

## PENGARUH PENGAWASAN, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT Sakapatat Masamar Sosial)

Tantri Widiastuti<sup>1)\*</sup>, Tri Bodroastuti<sup>2)</sup>, Dina Murtiana<sup>3)</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala <sup>1,2,3)</sup>  
Email: tan3widiastuti@gmail.com<sup>1)</sup>, tribodro@yahoo.com<sup>2)</sup>,

### Abstract

*The purpose of this research was to analyze the influence of supervision, discipline of work and motivation on employee performance at PT Sakapatat Masamar Sosial. The populations of this research were all employees of PT Sakapatat Masamar Sosial which amounted to 94 people. The entire population is sampled so that this research is a census study. The analysis technique used was multiple linear regression. The result of this research has shown that variable of supervision, discipline of work and motivation either partially or simultaneously has a significantly positive effect on employee performance.*

**Keywords :** *employee performance, Supervision, Discipline of Work and Motivation*

### Abstrak

*Tujuan peneliti adalah menganalisis pengaruh pengawasan, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sakapata Masamar Sosial. Populasi penelitian adalah semua karyawan di PT Sakapata Masamar Sosial sejumlah 94. Pengambilan sampelnya menggunakan sensus. Sedangkan teknik analisisnya adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa variabel pengawasan, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simulatan.*

**Kata Kunci:** *Kinerja Karyawan, Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Motivasi*

**Sitasi:** Widiastuti, T., Bodroastuti, T., dan Murtiana, D. (2020). Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis*, 17 (01) 2020, 23-35.

## PENDAHULUAN

Dunia bisnis saat ini penuh turbulensi sehingga bermunculan bisnis-bisnis baru, oleh sebab itu menuntut adanya kompetisi untuk bersaing, dan mengembangkan sumber daya manusia agar lebih baik. Dengan semakin majunya teknologi, pembangunan sektor perekonomian, perdagangan dan sebagainya ditentukan oleh sumber daya manusia sebagai pelaku dan penggerak semua itu. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia diperlukan pendidikan yang baik, serta analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan para karyawan. Hal ini yang diharapkan setiap perusahaan termasuk pada PT Sakapatat Masamar Sosial.

Tidak sedikit perusahaan yang mengeluhkan kinerja karyawannya yang menurun, kurangnya kedisiplinan dan adanya rasa kurang bertanggung jawab dalam bekerja, hal ini tentu sangat meresahkan pemilik perusahaan, pimpinan dan manajemen, karena perusahaan akan menemui masalah dan terhambat dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah dibuat perusahaan. Apabila perusahaan mengalami hal tersebut maka perusahaan harus segera mencari solusi supaya dapat melakukan perbaikan untuk mengevaluasi kinerja karyawan yang merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2008). Pengelolaan manajemen yang sukses sangat didukung oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya, dalam mencapai sumber daya manusia yang efektif disiplin bekerja merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari organisasi karena tanpa adanya kedisiplinan maka perkembangan organisasi akan sulit diupayakan (Sondole et al., 2015). Disiplin merupakan suatu sikap yang menunjukkan kesediaan untuk mematuhi ketentuan, tata tertib, nilai atau kaidah-kaidah yang berlaku. Pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Siagian, 2014 dalam Sondole et al. (2015). Dari penjabaran diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu bentuk, sikap dan perilaku karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara sukarela dan kooperatif dengan karyawan lainnya sehingga dapat meningkatkan kinerja. Terkait dengan disiplin kerja ada beberapa karyawan yang kurang memperhatikan hal tersebut. Ada beberapa karyawan yang sering terlambat masuk kerja. Dalam mengatasi permasalahan keterlambatan kerja, maka perusahaan harus segera bertindak cepat dan mencari solusi dalam menyelesaikan permasalahan ini agar semua karyawan dapat bekerja sesuai dengan prosedur dan ketentuan perusahaan. Adapun data permasalahan keterlambatan kerja dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 1. Data Keterlambatan Kerja Karyawan PT Sakapatat Masamar Sosial Tahun 2016 - 2018**

<b>Tahun</b>	<b>Keterlambatan Kerja (Orang)</b>	<b>Jumlah Karyawan (Orang)</b>	<b>Persentase (kk/jk x 100%)</b>	<b>Kenaikan (Persen)</b>
2016	13	94	0,14	0
2017	18	94	0,19	0,05
2018	21	94	0,22	0,03

Sumber : PT Sakapatat Masamar Sosial, 2019

Berdasarkan tabel 1. menunjukkan ada peningkatan keterlambatan kerja dari tahun 2016 ke tahun 2018. Dengan keterlambatan kerja tersebut mengakibatkan kurang maksimalnya kinerja karyawan. Oleh sebab itu pihak PT Sakapatat Masamar Sosial merumuskan berbagai alternatif kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan beberapa cara diantaranya meningkatkan pengawasan, disiplin kerja dan motivasi yang dapat diukur sehingga kinerja karyawan PT Sakapatat Masamar Sosial meningkat. Dengan permasalahan diatas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh pengawasan, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Sakapatat Masamar Sosial.

## **TELAAH PUSTAKA**

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam) (Bambang dalam Mangkunegara, 2005). Faustino dalam Mangkunegara (2005) mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai “Ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas”. Sedangkan Mangkunegara (2005) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dalam periode tertentu akan memerlukan suatu penilaian yang tujuannya agar dapat menilai kinerja tiap masing-masing individu terhadap perusahaan. Lebih lanjut Mangkunegara (2005:10) menyatakan mengenai evaluasi kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Disamping itu, juga untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan atau penentuan imbalan.

Pengawasan. Menurut Handoko (2012) pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk “menjamin” bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Pengawasan membantu penilaian apakah perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia dan pengarahan telah dilaksanakan secara efektif. Pengawasan secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi (Fahmi, 2013). Pengawasan berarti para manajer berupaya untuk menjamin bahwa organisasi bergerak ke arah tujuan-tujuannya. Bila beberapa bagian organisasi ada pada jalur yang salah, manajer harus membetulkannya (Handoko, 2013: 9) dalam Sondole et al. (2015). Menurut Effendi (2014) pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dalam manajemen tercapai. Pengawasan merupakan proses atau langkah pencegahan dari tindakan-tindakan penyimpangan fatal dan tindakan koreksi apabila terjadi penyimpangan-penyimpangan kecil yang dilakukan oleh karyawan dalam pelaksanaan kegiatan organisasi serta menjamin tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai sesuai yang telah direncanakan sebelumnya.

## **Disiplin Kerja**

Menurut Anoraga (2009), disiplin adalah latihan batin dan watak dengan maksud supaya perbuatannya selalu mentaati tata tertib dan ketaatan pada aturan tata tertib. Pengertian disiplin kerja dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik (Hasibuan, 2016). Disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para karyawan (Bacal dalam Sondole et al., 2015). Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Siagian, 2014 dalam Sondole et al. (2015). Mendisiplinkan karyawan merupakan proses untuk menjaga agar karyawan tetap bertanggung jawab terhadap tindakannya dengan menerapkan konsekuensi, seperti percobaan, penurunan pangkat atau skorsing secara bertahap sesuai dengan jenis pelanggaran yang dibuat (Bacal 2004, dalam Mangkunegara, 2005:27).

## **Motivasi**

Motivasi menjadi perhatian utama dari pimpinan, karena motivasi berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang dan organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya. Motivasi diartikan sebagai suatu tindakan yang mendorong seseorang melakukan suatu pekerjaan (Manullang, 2008). Dalam pengertian yang lebih luas, motivasi mengacu pada sebab munculnya sebuah perilaku, seperti faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Dari sini lalu muncul perluasan makna tentang motivasi, dimana motivasi lalu diartikan sebagai kehendak untuk mencapai status, kekuasaan dan pengakuan yang lebih tinggi. Motivasi secara umum berkaitan dengan usaha atau upaya-upaya yang memunculkan semangat dari dalam orang itu sendiri melalui fasilitas penyediaan kepuasan untuk mencapai tujuan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja yang memperkuat motivasi kerja karyawan untuk mencapai kinerja maksimal. Adapun teori-teori motivasi dapat dikategorikan dalam tiga kelompok menurut Mangkunegara (2007) yaitu:

1. Teori motivasi dengan pendekatan isi (*Content Theory*): Lebih banyak menekankan pada faktor apa yang membuat karyawan melakukan suatu tindakan tertentu. Contohnya teori motivasi Abraham Maslow.
2. Teori motivasi dengan pendekatan proses (*Process Theory*): Teori ini tidak hanya menekankan pada faktor apa yang membuat karyawan bertindak, tetapi juga bagaimana karyawan tersebut termotivasi. Contohnya teori motivasi berprestasi dari David Mc. Cleland.
3. Teori motivasi dengan pendekatan penguat (*Reinforcement Theory*): Lebih menekankan pada faktor-faktor yang dapat meningkatkan suatu tindakan dilakukan atau yang dapat mengurangi suatu tindakan

Sedangkan Landy dan Becker dalam Winardi (2002) telah mengklasifikasikan aneka macam pendekatan modern terhadap teori motivasi dan prakteknya, ke dalam 4 (empat macam) kategori yaitu:

1. Teori kebutuhan (*need theory*)
2. Teori keadilan (*equity theory*)
3. Teori ekspektasi (*expectancy theory*)
4. Teori penetapan tujuan (*goal-setting theory*)

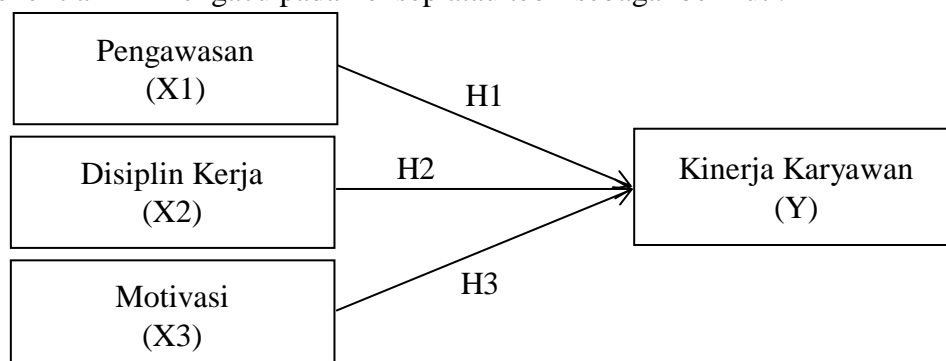
**Tabel 2. Penelitian Terdahulu**

No	Sumber	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Satria (2017)	Variabel Dependen: Kepuasan Kerja Karyawan Variabel Independen: Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi	Analisis Regresi Linier	Variabel Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan
2.	Sondole et al. (2015)	Variabel Dependen: Kinerja Karyawan Variabel Independen: Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengawasan	Analisis Regresi Linier	Variabel Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja Karyawan
3.	Kartika & Kaihatu (2010)	Variabel Dependen: Kepuasan Kerja Variabel Independen: Motivasi Kerja	Analisis Regresi Linier	Variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Sumber: Penelitian terdahulu diolah

### Kerangka Teoretis

Penelitian ini mengacu pada konsep atau teori sebagai berikut :



Sumber: Sinungan (2003: 78) dan Anoraga (2009)

**Gambar 1. Kerangka Teoretis Penelitian**

## Hipotesis

Hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H<sub>1</sub> = Pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Sakapatat Masamar Sosial
- H<sub>2</sub> = Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Sakapatat Masamar Sosial
- H<sub>3</sub> = Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Sakapatat Masamar Sosial

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *causal comparative* yaitu penelitian yang menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, studi kausalitas mempertanyakan masalah sebab-akibat.

### Definisi Operasional

#### 1. Kinerja Karyawan (Y)

Mangkunegara (2005:9) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja karyawan meliputi :

- a. Hasil kerja secara kualitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab adalah:
  - 1) Tanggung jawab
  - 2) Bekerja dengan baik
  - 3) Mampu bekerja sama
- b. Hasil kerja secara kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab adalah:
  - 1) Kecepatan Kerja
  - 2) Tepat waktu
  - 3) Mampu mencapai target

#### 2. Pengawasan

Menurut Handoko (2012) menyatakan bahwa pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk “menjamin” bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Pengawasan membantu penilaian apakah perencanaan, pengorganisasian, dan pengarahan telah dilaksanakan secara efektif. Indikator pengawasan meliputi:

- a. Perencanaan yang efektif
- b. Pengorganisasian yang efektif
- c. Penyusunan personalia yang efektif
- d. Pengarahan yang efektif.

#### 3. Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016) mengatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku. Indikator disiplin kerja meliputi:

- a. Kesadaran menaati peraturan yang berlaku, indikatornya adalah:
    - 1) Menyadari peraturan memakai pakaian sesuai peraturan itu baik
    - 2) Menyadari masuk tepat waktu saat bekerja itu penting.
  - b. Kesediaan menaati peraturan yang berlaku, indikatornya adalah:
    - 1) Bersedia memakai pakaian sesuai peraturan
    - 2) Bersedia masuk kerja tepat waktu.
4. Motivasi

Menurut Handoko (2012) motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Indikator motivasi meliputi:

- a. Fisiologi: karyawan cenderung akan termotivasi jika dia memiliki hasrat untuk memenuhi kebutuhan fisiologisnya seperti makan, minum dan lain-lain.
- b. Rasa aman: karyawan cenderung akan termotivasi dalam bekerja jika mendapatkan rasa aman dari lingkungan tempat ia bekerja.
- c. Kebutuhan sosial: karyawan cenderung akan termotivasi dalam bekerja jika merasa kebutuhan sosialnya terpenuhi seperti berkumpul dengan teman, bersosialisasi dalam lingkungan pekerjaan dan merasa adanya kekeluargaan.
- d. Penghargaan: karyawan cenderung akan termotivasi dalam bekerja jika ia mendapatkan status, kedudukan, pengakuan, reputasi, apresiasi dan penghargaan dari lingkungan.
- e. Aktualisasi diri: karyawan cenderung akan termotivasi dalam bekerja jika ia dapat menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang sifatnya menantang dan kreatif.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh karyawan di PT Sakapatat Masamar Sosial yang totalnya berjumlah sekitar 94 orang. Metode pengambilan sampelnya dengan sensus sehingga semua karyawan sejumlah 94 orang diambil sebagai sampel.

### **Jenis dan Metode Pengumpulan Data**

Jenis data penelitian berupa data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang diperoleh langsung dari karyawan PT Sakapatat Masamar Sosial, mengenai tanggapan karyawan tentang faktor pengawasan ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan motivasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sebagai responden. Sedangkan data sekunder merupakan data dan informasi pendukung yang diperoleh dari publikasi dan dokumentasi serta studi kepustakaan yang berhubungan dengan kinerja.

### **Metode Analisis Data**

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Berikut ini model analisisnya:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \varepsilon$$

Keterangan :

- Y = Kinerja karyawan  
 $\alpha$  = Konstanta  
 $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$  = Koefisien regresi  
 $X_1$  = Pengawasan  
 $X_2$  = Faktor disiplin kerja  
 $X_3$  = Faktor motivasi  
 $\varepsilon$  = Error

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Dari hasil uji validitas, semua item pertanyaan memiliki nilai korelasi positif dan lebih besar dari 0,6. Hal ini berarti bahwa semua instrumen dalam penelitian ini adalah valid. Begitu pula, hasil uji reliabilitas menunjukkan semua variabel memiliki nilai koefisien Alpha Cronbach lebih besar dari 0,6 yang artinya bahwa seluruh instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan uji regresi linear berganda maka dilakukan uji asumsi klasik, dari hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa tidak ada nilai VIF yang lebih dari 10 sehingga dapat dikatakan bahwa tidak ada korelasi antara variabel bebas. Selanjutnya nilai signifikansi tiap variabel terhadap *absolute residual* lebih dari 0,05, artinya persamaan regresi mengalami *homokedastisitas* (tidak mengandung *Heterokedastisitas*) dan untuk uji normalitas data penelitian ini terdistribusi normal, dikarenakan nilai  $\alpha$  lebih besar dari 0,05.

### Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan meliputi variabel bebas pengawasan ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan motivasi kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Berikut adalah hasilnya:

**Tabel 3. Regresi Linear**

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
(Constant)	1,417		1,813	0,073
Pengawasan	0,257	0,178	2,189	0,031
Disiplin Kerja	0,435	0,309	3,097	0,003
Motivasi Kerja	0,565	0,489	5,370	0,000

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel 3 berikut ini persamaan regresi linier bergandanya:

$$\hat{Y} = 1,417 + 0,257 X_1 + 0,435 X_2 + 0,565 X_3$$

### Pengaruh Pengawasan ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)



Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diketahui bahwa pengawasan secara statistik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian Pengawasan secara statistik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Sakapatat Masamar Sosial.

Effendi (2014) mengatakan pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dalam manajemen tercapai. Pengawasan merupakan proses atau langkah pencegahan dari tindakan-tindakan penyimpangan fatal dan tindakan koreksi apabila terjadi penyimpangan-penyimpangan kecil yang dilakukan oleh pegawai dalam pelaksanaan kegiatan organisasi serta menjamin tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai sesuai yang telah direncanakan sebelumnya. Pengawasan dapat disimpulkan sebagai salah satu fungsi manajemen yang juga sangat menentukan tercapai atau tidaknya tujuan organisasi, hal ini berkaitan dengan kemampuan pimpinan untuk membawa organisasi yang dipimpinya mencapai tujuan sesuai peraturan yang telah ditetapkan perusahaan (Sondole et al., 2015). Pengawasan berarti para manajer berupaya untuk menjamin bahwa organisasi bergerak kearah tujuan-tujuannya. Bila beberapa bagian organisasi ada pada jalur yang salah, manajer harus membetulkannya Handoko (2012) dalam Sondole et al. (2015).

Pengawasan yang dilakukan oleh atasan merupakan pengawasan yang menyeluruh terhadap pelaksanaan kegiatan oleh bawahan dengan maksud agar atasan mengetahui kegiatan nyata dan setiap aspek pelaksanaan tugas atau lingkungan unit organisasi masing-masing dan tidak menyimpang dan upaya pencapaian tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan. Bila terjadi penyimpangan, atasan segera mengambil langkah-langkah perbaikan seperlunya. Tujuan pengawasan adalah memperoleh masukan apakah hasil yang sudah dicapai sesuai dengan perencanaan, apakah itu suatu keberhasilan ataupun kegagalan, bila belum sesuai target, dimana letak kelemahan, kesalahan dan kesulitan-kesulitan yang dialaminya.

Dari hasil penelitian ini di ketahui bahwa terdapat beberapa indikator yang dominan pada variabel pengawasan, antara lain: Yang pertama indikator Pengorganisasian yang efektif dapat membantu berhubungan dengan rekan kerja dalam menangani pekerjaan dengan baik, pengorganisasian merupakan suatu proses untuk merancang struktur formal, mengelompokkan dan mengatur serta membagi tugas-tugas atau pekerjaan diantara organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan efisien. Tujuan pengorganisasian adalah agar dalam pembagian tugas dapat dilaksanakan dengan penuh tanggungjawab. Dengan pembagian tugas diharapkan setiap anggota organisasi dapat meningkatkan keterampilannya secara khusus (spesialisasi) dalam menangani tugas-tugas yang dibebankan. Yang kedua indikator perencanaan yang efektif dapat membantu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Perencanaan menghasilkan usaha yang terkoordinasi, dimana dengan sebuah perencanaan maka pekerjaan akan berjalan dengan rencana yang sudah ditetapkan termasuk mengarahkan ke dalam target yang ditentukan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sinungan (2003:78) dan Anoraga (2009) yang menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **Pengaruh Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diketahui bahwa disiplin kerja secara statistik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan demikian disiplin kerja secara statistik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Sakapatat Masamar Sosial.

Hasibuan (2016) mengatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sementara disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan instansi baik tertulis maupun tidak tertulis (Nitisemito, 2000).

Disiplin merupakan suatu hal yang penting di dalam perusahaan, karena didalamnya karyawan harus memenuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Mathis dan Jackson (2010:324) menyatakan standar utama dalam mengukur kinerja salah satunya dengan mengukur mengenai tingkat kehadiran yaitu asumsi yang digunakan dalam mengukur atau menilai kerja karyawannya dengan melihat daftar hadir. Jika kehadiran karyawan di bawah standar yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi.

Dari hasil penelitian ini di ketahui bahwa terdapat beberapa indikator yang dominan pada variabel disiplin kerja, antara lain: Yang pertama indikator menyadari bahwa memakai pakaian sesuai peraturan itu baik. Dengan menggunakan pakaian sesuai peraturan maka akan membentuk kesan tentang karyawan tersebut. Penampilan mengirim pesan tentang bagaimana seorang karyawan melakukan pekerjaan di kantor. Yang kedua indikator bersedia masuk kerja tepat waktu. Datang tepat waktu merupakan kebiasaan baik yang harus dimiliki setiap karyawan, kebiasaan ini akan membantu karyawan menjadi lebih sukses, misal mendapatkan reputasi baik atau klien baru

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sinungan (2003:78) dan Anoraga (2009) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Motivasi (X<sub>3</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diketahui bahwa motivasi secara statistik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2016) motivasi berasal dari kata Latin 'movere' yang berarti dorongan atau menggerakkan. Mengatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah dicapai. Yang terpenting agar pegawai mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang maksimal. Rivai et al. (2011) berpendapat pada dasarnya motivasi mendorong

pegawai agar mampu bekerja keras untuk mencapai tujuan yang diinginkannya. Menurut Mc Clelland dalam Mangkunegara (2005) seorang pegawai dikatakan memiliki motivasi kerja yang tinggi apabila, di dalam dirinya memiliki: (1) *need of achievement* (kebutuhan berprestasi) yaitu kemampuan pegawai untuk mencapai hubungan pada standar yang ditetapkan instansi, (2) *need of affiliation* (kebutuhan afiliasi) yaitu keinginan pegawai untuk saling bersahabat dan mengenal lebih jauh teman kerja dalam sebuah organisasi pemerintahan, dan (3) *need of power* (kebutuhan kekuasaan) yaitu kebutuhan yang membuat pegawai berperilaku wajar dalam melaksanakan tugasnya serta keinginan untuk menguasai sesuatu.

Motivasi merupakan variabel penting, dimana motivasi perlu mendapat perhatian yang besar bagi organisasi dalam peningkatan kinerja karyawannya. Motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau karyawan untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan dan lingkungan kerja, serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi.

Dari hasil penelitian ini di ketahui bahwa terdapat beberapa indikator yang dominan pada variabel motivasi kerja, antara lain: Yang pertama indikator diberi kesempatan untuk berprestasi dalam pekerjaan di perusahaan. Dalam motivasi kerja, tidak dapat terlepas dari pembahasan mengenai prestasi kerja. Karena motivasi kerja merupakan bagian yang terpenting dari tingkah laku kerja tersebut. Prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Yang kedua indikator termotivasi dalam bekerja karena rekan kerja yang dapat bekerja sama di lingkungan kerja. Rekan kerja merupakan pihak yang terlibat dalam memotivasi kerja. Dalam bekerja seorang pekerja tidak hanya sekedar mencari materi (nafkah), tetapi mereka juga mempunyai kebutuhan untuk berinteraksi social dengan pekerja yang lain. Umumnya kepuasan kerja akan diperoleh karyawan apabila atasan bersikap ramah, dapat memahami, mau mendengarkan pendapat karyawan, dan memberikan penghargaan atas pekerjaan mereka, seperti pujian untuk kinerja yang baik

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sinungan (2003:78) dan Anoraga (2009) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengujian Koefisien Determinasi.**

Besarnya nilai *adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,891 menunjukkan bahwa pengawasan ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), dan motivasi ( $X_3$ ) mampu menjelaskan kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 89,1%. Sedangkan sisanya 10,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

## **PENUTUP**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai bahwa pengawasan ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), motivasi ( $X_3$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT Sakapatat Masamar Sosial.

Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Saran teoritis**

Pengawasan memiliki pengaruh kontribusi yang paling kecil terhadap kinerja karyawan pada PT Sakapatat Masamar Sosial terutama pada indikator Pengorganisasian yang efektif dapat membantu berhubungan dengan rekan kerja dalam menangani pekerjaan dengan baik.

Saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah pengorganisasian merupakan suatu proses untuk merancang struktur formal, mengelompokkan dan mengatur serta membagi tugas-tugas atau pekerjaan diantara organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan efisien. Tujuan pengorganisasian adalah agar dalam pembagian tugas dapat dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab. Dengan pembagian tugas diharapkan setiap anggota organisasi dapat meningkatkan keterampilannya secara khusus (spesialisasi) dalam menangani tugas-tugas yang dibebankan. Apabila pengorganisasian itu dilakukan secara serampangan, tidak sesuai dengan bidang keahlian seseorang, maka tidak mustahil dapat menimbulkan kegagalan dalam penyelenggaraan pekerjaan itu. Dengan pengorganisasian, maka masing-masing pekerja antar unit kerja dapat bekerja saling melengkapi, mengurangi kejenuhan, menumbuhkan rasa saling membutuhkan. Untuk ini pihak manajer harus mampu mengadakan pendekatan sosial dengan penanaman rasa solidaritas dan berusaha menampung serta menyelesaikan berbagai perbedaan yang bersifat individual.

### **2. Saran praktis untuk PT Sakapatat Masamar Sosial**

Berdasarkan hasil penelitian ini Motivasi memiliki pengaruh kontribusi yang paling besar terhadap kinerja karyawan pada PT Sakapatat Masamar Sosial. Saran yang berisi rekomendasi untuk PT Sakapatat Masamar Sosial adalah motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau karyawan untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan dan lingkungan kerja, serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi sebaiknya perusahaan mempertahankan motivasi kepada pegawai seperti meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan, dan meningkatkan kesejahteraan karyawan

### **3. Saran untuk penelitian selanjutnya**

Variabel yang digunakan dalam penelitian yang akan datang diharapkan bervariasi dengan menambah variabel independen yang lain. Misalnya, mengacu pada penelitian Prabu (2005: 13) dengan menggunakan variabel kemampuan dan motivasi kerja. Atau mengacu pada konsep menurut Eliezer dan Pangemanan (2016) dengan variabel bebas

motivasi dan disiplin kerja. Selain itu, untuk penelitian yang akan datang diharapkan menggunakan objek penelitian yang berbeda seperti customer atau pelanggan pada PT Sakapatat Masamar Sosial atau lokasi penelitian yang berbeda seperti rumah sakit atau organisasi pemerintahan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. (2009). *Psikologi kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Effendi, U. (2014). *Asas manajemen*. Cetakan Kesatu. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Fahmi, I. (2013). *Perilaku organisasi teori aplikasi dan kasus*. Bandung: Alfabeta.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartika, E. W., Kaihatu, T. S. (2012). Analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja (studi kasus pada karyawan restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 12(1), 100-112.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Manullang, M. (2008). *Dasar-dasar manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Nitisemito, A. S. (2000). *Manajemen personalia*. Cetakan ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, V. & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Satria, A. (2017). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Champ Resto Indonesia (Survey pada bagian back office cabang kota Bandung). *Jurnal Manajemen dan Bisnis (Almana)*. 1(2), 89-99.
- Sinungan, M. (2011). *Produktivitas apa dan bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sondole, E. M. R., Nelwan, O. S., & Palandeng, I. D. (2015). Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT Pertamina (Persero) unit pemasaran VII, Terminal BBM Bitung. *Jurnal EMBA*, 3(3), 650-659.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Winardi, J. (2002). *Motivasi dan pemotivasian dalam manajemen*. Jakarta: Rajawali Press.
- Wirawan. (2008). *Budaya dan iklim organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.