan psikologis atau konseling yang mungkin disediakan oleh perusahaan dapat membantu karyawan mengelola stres dan menjaga kesejahteraan mental.
6. Mengembangkan program pelatihan komprehensif yang mencakup aspek-aspek seperti manajemen waktu, pemecahan masalah, dan pengambilan keputusan. Menerapkan sistem mentoring yang memungkinkan karyawan senior membimbing karyawan junior, membantu meningkatkan kepercayaan diri dan transfer pengetahuan. Menyusun sistem manajemen kinerja yang lebih efektif, dengan penetapan tujuan yang jelas, evaluasi berkala, dan umpan balik konstruktif. Menciptakan budaya organisasi yang mendorong inovasi dan kreativitas, misalnya melalui sesi brainstorming reguler dan program penghargaan untuk ide-ide inovatif. Menyediakan peluang pengembangan karir yang jelas dan program rotasi pekerjaan untuk memperluas pengalaman dan keterampilan karyawan. Meningkatkan komunikasi internal untuk memastikan bahwa setiap karyawan memahami peran mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Menerapkan teknologi dan tools yang dapat meningkatkan efisiensi kerja. Terakhir, melakukan survei kepuasan karyawan secara berkala dan menggunakan hasilnya untuk perbaikan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, N. (2019). Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara. *eJournal Administrasi Negara*, 7(1), 8421-8435. <https://ejournal.ap.fisip-unmul.ac.id/site/?cat=60>.
- Arfatin, N. Y. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mayora Indah Tbk. *Jurnal Jurusan Manajemen*, 10(1), 1-10.
- Diana, R. (2019). Analisis Beban Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar. *Jurnal Administrasi Publik*, 5(1), 33-48.
- Fahmi, I. (2015). *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., & Anderson, R.E. (2014). *Multivariate Data Analysis (7th ed.)*. Harlow: Pearson Education Limited.
- Hardono. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Hartono, A., Suharto, B., & Pramesti, W. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Pengawasan, dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perbankan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 23(2), 156-168.
- Irwandy. (2007). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Beban Kerja. Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU Press.
- Kurniawan, A., & Aswin, M. (2024). Produktivitas: Konsep, Faktor Penentu, dan Upaya Meningkatkan. Jakarta: Pustaka Mandiri.
- Kusuma Putra, A., & Vipraprastha, D. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 26(2), 123-134.
- Lobo, S., & Wahyuni, N. (2019). Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 5(2), 45-60.
- Martono, N. (2015). *Metode Penelitian Sosial: Konsep-Konsep Kunci*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mufidah, L. (2021). Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda. *eJournal Administrasi Negara*, 9(1), 10478-10491.
- Notoatmodjo, S. (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurwahyuni, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Work Life Balance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 1-9.
- Palandeng, M. H. (2015). *Pengawasan: Konsep, Teori, dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Pangestu, A. (2022). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Samarinda. *eJournal Administrasi Negara*, 10(2), 12567-12580.
- Pratiwi, R. D., & Nugroho, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Pengawasan pada Produktivitas: Studi Kasus Industri Manufaktur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 18(3), 245-260.
- Putra, I.G., & Sobandi, A. (2019). Pengukuran Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 75-90.
- Radjab, E., & Jam'an, A. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Makassar: Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Rahmawati, S., Hidayat, A. R., & Susilo, H. (2023). Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Pengawasan terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 15(1), 78-92.
- Rismayadi, B. (2016). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan (Studi Kasus pada CV Mitra Bersama Lestari Tahun 2014). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 1(1), 1-15.
- Setiadi. (2013). *Konsep dan Praktik Penulisan Riset Keperawatan* (Ed. 2). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhariyanto, A. (2018). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Makassar. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(2), 187-200.
- Sutrisno, E., & Widodo, D. S. (2022). Dampak Beban Kerja dan Pengawasan pada Produktivitas Pegawai Pemerintah Daerah. *Jurnal Administrasi Publik*, 12(2), 189-204.
- Tohradi, R. (2019). *Mengukur Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Umar, H. (2002). *Statistik untuk penelitian*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Mugiharjo Kab. Pati. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 20(2), 61-72.
- Wibowo, A. E., & Sari, D. P. (2019). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Rumah Sakit. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(3), 312-325.
- Winalda, R. (2022). Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Samarinda Seberang Kota Samarinda. *eJournal Administrasi Negara*, 10(1), 11456-11469.