

Pengaruh Pengawasan *Controller* dan Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Staf *Ground Handling* PT Avia Citra Dirgantara Malang

Ela Rosada Vebrianti¹, Arif Fakhrudin²

^{1,2}. Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan, Indonesia
vebriantielarosada@gmail.com, ariffakhrudin21@gmail.com

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the influence of controller supervision on the work productivity of ground handling staff, to determine the influence of organizational climate on the work productivity of ground handling staff, to find out how much influence controller supervision and organizational climate have on the work productivity of ground handling staff at PT. Avia Citra Dirgantara Malang. The research was conducted on 1 August 2023 – 30 September 2023 at PT. Avia Citra Dirgantara Malang. This research uses quantitative methods by collecting data using questionnaires. The quantitative methods used are validity, reliability, multiple regression, t test, f test, and coefficient of determination tests. The research was conducted at PT. Avia Citra Dirgantara Malang. The results of research based on Tcount results carried out using SPSS software show a Tcount value of 9.635 which is greater than Ttable 1.987 and a significant value of 0.000 which can be interpreted as that controller supervision has a positive effect on the work productivity of PT ground handling staff. Avia Citra Dirgantara Malang. Based on the results, Tcount is -3.582 which is greater than Ttable 1.987 and a significant value of 0.001 which can be interpreted as meaning that the organizational climate has no effect on the work productivity of PT ground handling staff. Avia Citra Dirgantara Malang. Based on the results of the F test, it shows that statistical calculations show a significant P value of $0.000 < 0.05$, which means that controller supervision and organizational climate can jointly influence the work productivity of ground handling staff at PT. Avia Citra Dirgantara.

Keywords: work productivity, organizational climate, controller supervision

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh pengawasan *controller* terhadap produktivitas kerja staf *ground handling*, mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja staf *ground handling*, mengetahui seberapa besar pengaruh pengawasan *controller* dan iklim organisasi terhadap produktivitas kerja staf *ground handling* di PT. Avia Citra Dirgantara Malang. Penelitian dilakukan pada tanggal 1 Agustus 2023 – 30 September 2023 di PT. Avia Citra Dirgantara Malang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner. Metode kuantitatif yang digunakan berupa uji validitas, realibilitas, regresi berganda, uji t, uji f, dan uji koefisien determinasi. Penelitian dilakukan di PT. Avia Citra Dirgantara Malang. Hasil penelitian berdasarkan hasil T_{hitung} yang dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS menunjukkan hasil nilai T_{hitung} sebesar 9,635 lebih besar dari T_{tabel} 1,987 dan nilai signifikan 0,000 yang dapat diartikan bahwa pengawasan *controller* berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja staf *ground handling* PT. Avia Citra Dirgantara Malang. Berdasarkan hasil T_{hitung} sebesar -3,582

lebih besar dari Ttabel 1,987 dan nilai signifikan 0,001 yang dapat diartikan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja staf *ground handling* PT. Avia Citra Dirgantara Malang. Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa perhitungan statistik menunjukkan nilai signifikan P value sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti bahwa pengawasan *controller* dan iklim organisasi secara Bersama-sama dapat mempengaruhi produktivitas kerja staf *ground handling* di PT. Avia Citra Dirgantara.

Kata kunci : produktivitas kerja, iklim organisasi, pengawasan *controller*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam mencapai tujuan perusahaan, baik dalam tujuan-tujuan jangka panjang maupun jangka pendek. Oleh sebab itu sumber daya manusia dalam perusahaan disebut sebagai *asset* yang paling bernilai dan berharga, sumber daya manusia sangat penting artinya dalam memberikan kontribusi terhadap kemajuan perusahaan. Dunia bisnis berkembang semakin pesat, dapat dilihat dari persaingan serta perkembangan pengetahuan dan teknologi yang semakin canggih membawa perubahan terhadap pola kehidupan para staf perusahaan, perubahan tersebut mengakibatkan tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap staf untuk lebih meningkatkan kinerja mereka. Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan adalah pimpinan perlu menggerakkan serta memantau kinerja stafnya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimiliki.

Kerja staf dapat ditingkatkan salah satunya dengan melakukan pengawasan dalam melaksanakan pekerjaan. Pengawasan ini dapat dilakukan oleh *controller* yang ditempatkan pada setiap unit di perusahaan sebagai suatu usaha membandingkan apakah kerja staf sudah sesuai dengan ketentuan yang ditentukan oleh perusahaan. Hal ini berarti pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan perusahaan yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Pengawasan yang dilakukan bermaksud untuk mendukung kelancaran pelaksanaan kegiatan kerja sehingga dapat terwujud hasil kerja yang baik dan dapat membantu kemajuan perusahaan, serta mencegah terjadinya kesalahan-kesalahan yang berpotensi menurunkan hasil kerja staf. Sebagaimana yang telah diuraikan pengawasan adalah proses yang dilakukan dalam mengawasi, menilai dan mengevaluasi daripada seluruh kegiatan staf dapat terlaksana dengan baik. Dengan adanya pengawasan yang dilakukan perusahaan maka akan menciptakan produktivitas yang baik pada kerja staf perusahaan.

Menurut (Sedarmayanti, 2018) produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Selain itu (Sinungan, 2014) juga mengemukakan pengertian produktivitas yaitu suatu konsep yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak manusia dengan menggunakan sumber riil yang semakin sedikit. Selanjutnya dapat dimengerti bahwa produktivitas adalah kemampuan seorang karyawan dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya

yang dimiliki untuk memperoleh keluaran atau hasil yang optimal dalam rangka pelaksanaan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta pencapaian hasil kerja yang telah ditentukan. Pengawasan terhadap produktivitas karyawan yang tidak stabil akan mengakibatkan tidak tercapainya tujuan perusahaan.

Produktivitas kerja staf harus menjadi perhatian yang serius bagi perusahaan melalui *controller* yang diadakan pada masing-masing unit di perusahaan, kemampuan seorang staf dalam bekerja dapat dinilai berdasarkan tingkat produktivitas kerja staf melalui indikator keberhasilan yang ditetapkan perusahaan. Produktivitas kerja staf mampu mendorong kemajuan suatu perusahaan berdasarkan pencapaian yang telah dilakukan staf tersebut selama melaksanakan pekerjaan. Pengawasan dalam suatu perusahaan dapat membantu dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan, maka diperlukan pengawasan manajemen secara terstruktur dalam upaya memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja bagi para staf perusahaan.

Secara teoritis banyak faktor yang turut mempengaruhi produktivitas kerja pegawai dalam organisasi, antara lain; kualitas sumber daya manusia dan lingkungan organisasi baik yang sifatnya eksternal maupun lingkungan organisasi yang sifatnya internal. Lingkungan organisasi, khususnya lingkungan internal organisasi tidak dapat dilepaskan dengan budaya orang setempat, artinya staf yang bekerja di dalam organisasi atau perusahaan itu dibentuk dan beraktivitas dalam lingkup budaya setempat. Oleh karena itu faktor iklim organisasi juga berperan penting dalam mempengaruhi produktivitas kerja staf.

Iklim organisasi merupakan sesuatu yang nyata dirasakan oleh orang-orang baik dalam organisasi maupun perusahaan, apa yang dirasakan oleh para pekerja dapat mempengaruhi perilakunya yang akhirnya akan menentukan tingkat produktivitas kerja pada staf. Produktivitas kerja staf sangat terkait dengan struktur yang ada yaitu mengenai pembagian kerja sesuai unit masing-masing, tanggung jawab staf terhadap tugasnya baik secara pribadi, kelompok, maupun secara organisatoris seperti komunikasi yang diciptakan oleh atasan terhadap bawahannya, penghargaan terhadap sumber daya manusia berupa imbalan dan sanksi yang diterapkan.

Kondisi tersebut melatar belakangi pentingnya penelitian ini untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Penelitian ini lebih memfokuskan pada dua variabel penting yang mempengaruhi kinerja karyawan *ground handling*, yaitu pengawasan *controller* dan iklim organisasi terhadap produktivitas kerja. Fokus penelitian ini dilakukan untuk mengungkap faktor-faktor tersebut terhadap produktivitas di PT. Avia Citra Dirgantara Malang. Berdasarkan uraian tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengawasan *controller* dan iklim organisasi terhadap produktivitas kerja di PT. Avia Citra Dirgantara Malang secara parsial dan simultan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode *survey* untuk mengumpulkan data primer menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Penelitian ini mengkaji pengaruh variabel independen secara parsial maupun simultan, yaitu pengawasan *controller* (X1), dan iklim organisasi (X2) terhadap variabel dependen, yaitu produktivitas kerja (Y). Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu *non probability sampling*. Metode yang digunakan pada teknik ini yaitu dengan *Purposive sampling* yang merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Penelitian ini juga menyajikan hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian untuk mendapatkan hasil yang lebih valid dan reliabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Responden

Responden dalam penelitian ini adalah petugas *ground handling* di PT. Avia Citra Dirgantara Malang. Dalam penentuan jumlah sampel yang digunakan, peneliti menggunakan rumus Slovin dengan hasil perhitungan akhir sebanyak 100 sampel. Dari 100 kuesioner yang dibagikan kepada responden, jumlah kuesioner kembali sebesar 100%.

Gambaran umum karakteristik responden dalam penelitian ini ditampilkan dalam Tabel 1. Berdasarkan data pada Tabel 1 tersebut, mayoritas responden adalah perempuan sebanyak 59%, sedangkan 41% sisanya adalah laki-laki. Selanjutnya, sebagian besar responden berusia pada rentang 19 - 24 tahun sebanyak 82%, mayoritas responden pendidikan terakhir sebanyak SMA/SMK sebanyak 67% dan mayoritas responden dengan jumlah pekerjaan pelajar/mahasiswa/i sebesar sebanyak 61%.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Kriteria	Jumlah (n=100)	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	41	41%
	Perempuan	59	59%
Usia	19 - 24 tahun	82	82%
	25 - 35 tahun	16	16%
	> 36 tahun	2	2%
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	67	67%
	D3	12	12%
	D4/Sarjana	18	18%
	Mahasiswa	1	1%
	Masih Kuliah	1	1%
	S2	1	1%
Pekerjaan	PNS/TNI/POLRI	11	11%

	Pengusaha/Wiraswasta	9	9%
	Pegawai Swasta/BUMN	19	19%
	Pelajar/Mahasiswa/i	61	61%

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas merupakan ujiketepatan atau ketelitian suatu alat ukur dalam mengukur apa yang sedang ingin diukur. Uji validitas bertujuan untuk menilai apakah seperangkat alat ukur sudah tepat mengukur apa yang seharusnya diukur, Hidayat (2012). Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampumemberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap à Valid. Jika r hitung $2 r$ tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid), (Muchlisin, 2017). Reliabilitas menunjukkan tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi berarti alatukur yang digunakan mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya(andal). Skor disebut stabil apabila skor yang didapat pada suatu waktu dan pada waktu yang lain hasilnya relatif sama. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha (α)>0,6.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa dari sembilan pernyataan untuk mengukur variabel pengawasan *controller*, semuanya dinyatakan *valid*. Sementara itu, untuk uji reliabilitas diperoleh koefisien *Cronbach's alpha* sebesar 0,938 yang menunjukkan bahwa instrumen pengawasan *controller* dinyatakan reliabel. Selanjutnya, delapan pernyataan untuk mengukur variabel iklim organisasi juga dinyatakan *valid*, sedangkan uji reliabilitas variabel iklim organisasi menunjukkan koefisien *Cronbach's alpha* sebesar 0,873 yang menunjukkan instrumen variabel iklim organisasi reliabel. Pengukuran variabel produktivitas kerja menggunakan tiga pernyataan dan semuanya dinyatakan *valid* dalam uji validitas, sedangkan uji reliabilitasnya menghasilkan koefisien *Cronbach's alpha* sebesar 0,832 yang menunjukkan bahwa instrumen produktivitas kerja dinyatakan reliabel.

Analisis Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini yang diolah menggunakan aplikasi SPSS, hasilnya ditunjukkan pada Tabel 2 yaitu:

$$Y = 2,866 + 0,412 X1 + (-0.153) X2 -----[1]$$

Konstanta (α) sebesar 2,866 diartikan secara statistik bahwa apabila pengawasan *controller* dan iklim organisasi tidak ada nilainya atau sama dengan 0, maka nilai produktivitas kerja sebesar 2,866. Koefisien regresi variabel pengawasan *controller* ($X1$) sebesar 0,412 menunjukkan bahwa apabila variabel pengawasan *controller* ditingkatkan 1 satuan, maka produktivitas kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,412 satuan. Nilai koefisien regresi pengawasan *controller* menunjukkan hasil positif, yang berarti bahwa adanya hubungan yang searah antara pengawasan

controller terhadap produktivitas kerja. Artinya, pengawasan *controller* berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja di PT Avia Citra Dirgantara Malang.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.866	.731		3.923	.000
	Pengawasan Controller	.412	.043	.1.230	9.635	.000
	Iklm Organisasi	-.153	.043	-.457	-3.582	.001

Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data diolah (2024)

Koefisien regresi variabel kapasitas (X1) sebesar 0,412. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa apabila variabel pengawasan *controller* ditingkatkan 1 satuan, maka produktivitas kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,412 satuan. Koefisien regresi variabel pengawasan *controller* bernilai positif menunjukkan bahwa pengawasan *controller* akan mempengaruhi produktivitas kerja pada arah yang sama. Upaya peningkatan pengawasan *controller* meningkatkan produktivitas kerja di PT Avia Citra Dirgantara Malang.

Uji Hipotesis

1. Uji T (Pengaruh Parsial)

Variabel pengawasan *controller* terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja di PT Avia Citra Dirgantara Malang. Berdasarkan analisis regresi linear berganda pada Tabel 1, variabel pengawasan *controller* memiliki t-hitung sebesar 9,635 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel 1,984 dan nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05. Dengan demikian, variabel pengawasan *controller* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di PT Avia Citra Dirgantara Malang, sehingga H1 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Rytha, et al., 2023) dengan judul Produktivitas Pengaruh Pengawasan Kerja Oleh Pimpinan Terhadap Kerja Karyawan Di PT. Jasa Manunggal Pulau Mas Palembang. Dimana pengawasan berpengaruh positif atau signifikan pada kerja karyawan di PT. Jasa Manunggal Pulau Mas Palembang. Dalam penelitian (Sri, et al., 2022) menunjukkan hasil pengawasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Supra Matra Abadi Cabang Aek Nabara. Hal ini menunjukkan bahwa semua calon konsumen memperhatikan pengawasan yang akan digunakan.

Hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 1 juga menunjukkan bahwa t-hitung variabel iklim organisasi sebesar -3.582 Hasil tersebut membuktikan bahwa nilai t-hitung lebih kecil dari pada t-tabel 1,984. Dengan demikian, variabel iklim organisasi tidak memberikan pengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja di PT Avia Citra Dirgantara Malang, sehingga H2 ditolak.

Dari hasil tersebut, penelitian ini mendukung hasil penelitian Arie, (2017) dengan judul Pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sambas. Hasil yang didapatkan adalah secara parsial tidak berpengaruh negatif signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sambas.

2. Uji F (Simultan)

Berdasarkan hasil uji F, diketahui F-hitung sebesar 116.838 dengan tingkat signifikansi 0,000. Untuk F-tabel dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% serta derajat kebebasan (df) = (k-1) (n-k) = (3 - 1) (100 - 3) = (2 ; 97) diperoleh nilai F-tabel sebesar 3,09. Dengan demikian diketahui bahwa hipotesis ketiga diterima karena F-hitung (116.838) > F-tabel (3,09) dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa pengawasan *controller* dan iklim organisasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja staf *ground handling* di PT Avia Citra Dirgantara Malang.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Hamida, (2022) dimana hasil uji F menunjukkan iklim organisasi dan pengawasan bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan. Hasil ini mengindikasikan bahwa nilai sebesar 6,164 > 3,16. Apabila iklim organisasi dan pengawasan yang diberikan oleh dinas pertanian meningkat maka pengaruh yang diberikan iklim organisasi dan pengawasan akan mengalami peningkatan, dan begitu pula sebaliknya jika iklim organisasi dan pengawasan kurang maka pelayanan dan fasilitas akan mengalami penurunan.

Tabel 3. Hasil Uji F (Simultan)

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	417.008	2	208.504	116.838	.000 ^b
	Residual	173.102	97	1.785		
	Total	590.110	99			

Sumber : Data diolah (2024)

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Hasil pengujian koefisien determinasi (R²) dalam penelitian ini ditunjukkan dengan angka R² (*R-square*) sebesar 0,707 atau 70,7%. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel pengawasan *controller* dan iklim organisasi di PT Avia Citra Dirgantara Malang mampu menjelaskan variasi pada variabel produktivitas kerja mereka sebesar 70,7%, sedangkan sisanya sebesar 29,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan di dalam model penelitian ini

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.841 ^a	.707	.701	1.336
<i>Predictors:</i> (Constant), Iklim Organisasi, Pengawasan Controller				

Sumber: Data diolah (2024)

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian yang diperoleh dan telah dibahas mengenai pengaruh pengawasan *controller* dan iklim organisasi terhadap produktivitas kerja staf *ground handling* di PT Avia Citra Dirgantara Malang, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut, ada pengaruh signifikan antara variabel pengawasan *controller* terhadap produktivitas kerja di PT Avia Citra Dirgantara Malang atau H1 diterima. Hasil statistik berikutnya tidak terdapat pengaruh signifikan antara iklim organisasi terhadap produktivitas kerja di PT Avia Citra Dirgantara Malang H2 ditolak. Hasil statistik berikutnya secara simultan ada pengaruh signifikan antara pengawasan *controller* dan iklim organisasi terhadap produktivitas kerja di PT Avia Citra Dirgantara Malang H3 diterima. Dari hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengawasan *controller* dan iklim organisasi mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada produktivitas kerja di PT Avia Citra Dirgantara Malang sebesar 70,7%, sedangkan sisanya sebesar 29,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

Dari hasil tersebut, maka pihak PT Avia Citra Dirgantara Malang perlu meningkatkan pengawasan *controller* terhadap petugas *ground handling*. Upaya peningkatan iklim organisasi dan pengawasan *controller*, seperti menambahkan keamanan lain yang lebih lengkap dan berkualitas terhadap petugas *ground handling* agar perlu mendapatkan perhatian serius bagi perusahaan. Penelitian selanjutnya perlu mengembangkan lebih lanjut model penelitian ini melalui perbaikan pada keterbatasan penelitian, memperbanyak jumlah sampel yang dianalisis. Penambahan jumlah variabel yang diteliti juga perlu dilakukan pada penelitian berikut.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah Arswani, Fammy (2022). Pengaruh Kepercayaan Penumpang Dan Kualitas Informasi Terhadap Keputusan Pembelian Tiket Maskapai Lion Air Keberangkatan Dari Yogyakarta Oleh Mahasiswa Di Daerah Istimewa Yogyakarta. Skripsi Thesis. Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan. Yogyakarta
- Akbar Maulana, Bintang (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan PT. Gapura Angkasa Terhadap Kualitas Pelayanan Penumpang Di Bandar Udara

- Internasional Ahmad Yani Semarang. *Skripsi Thesis*. Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta
- Angraeni, I., & Ruzikna, R. (2016). *Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Karyawan PT. Perawang Kencana Motor)* (Doctoral dissertation, Riau University).
- Ayla, S., Ritonga, N., Budiman, S., Sukmal, J., & Aseh, S. W. (2022). Pengaruh Sistem Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Supra Matra Abadi Cabang Aek Nabara. *Kapital: Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(1), 11-17.
- Ayu Sulastri, Susi. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Petugas Ground Handling PT. Gapura Angkasa Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Bandar Udara Internasional Yogyakarta. *Skripsi Thesis*. Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan. Yogyakarta
- Bayu, Ramadhani. (2021). Peran Pengawasan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perum LPPNI (AIRNAV INDONESIA) Di Bandar Udara Internasional Sentani Jayapura. *Skripsi Thesis*. Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan. Yogyakarta
- Chrestina Apriana Tinggam, Cindy. (2012). Pengaruh Komitmen Dan Kepercayaan Terhadap Loyalitas Penumpang Maskapai "X" Di Bandar Udara Tjilik Riwut. *Skripsi Thesis*. Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan. Yogyakarta
- Farah Diba, Anisya (2021). Pengaruh Mutasi Jabatan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Lingkup Bandar Udara Muhammad Kaharuddin Sumbawa. *Skripsi Thesis*. Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan. Yogyakarta
- Kamuli, S. (2012). Pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pegawaidi sekretariat daerah kota Gorontalo. *Jurnal Inovasi*, 9(01)
- Kurniawati, E. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal dimensi*, 7(2), 240-254.
- Khairani, L., Sugara, R., & Khair, H. (2022). Peran Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh Pengawasan Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Honorer Pada Upt Asrama Haji Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 42-51.
- Kesumawaty, E., & Heriyanto, M. 2013. Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Staf Dalam kantor PT. Riau Media Televisi Pekanbaru). *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 1(1), 16.
- Kustrianingsih, M. R., Minarsih, M. M., & Hasiholan, L. B. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang. *Journal of Management*, 2(2).

- Musbandi, A. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sambas. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa (JPPK)*, 6(6).
- Pratama, A. A., & Kusuma, N. M. P. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UPBU Bandar Udara Tunggul Wulung Cilacap. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(3), 5808-5813.
- Purnama, H. (2017). Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan politeknik LP3I Jakarta Kampus Cikarang. *Jurnal Lentera Bisnis*, 6(1), 39-47.
- Petrossky, R., Seri, H., & Mahmud, M. (2023). Pengaruh Pengawasan Kerja Oleh Pimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Jasa Manunggal Pulau Mas Palembang. *Jurnal Visionary: Penelitian dan Pengembangan dibidang Administrasi Pendidikan*, 11(1), 1-10.
- Pitha, C. M., Lengkong, V. P., & Trang, I. (2022). Pengaruh Quality Of Worklife, Motivasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hotel Aston Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), 715-723.
- Ria, E., Brasit, N., & Asri, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupate Pangkajene Dan Kepulauan. *Cendekia Akademika Indonesia (CAI)*, 1(1), 63-77.
- Rofifah, Dianah (2020) *Nilai Perusahaan Dipengaruhi Oleh Struktur Modal Dan Profitabilitas (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Sub Sektor Makanan Dan Minuman Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2016-2018)*. Other thesis, Universitas Komputer Indonesia.
- Susanti, S. (2017). Kajian Human Factor SDM Ground Handling di Bandar Udara Adi Sucipto Yogyakarta. *Warta Ardhia*, 42(1), 29-42.
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), 43-53.
- Susanty, E. (2013). Iklim Organisasi: Manfaatnya Bagi Organisasi. *Semnas Fekon: Optimisme Ekonomi Indonesia 2013, Antara Peluang Dan Tantangan*, 1(2), 230-239.
- Siregar, H. S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Asahan. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 4(6), 11385-11393.
- Yaningsih, T. A., & Triwahyuni, E. (2022). Pengaruh Pengawasan, Beban Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Akmenika: Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 19(1)