

## **ABSTRAKSI**

### ***Pengaruh Motivasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gametri Tirta Lestari Duri***

***Oleh :***

***Haris Saputra***

*Penelitian dilakukan pada PT. Gametri Tirta Lestari Duri yang beralamat Jl. Desa Harapan Rt. 02/05 no. 80 Kec. Mandau Duri – Riau yang dimulai bulan Mei 2012 hingga Bulan Maret dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gametri Tirta Lestari Duri.*

*Dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu satu variabel terikat dan dua variabel bebas. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 104 orang, penentuan jumlah sampel di dasarkan pada metode Slovin. Sedangkan teknik analisa data menggunakan metode kuantitatif dengan bantuan perangkat SPSS (Statistical Package of Social Science) versi 17.0.*

*Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa motivasi kerja dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gametri Tirta Lestari Duri. Sedangkan variabel yang memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gametri Tirta Lestari Duri adalah dipengaruhi oleh pengawasan. Dengan demikian dapat diartikan bahwa motivasi dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gametri Tirta Lestari Duri.*

*Berdasarkan hasil penelitian, penulis menyarankan agar manajemen perusahaan dapat mengefesienkan motivasi kerja seperti mensukseskan upah yang adil dan layak, kesempatan untuk maju atau promosi, keamanan kerja, perlakuan yang wajar dengan baik dan lain-lain dengan tetap mengutamakan faktor-faktor pendukung lainnya yang juga sangat penting kemudian diharapkan perusahaan untuk lebih meningkatkan pengawasan kerja seperti kepatuhan pada peraturan, efektif dalam bekerja, tindakan korektif, kehadiran tepat waktu, tingkat absensi, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sehingga tingkat kinerja karyawan dapat lebih ditingkatkan lagi.*

**Kata Kunci:** Kinerja, Motivasi Kerja, Pengawasan.

## **ABSTRACT**

### ***Effect of Motivation and Controlling to Employee's Performance in PT. GametriTirta Lestari Duri***

**By :**

***Haris Saputra***

*This research is done in PT. GametriTirta Lestari Duri which is located in Jl. DesaHarapan Rt. 02/05 no. 80 kecamatan Mandau Duri-Riau. This research is done from Mei 2012 to March 2012. The purpose of this research is to analyse motivation and control effect to employee's performance in PT. GametriTirta Lestari Duri.*

*. There are three variable in this research. One of them is dependent variable and two other are independent variable. Number of sample is 104 people. Sample numbering is done by Slovin method. Data analysis is done by kuantitatif method using SPSS (Statistical Package of Social Science) version 17.0.*

*Writer found that motivation and controlling have significant effect to eemployee's performance in PT. GametriTirta Lestari Duri. The most significant variable is controlling. From this finding, writer conclude that motivation and controlling have positive and significant effect to employee's performance in PT. GametriTirta Lestari Duri.*

*Based on this research, writer suggest that management improve employee's motivation like a fair and worth salary, chance for promotion, safety in work, and other supporting factor. Company also have to improve control like role obeying, effectifeness, correction, on time, absence, so employee's performance can be improved.*

**Keyword:** Performance, Motivation, controlling.

## A. PENDAHULUAN

Pada umumnya, Setiap organisasi dan perusahaan yang didirikan bertujuan untuk kelangsungan hidup dan mencapai keuntungan yang diharapkan dimasa mendatang. Mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan berarti juga membutuhkan manusia sebagai sumber daya manusia (SDM) yang mempunyai peranan penting didalam melaksanakan setiap kegiatannya baik sebagai perencana, pelaku atau penentu terwujudnya tujuan organisasi. Sumber daya manusia sebagai tenaga kerja memiliki potensi yang besar dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya terhadap perusahaan, potensi tersebut harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal dan memuaskan bagi perusahaan.

Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Pada dasarnya karyawan mempunyai dorongan dari dalam dirinya untuk mendapat sesuatu yang diinginkan melalui proses kerja atau aktivitas yang dilakukan, jika sesuatu yang diinginkan terpenuhi maka karyawan akan merasa senang dan puas atas apa yang telah ia lakukan, sebaliknya apabila keinginannya tidak dapat terwujud akan mengakibatkan kekecewaan baik pada dirinya maupun pada perusahaan tempat ia bekerja.

Oleh karena itu, perusahaan harus bisa memahami kebutuhan karyawan dan mencari jalan untuk dapat memberi kepuasan kepada karyawannya agar karyawan memiliki semangat dan gairah kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan eksistensi perusahaan. Bagi perusahaan sebagai sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan dimasa akan datang.

Sumber daya manusia diperusahaan perlu dikelola secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan

agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Oleh sebab itu untuk mencapai kesuksesan pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan sumber daya manusia atau tenaga kerja yang mampu memberikan kontribusi kinerja yang baik bagi perusahaan. Dari berbagai permasalahan tenaga kerja, buruknya kinerja merupakan salah satu masalah yang cukup pelik. Jika kita berbicara masalah kinerja, maka tidak bisa lepas dari hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh tenaga kerja manusia.

Penilaian kinerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan penilaian kinerja akan diketahui seberapa baik seseorang telah bekerja sesuai dengan sasaran yang dicapainya. Selain itu umpan balik dari penilaian kinerja akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat lagi dan melakukan pengawasan agar tidak terjadi kesalahan dalam melakukan pekerjaan.

PT. Gametri Tirta Lestari telah melayani perusahaan kecil dan besar beberapa di satu Limbah penanganan pemecahan masalah, Perusahaan Pertambangan Minyak seperti PT.Chevron.

Untuk mengukur kinerja, biasanya perusahaan menggunakan skala sangat baik, baik, cukup, tidak baik. Penggunaan skala ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kinerja yang diperoleh baik secara individu maupun secara umum pada seluruh karyawan.

Kinerja kerja diukur dengan penilaian *punctuality* (ketepatan waktu), *attendance* (kehadiran), *knowledge of work* (pengetahuan kerja), *responsibility* (tanggung jawab), *cooperation* (kerjasama), *willingness to learn* (keinginan untuk belajar), *iniviative* (inisiatif), *communication skills* (kemampuan berkomunikasi), *appearance* (penampilan), dan *personality* (kepribadian).

Pada rata-rata penilaian sudah baik sebesar 13,1% . Pada penilaian rata-rata baik sebesar 26,4% kemudian penilaian rata-rata

cukup sebesar 42,6% sedangkan penilaian rata-rata tidak baik sebesar 17,9% .

Seperti terlihat dari persentase penilaian kinerja yang dilakukan oleh PT. Gametri Tirta Lestari Duri di anggap tidak baik. Dengan tidak baikknya kinerja karyawan , tugas yang diberikan tidak maksimal dan tujuan organisasi juga tidak dapat tercapai sebagaimana yang di harapkan sepenuhnya. Oleh karena itu, perusahaan harus bisa mengambil langkah bijak guna menggulangi permasalahan tersebut agar tidak berdampak negatif bagi kinerja karyawan dan juga kinerja perusahaan.

Faktor motivasi merupakan salah satu hal yang berperan penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja dengan giat dan antusias dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi muncul karena adanya kebutuhan baik materi maupun non materi dalam usaha mencapai tujuan perusahaan.

Faktor motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini sejalan dengan yang dijelaskan (**Mangkunegara,2007:67**) bawa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah faktor motivasi. Seseorang karyawan akan dapat melaksanakan tugasnya dengan optimal bila karyawan tersebut didorong oleh motivasi yang tinggi artinya karyawan akan bekerja bila memiliki motivasi yang tinggi.

Karyawan tidak termotivasi karena pada PT. Gametri Tirta Lestari ini karyawan yang berprestasi tidak mendapatkan penghargaan sebagaimana mestinya dan kesempatan untuk promosi pun tidak jelas kriterianya kemudian karyawan tidak pernah mendapatkan kesempatan untuk bisa mengembangkan diri pada perusahaan ini sehingga karyawan tidak dapat mencapai peningkatan karir yang lebih baik.

Jika permasalahan ini tidak diperhatikan oleh perusahaan, maka dikhawatirkan akan berdampak pada kinerja

karyawan yang akan menjadi penghambat dalam upaya perusahaan mencapai tujuan yang telah ditentukan.oleh karena itu, perusahaan harus dapat berusaha untuk memotivasi karyawan agar meningkatkan kinerja karyawan.

Pemberian motivasi kepada karyawan tidak cukup untuk meningkatkan kinerja, tetap diperlukan adanya suatu pengawasan terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Karena dengan pengawasan yang dilakukan terhadap karyawan akan dapat menghindarkan dari kesalahan. Sesuai dengan sasaran pengawasan yang dikemukakan Fayol dalam **Siagian (2005:125)** bahwa sasaran pengawasan adalah untuk menunjukkan kelemahan – kelemahan dan kesalahan – kesalahan dengan maksud untuk memperbaikinya dan mencegah agar tidak terulang kembali.

Dalam bekerja, para karyawan memiliki keterbatasan kemampuan dalam memahami pekerjaan sehingga dapat menyebabkan terjadinya kesalahan-kesalahan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Untuk mengantisipasinya, instansi atau perusahaan yang bersangkutan perlu melaksanakan pengawasan kerja. Tujuan dari pengawasan kerja ini adalah untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi agar tidak terjadi terus-menerus.

Menurut **M. Manullang (2002: 177)** ”Pengawasan dibidang manusia dan kegiatan-kegiatannya bertujuan untuk mengetahui apakah kegiatan yang berjalan, sesuai dengan instruksi, rencana dan tata kerja”. Pengawasan yang dijalankan dengan baik akan dapat meningkatkan kinerja para pegawai dan pegawai akan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan.

Suatu sistem pengawasan baru dapat dikatakan efektif bila dapat segera melaporkan kegiatan yang salah, dimana letak kesalahannya dan siapa yang bertanggung jawab atas kesalahan itu. Pengawasan, memegang peranan penting dalam

meningkatkan kinerja pegawai karena salah satu alasan utama seorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dari imbalan yang mereka terima dari bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan di PT. Gametri Tirta Lestari Duri menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT. Gametri Tirta Lestari Duri mengalami penurunan. Hal ini disebabkan karena kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh supervisor. Karyawan menjadi tidak terkoordinasi dalam melakukan pekerjaannya.

Selain itu karyawan juga kurang bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Kurangnya pengawasan dan pengarahan yang dilakukan oleh supervisor ini disebabkan oleh beberapa hal diantaranya yaitu karna tidak teraturnya jadwal pengawasan yang dilakukan supervisor sehingga karyawan bekerja sesuka mereka tanpa memperhatikan aturan-aturan dan target yang telah direncanakan.

## **B. LANDASAN TEORI**

### **1. Motivasi**

Motivasi merupakan hal yang sangat penting dan harus dimulai oleh setiap orang dalam rangka meningkatkan produktivitas kerjanya. Motivasi berasal dari bahasa latin “*movere*” yang berarti bergerak (to move). Pada hakekatnya manusia dimotivasi oleh keinginan untuk mendapatkan sesuatu yang merupakan tujuan dari kegiatan. Arti dari motivasi adalah sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan, dan gerak hati seseorang.

Menurut **Nawawi (2001:351)** kata motivasi (motivation) kata dasarnya adalah motif (motive) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian, motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Motivasi merupakan kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan (**Sedarmayanti,2003:65**).

Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan seseorang kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan pengertian, bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan (**Siagian,2002:102**).

Motivasi berarti pemberian motif, penimbulan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Bertolak dari arti kata motivasi di atas, motivasi kerja tidak lain dari sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Dengan pendek, motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja (**Manullang,2001:166**).

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible (tak kelihatan) yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan (**Riva’i,2006:455**).

Menurut Herzberg dalam (**Usmara,2006:35**) faktor ini datang dari dalam diri karyawan yang dapat menjadi pendorong seseorang untuk berprestasi dan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga kerjanya lebih baik dan pekerjaannya lebih berkualitas, adapun faktor-faktor tersebut adalah :

#### **1. Tanggung jawab**

Tanggung jawab akan mampu memberikan motivasi kepada karyawan untuk turut serta dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dengan pemberian tanggung jawab atas tugasnya, maka karyawan akan merasa tertantang dan terpacu untuk dapat menyelesaikan tugasnya dan akan merasa senang jika hasil kerjanya sesuai

dengan apa yang diminta dan diharapkan oleh atasannya.

2. Pencapaian prestasi  
Pencapaian prestasi merupakan hal yang diharapkan baik oleh karyawan maupun organisasi. Jika seorang karyawan memiliki kemampuan yang lebih dari harapan organisasi maka perusahaan atau organisasi harus memberikan sesuatu atas pencapaian prestasi tersebut, misalnya dalam bentuk promosi.
3. Pekerjaan itu sendiri  
Pekerjaan yang sifatnya rutinitas dan sangat teknik tidak lagi menuntut adanya kreativitas, imajinasi, inovasi dalam pelaksanaannya. Hal ini merupakan salah satu sumemiliki keinginanmbur adanya kebosanan dan kejenuhan. Kondisi ini akan menimbulkan kelelahan tersendiri bagi karyawan, akibatnya karyawan tidak memiliki semangat dan motivasi dalam bekerja.
4. Pengakuan atas prestasi  
Setiap individu memiliki keinginan untuk dihargai, bekerja bagi karyawan saat ini lebih dari sekedar mendapat gaji. Mereka ingin diperlukan dan di hargai sebagai manusia dan kadang hal ini sering belum disadari oleh para manajer. Penghargaan yang diberikan akan memberikan tenaga dan motivasi baru bagi karyawan dalam melasanakan tugas-tugasnya.
5. Pengembangan karir  
Semakin besar kesempatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas pengembangan karir, maka semakin besar motivasi karyawan yang bersangkutan untuk bekerja lebih baik.

Motivasi seseorang dalam bekerja akan dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini sejalan dengan yang dijelaskan oleh **Mangkunegara (2007:67)** bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah faktor motivasi.

Seseorang karyawan akan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan optimal bilaman karyawan tersebut didorong oleh motivasi yang tinggi. Artinya karyawan akan bekerja secara optimal bila memiliki motivasi dalam bekerja. Karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja, senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan prestasi yang baik.

## 2. Pengawasan

Dalam pengertian yang sederhana pengawasan dapat diartikan sebagai “kegiatan untuk meyakinkan dan menjamin bahwa pekerjaan yang dilakukan telah sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan”. Untuk itu pengawasan harus mengukur apa yang telah dicapai, menilai kegiatan, mengadakan tindakan-tindakan perbaikan dan penyesuaian yang dianggap perlu. (**Mufham Al-Amin,2006:47**).

Pengawasan merupakan proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi guna lebih menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. (**Siagian,2005:125**).

George R. Terry dalam (**Moekijat,2000:55**) menyatakan pengawasan adalah menentukan apa yang telah dicapai, artinya menilai hasil pekerjaan dan apabila perlu mengadakan tindakan-tindakan pembetulan sedemikian rupa sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana.

Pengawasan adalah evaluasi untuk mengukur kesesuaian dan kelancaran pelaksanaan kegiatan serta ketercapaian hasil berdasarkan rencana yang sudah ditetapkan. Pengawasan bertujuan untuk mengukur capaian kinerja personil, baik secara individual maupun kelompok, dibandingkan dengan target hasil yang sudah direncanakan serta kesesuaiannya dengan rancangan analisis pekerjaan. (**Suwatno,2009:93**).

Terry dalam (Manullang,2001:172) menjelaskan bahwa pengawasan merupakan proses untuk mendeterminasi apa yang dilaksanakan, mengevaluasi pelaksanaan dan bilamana perlu menerapkan tindakan korektif sedemikian rupa hingga pelaksanaannya sesuai dengan rencana.

Dari beberapa pengertian tentang pengawasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan dilakukan untuk mengukur aktivitas dan mengambil tindakan guna menjamin bahwa rencana sedang dilaksanakan.

Sudah menjadi tugas pengawas untuk dapat mengusahakan pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan melakukan kegiatan, pemeriksaan, pencocokan serta pengendalian berbagai tindakan yang sejenis dengan hal tersebut dan bila perlu mengatur dan mencegah sebelum terjadi penyimpangan-penyimpangan yang perlu diambil langkah-langkah perbaikan dan penyempurnaan. Jadi pengawasan bukan semata-mata untuk mencari dan menemukan kesalahan namun lebih penting lagi adalah tindakan korektif serta pemecahannya.

Secara langsung pengawasan bertujuan antara lain : (Manullang, 2001:171).

- a. Menjamin ketepatan waktu pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana yang dilakukan untuk mencapai kebijaksanaan dan perintah.
- b. Menertipkan arahan kegiatan pekerjaan.
- c. Mencegah pemborosan dan penyelewengan dalam melakukan pekerjaan.
- d. Menjamin terwujudnya kepuasan masyarakat atas barang atau jasa yang dihasilkan.

Membina kepercayaan masyarakat terhadap kepemimpinan organisasinya yang tengah berjalan.

### 3. Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian performance, ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja tetapi juga termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. (Wibowo,2007:7)

Menurut Rivai (2006:309) mengatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". (Mangkunegara, 2011:67).

Sedangkan menurut Simanjuntak (2005:1) secara luas menjelaskan bahwa kinerja adalah pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

Hasibuan (2005:108) mengartikan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Atmosoepipto (2001:11) menjelaskan bahwa faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang seperti : kompetensi karyawan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan minat kerja karyawan. Sementara faktor eksternal adalah faktor-faktor yang berasal dari lingkungan seperti : gaya kepemimpinan, fasilitas kerja, pengawasan, pelatihan, dan iklim organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain : (Sinungan,2003:20)

1. Pekerjaan yang menimbulkan tantangan
2. Kreatif dan minat
3. Partisipasi pada keputusan yang mempengaruhi pekerjaan
4. Kompensasi yang berkaitan dengan penampilan pekerjaan
5. Penyederhanaan jalur komunikasi
6. Pengawasan
7. Pengakuan terhadap pencapaian
8. Kesempatan pengembangan diri
9. Gaya organisasi yang fleksibel

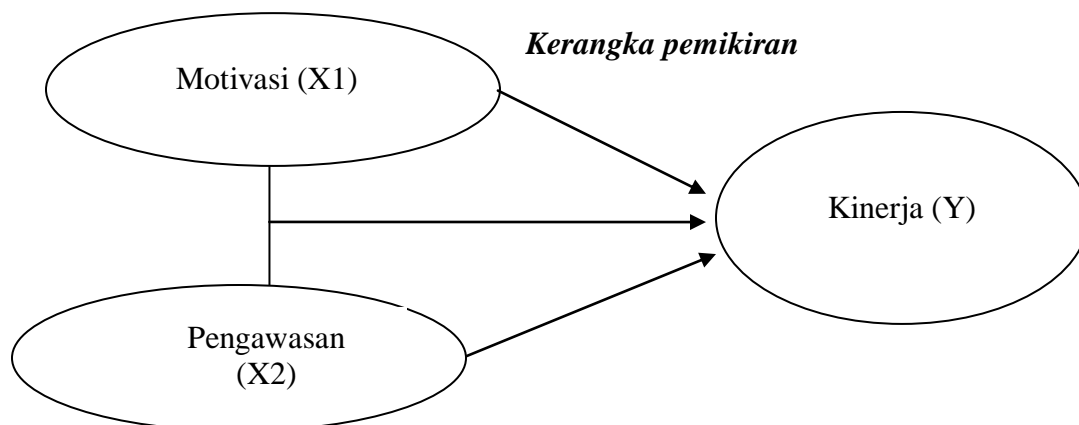
Menurut **Mangkunegara (2007:687)** menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

- a. Faktor kemampuan secara psikologis kemampuan (ability)
  - Terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu

karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

- b. Faktor motivasi terbentuk dari sikap (attitude)

Seorang karyawan dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.



### C. METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam pelaksanaan penelitian menggunakan wawancara dan kuesioner dimaksudkan untuk mendapatkan data primer dari responden sebagai subjek penelitian mengenai variabel-variabel yang akan diukur, yaitu karyawan PT. Gametri Tirta Lestari Duri. Penulis memilih karyawan sebagai responden karena merekalah yang berhubungan langsung dengan atasan yang menjadi sasaran langsung dan merupakan inti dari perusahaan. Populasi adalah karyawan PT. Gametri Tirta Lestari

Duri, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 104 karyawan.

Penelitian ini menggunakan model persamaan regresi linear berganda yaitu:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja

X1 = Motivasi

X2 = Pengawasan

a = Konstanta

b<sub>1</sub> & b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi

Berdasarkan perhitungan regresi dapat diketahui apakah motivasi dan pengawasan



berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Gametri Tirta Lestari Duri atau tidak, hal ini dapat dibuktikan melalui pengujian uji t dan uji F. Uji F bertujuan untuk melihat pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan (bersamaan).

#### D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk membuktikan adanya pengaruh baik secara parsial maupun secara simultan dari variabel motivasi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gametri Tirta Lestari Duri, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan teknik analisis linear berganda dengan bantuan perangkat SPSS Versi 17.0. adapun hasilnya adalah sebagai berikut :

##### Hasil Analisis Regresi

Variabel	Koefisien	t <sub>hitung</sub>	sig t
Konstanta	13.742	6.495	0.000
Motivasi	0.226	2.910	0.009
Pengawasan	0.415	3.209	0.002
F <sub>hitung</sub> : 14.261 F <sub>tabel</sub> : 3.085 Sig F : 0,000			
t <sub>tabel</sub> : 1.983 R : 0.779 R <sup>2</sup> : 0.708			

##### Sumber : Data Olahan

Tabel di atas memberikan analisis yang dapat dicermati yang mencakup pada persamaan regresi, pengujian signifikan parsial, simultan dan koefisien determinasi. Kolom koefisien pada tabel di atas dapat dijadikan dasar bagi penyusunan sebuah persamaan regresi :  $Y = 13.742 + 0.226X_1 + 0.415X_2 + e$ , dimana persamaan ini dimaknai sebagai berikut :

1. Jika diasumsikan bahwa variabel motivasi adalah konstan atau sama dengan nol, maka nilai kinerja karyawan pada PT. Gametri Tirta Lestari Duri akan bernilai sebesar 13.742. Nilai ini bisa berasal dari penerapan motivasi dan pengawasan kerja yang selama ini berlangsung diperusahaan.
2. Jika diasumsikan variabel motivasi tidak berubah (konstan) sementara

terjadi peningkatan pada variabel pengawasan kerja sebesar satu satuan, maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.226. Artinya, semakin tinggi tingkat motivasi yang dilakukan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

3. Jika diasumsikan variabel pengawasan kerja tidak berubah (konstan) sementara terjadi peningkatan pada variabel motivasi kerja sebesar satu satuan, maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.415. Artinya, semakin tinggi tingkat pengawasan yang dilakukan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa nilai  $F_{hitung} 14.261 > F_{tabel} 3.085$ , dimana nilai signifikannya adalah sebesar  $0.000 < 0.05$ , yang berarti secara simultan variabel motivasi kerja dan pengawasan kerja berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Gametri Tirta Lestari Duri.

Nilai hubungan motivasi kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gametri Tirta Lestari Duri sebesar 0.779 yang artinya hubungan variabel motivasi kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gametri Tirta Lestari Duri berada dalam kategori erat atau kuat. Hal ini dikarenakan nilai interval sebesar 0.779 mendekati angka 1 yang artinya hubungan variabel X dengan variabel Y adalah erat atau kuat.

Besar kontribusi variabel motivasi kerja dan pengawasan kerja secara simultan terhadap kinerja ditunjukkan pada nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.708 yang berarti bahwa kinerja karyawan pada PT. Gametri Tirta Lestari Duri sebesar 70.8 % dipengaruhi oleh perubahan yang terjadi oleh

variabel motivasi kerja dan pengawasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

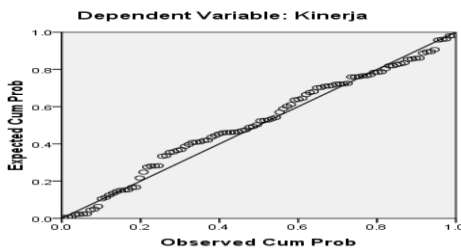
Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel motivasi sebesar  $2.910 > t_{tabel}$  1.983, dengan tingkat signifikansi sebesar  $0.009 < 0.05$  yang berarti bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gametri Tirta Lestari Duri. Artinya semakin tinggi motivasi kerja maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel pengawasan kerja sebesar  $3.209 > t_{tabel}$  1.983 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0.002 < 0.05$  yang berarti bahwa secara parsial variabel pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gametri Tirta Lestari Duri. Artinya semakin tinggi pengawasan kerja maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  variabel motivasi kerja dan pengawasan kerja, dimana  $2.910 < 3.209$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan kerja memberikan pengaruh yang lebih kuat dalam meningkatkan kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel motivasi.

Pengujian dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari *scatterplot*, dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika menyebar jauh dari regresi/tidak mengikuti garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

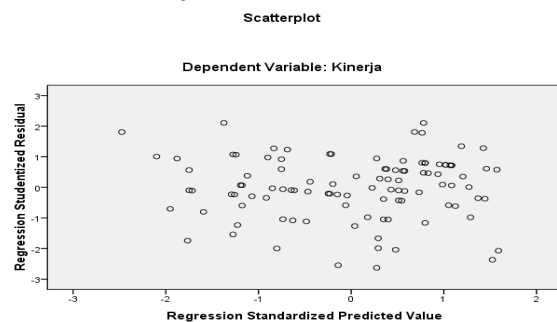


Sumber: Kuesioner Penelitian (diolah) Tahun 2013

Berdasarkan gambar V.1 di atas, dapat diketahui bahwa sebaran data berada disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Selanjutnya dilakukan Uji Heteroskedastisitas. Tujuannya adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi *heterokedastisitas*. Pengujian ini dilakukan dengan melihat pola tertentu pada grafik dimana sumbu Y adalah yang telah diprediksikan dan sumbu X adalah residual ( $Y_{prediksi} - Y_{sesungguhnya}$ ) yang telah distandarkan.

### Uji Heterokedastisitas



Sumber: Kuesioner Penelitian (diolah) Tahun 2013

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, dan membentuk suatu pola tertentu, serta tersebar di atas dan di atas angka nol pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari *heteroskedastisitas*.

Kemudian dilakukan uji Multikolinearitas. Multikolinearitas adalah keadaan dimana variabel-variabel independen dalam persamaan regresi mempunyai korelasi (hubungan) erat satu sama lain. Tujuannya adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen.

Model regresi yang baik harus terbebas dari multikolinearitas untuk setiap variabel independennya. Identifikasi keberadaan multikolinearitas ini dapat

didasarkan pada nilai *Tolerance and Variance Inflation factor (VIF)*. Bila  $VIF > 10$  maka dianggap ada *multikolonieritas* dengan variabel bebas lainnya. Sebaliknya  $VIF < 10$  maka dianggap tidak terdapat *multikolonieritas*.

#### Rekapitulasi Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Tanda	Nilai Tolerance	Keterangan
Motivasi ( $X_1$ )	1.050	<	10	Tidak ada multikolonieritas
Pengawasan ( $X_2$ )	1.360	<	10	Tidak ada multikolonieritas

**Sumber: Kuesioner Penelitian (diolah) Tahun 2013**

Dari tabel rekapitulasi Uji Multikolinearitas di atas, maka dapat dikatakan bahwa *motivasi kerja dan pengawasan kerja* tidak terdapat multikolonieritas. Hal dikarenakan hasil uji Multikolonieritas telah memenuhi asumsi VIF, dimana nilai VIF < nilai *tolerance* (berada di bawah 10).

## E. KESIMPULAN DAN SARAN

### a. Kesimpulan

Pada bagian ini akan memberikan kesimpulan umum yang dapat ditarik berdasarkan pembahasan hasil penelitian pada bagian sebelumnya, yaitu sebagai berikut :

1. Variabel motivasi yang diukur berdasarkan dari upah yang adil dan layak, kesempatan untuk maju atau promosi, keamanan kerja, perlakuan yang wajar secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini bisa dilihat dari hasil uji secara parsial dimana  $t_{hitung}$  untuk variabel motivasi sebesar  $2.910 > t_{tabel} 1.983$ , dengan tingkat signifikansi sebesar  $0.009 < 0.05$  yang berarti bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gametri Tirta Lestari Duri
2. Variabel pengawasan kerja yang diukur berdasarkan faktor-faktor kepatuhan pada peraturan, efektif

dalam bekerja, tindakan korektif, kehadiran tepat waktu, tingkat absensi, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini bisa dilihat dari hasil uji secara parsial dimana Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel pengawasan kerja sebesar  $3.209 > t_{tabel} 1.983$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0.002 < 0.05$  yang berarti bahwa secara parsial variabel pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gametri Tirta Lestari Duri.

3. Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai  $F_{hitung} 14.261 > F_{tabel} 3.085$ , dimana nilai signifikannya adalah sebesar  $0.000 < 0.05$ , yang berarti secara simultan variabel motivasi kerja dan pengawasan kerja berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Gametri Tirta Lestari Duri.

### b. Saran

Berdasarkan hasil temuan yang penulis temukan, maka penulis ingin memberikan beberapa saran berupa rekomendasi sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pihak manajemen untuk dapat mengefesienkan motivasi kerja seperti mensukseskan upah yang adil dan layak, kesempatan untuk maju atau promosi, keamanan kerja, perlakuan yang wajar dengan baik dan lain-lain dengan tetap mengutamakan faktor-faktor pendukung lainnya yang juga sangat penting.
2. Disarankan kepada pihak perusahaan untuk lebih meningkatkan pengawasan kerja seperti kepatuhan pada peraturan, efektif dalam bekerja, tindakan korektif, kehadiran tepat waktu, tingkat absensi, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sehingga tingkat kinerja karyawan dapat lebih ditingkatkan lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al-amin, Mufham, 2006, *Manajemen Pengawasan*, Kalam Indonesia, Jakarta.
- Atmosoeprapto, Kisdarto, 2001, *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta. Bandung.
- Ghozali, Imam, 2000, *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko T,Hani, 2003, *Manajemen Edisi 2*, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi aksara, Jakarta.
- Iqbal, Hasan, 2000, *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian Dan Aplikasinya*, Edisi Pertama, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Husein, Umar, 2009, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua*, Rajawali Press, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Rivai, Veithzal, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2003, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, P.Sondang, 2002, *Kiat-Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung.