

**PENGARUH PENGAWASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA
V (PERSERO) KEBUN TANAH PUTIH PROVINSI RIAU**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

NAMA : SARI ANDRIANI
NPM : 1505161077
Program Studi : Ekonomi Manajemen

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnyanya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 03 Oktober 2019, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : SARI ANDRIANI
NPM : 3505161077
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH PENGAWASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NISANTARA V (PERSERO) KEKUN TANAH PUTIH PROVINSI RIAU

Dinyatakan : (B/A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

(Dr. JURIZEN, SE, M.Si)

Penguji II

(RINI ASTUTI, SE, MM)

Pembimbing

(YUDI SISWADI, SE, MM)

Panitia Ujian

Ketua

(IL JANURI, SE, MM, M.Si)

Sekretaris

(ADE GUNAWAN, SE, M.Si)

Unggul | Cerdas | Terpercaya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : SARI ANDRIANI

NPM : 1505161077

Program Studi : MANAJEMEN

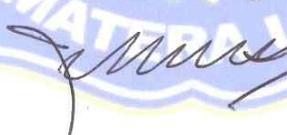
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Judul Skripsi : PENGARUH PENGAWASAN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
PERKEBUNAN NUSANTARA V (PERSERO) KEBUN
TANAH PUTIH PROVINSI RIAU

Disetujui dan telah memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian
Mempertahankan Skripsi.

Medan, September 2019

Pembimbing



YUDI SISWADI, S.E., M.M

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU



JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si.



H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : SARI ANDRIANI
NPM : 1909161077
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan 27 Juni2019
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Universitas/PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
 Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
 Jenjang : Strata Satu (S-1)

Ketua Program Studi : JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si.
 Dosen Pembimbing : YUDI SISWADI, S.E., M.M

Nama Mahasiswa : SARI ANDRIANI
 NPM : 1505161077
 Program Studi : MANAJEMEN
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul Skripsi : PENGARUH PENGAWASAN KERJA DAN MOTIVASI
 KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
 PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V (PERSERO)
 KEBUN TANAH PUTIH PROVINSI RIAU

TANGGAL	DESKRIPSI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
3/9/2019	Draft Skripsi Pertama	[Signature]	
11/9/2019	Bab IV - Deskripsi Variabel Penelitian - Analisis Data - Pembahasan - Kesimpulan & Saran - Daftar Pustaka	[Signature]	Koreksi
19/9/2019	- Analisis Data, Pembahasan, Kesimpulan	[Signature]	Koreksi
24/9/2019	Pembahasan & Kesimpulan	[Signature]	Koreksi
26/9/2019	Final Draft Skripsi	[Signature]	

Dosen Pembimbing

YUDI SISWADI, S.E., M.M

Medan, September 2019
 Diketahui /Disetujui
 Ketua Program Studi Manajemen,

JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si.

ABSTRAK

SARI ANDRIANI, NPM 1505161077. Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. Skripsi 2019.

Untuk mencapai tujuan perusahaan, pengelolaan sumber daya manusia yang berpotensi akan memengaruhi kinerja karyawan yang pada akhirnya akan memengaruhi kinerja perusahaan. Untuk dapat menunjukkan kinerja para karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau, perusahaan dituntut untuk menegakan Pengawasan Kerja dan Motivasi Kerja para karyawan. Pengawasan Kerja ialah proses pengamatan dari pada pelaksanaan dari seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Sedangkan Motivasi Kerja ialah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tertinggi untuk tujuan perusahaan, yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis ada pengaruh Pengawasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau yang berjumlah 162 orang. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah 62 karyawan tetap yang terdistribusikan pada setiap bagian. Teknik analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan variabel Pengawasan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. Berdasarkan uji parsial diketahui bahwa Pengawasan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau, sedangkan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau.

Kata Kunci : Pengawasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamual'aikum Wr...Wb

Puji syukur penulis panjatkan kepada kehadiran Allah SWT, atas berkat hidah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi. Selanjutnya shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa risalahnya kepada seluruh umat manusia.

Penulis menyelesaikan skripsi ini guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara. Skripsi ini berisikan hasil dan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pengawasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa banyak kesulitan yang dihadapi, namun berkat usaha dan dukungan dari berbagai pihak akhirnya skripsi ini dapat penulis selesaikan walaupun masih jauh dari kata sempurna. Ucapkan terima kasih juga penulis sampaikan kepada :

1. Kedua orang tua saya, Ayahanda SATARI dan Ibunda SUMARNI yang telah memberikan segala kasih sayang, motivasi, dukungan dan do'a restu kepada penulis, segala jerih payah dan pengorbanan tanpa mengenal lelah.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
3. Bapak H. Januri, SE., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.

4. Bapak Ade Gunawan, SE M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Yudi Siswadi, SE, MM selaku Pembimbing Skripsi karena telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, petunjuk dan saran dalam penulisan skripsi ini.
9. Seluruh staff serta karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau yang telah banyak memberikan ilmunya serta tidak bosannya membimbing penulis selama melakukan riset.
10. Terima kasih juga penulis ucapkan kepada teman-teman seperjuangan Juli Irnawati, Ervia Panjaitan, R Dara Maydina Djamaini, Suci Rika Lestari, Cici, Bella, Shifa dan Shafa adik-adik dan teman-teman yang telah memberikan semangat kepada penulis.
11. Kepada seluruh keluarga penulis mengucapkan banyak terimakasih atas dukungannya selama ini motivasi, berkat do'a dari keluarga dan teman-teman semua penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini, dapat bermanfaat bagi pembaca dan semoga Allah SWT senantiasa meridhohinya. Amin

Wassalamu'alaikum Wr...Wb...

Medan, Maret 2019

Penulis

SARI ANDRIANI
1505161077

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	5
1. Batasan Masalah	5
2. Rumusan Masalah.....	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
1. Tujuan Penelitian	6
2. Manfaat Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI	8
1. Kinerja	8
a. Pengertian	8
b. Tujuan penelitian	9
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	11
d. Indikator Kinerja	13
2. Pengawasan Kerja	14
a. Pengertian Pengawasan Kerja.....	14
b. Tujuan Pengawasan Kerja.....	15

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan Kinerja	16
d. Indikator Pengawasan Kerja	16
3. Motivasi Kerja.....	19
a. Pengertian Motivasi.....	19
b. Tujuan Motivasi Kerja.....	20
c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	22
d. Indikator Motivasi Kerja.....	24
A. Kerangka Konseptual.....	25
B. Hipotesis.....	30
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	31
A. Pendekatan Penelitian	31
B. Definisi Operasional Variabel	31
C. Waktu dan Tempat Penelitian.....	33
D. Populasi dan Sampel	34
E. Tehnik Pengumpulan Data	36
F. Tehnik Analisis Data.....	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
A. Hasil Peneltian	47
1. Deskripsi Hasil Penelitian.....	47
2. Analisis Data.....	61
3. Regresi Linier Berganda.....	61
4. Asumsi Klasik.....	63
5. Pengujian Hipotesis.....	67
6. Koefisien Determinasi	72

B. Pembahasan	73
1. Pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan	73
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.....	75
3. Pengaruh Pengawan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.....	76
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	78
A. KESIMPULAN.....	78
B. SARAN	79
DAFTAR PUSTAKA.....	80
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Variabel Indikator Kinerja.....	31
Tabel III.2 Variabel Indikator Pengawasan Kinerja.....	32
Tabel III.3 Variabel Indikator Motivasi Kerja	33
Tabel III.4 Waktu Penelitian	33
Tabel III.5 Jumlah Populasi Penelitian	34
Tabel III.6 Jumlah Sampel Penelitian.....	36
Tabel III.7 Skala Likerts	37
Tabel III.8 Hasil Uji Instrumen Kinerja.....	38
Tabel III.9 Hasil Uji Insrumen Pengawasan Kerja.....	39
Tabel III.10 Hasil Uji Instrumen Motivasi Kerja.....	40
Tabel III.11 Hasil Reabilitas Insrumen Variabel X1,X2,Y	41
Tabel IV.1 Skala Likert	47
Tabel IV.2 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel IV.3 Data Responden Berdasarkan Usia	49
Tabel IV.4 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja	49
Tabel IV.5 Data Responden Berdasarkan Pendidikan.....	50
Tabel IV.6 Skor Angket Untuk Variabel Y (Kinerja)	51
Tabel IV.7 Skor Angket Untuk Variabel X ₁ (Pengawasan Kerja)	53
Tabel IV.8 Skor Angket Untuk Variabel X ₂ (Motivasi Kerja)	57
Tabel IV.9 Regresi Linear Berganda	62
Tabel IV.10 Uji Multikolonieritas	65
Tabel IV.11 Pengaruh Pengawasan Kerja (X ₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	67

Tabel IV. 12 Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	69
Tabel IV.13 Hasil Uji F	71
Tabel IV.14 Koefisien Determinasi (R-Square).....	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Konseptual.....	27
Gambar II.2 Kerangka Konseptual.....	28
Gambar II.3 Kerangka Koseptual.....	30
GambarIII.1 Kriteria Pengujian Hipotesis	45
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis	46
Gambar IV.1 Grafik Histogram.....	64
Gambar IV.2 Grafik Histogram Normal P-Plot or Regression Standardized Residual.....	64
Gambar IV.3 Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Seattetplot.....	66
Gambar IV.4 Hasil Pengujian Hipotesis t.....	68
Gambar IV.5 Hasil Pengujian Hipotesis t.....	70
Gambar IV.6 Hasil Pengujian Hipotesis f.....	72

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk mengembangkan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungan, keberhasilan perusahaan tersebut di pengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan tingkat dari seluruh perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan yang output dan optimal. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat berpengaruh oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Selanjutnya bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja adalah hasil

yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan Afandi (2018 hal 83).

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu syarat dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan diperoleh dari upaya perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang berpotensi agar dapat meningkatkan hasil kerjanya.

Permasalahan yang terdapat di PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Riau berdasarkan penelitian terhadap salah satu staff memang terdapat kinerja yang kurang optimal, secara kualitas masalah kinerja yang ditemui adalah karyawan kurang teliti dalam mengerjakan tugasnya. Ketelitian yang kurang dapat dilihat dari masih seringnya terjadi kesalahan dalam mengelola data sehingga banyak koreksi dari atasan, dan masih ada juga karyawan yang mementingkan kepentingan pribadi dengan meninggalkan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dengan melimpahkannya pada karyawan yang lain.

Sebagai salah satu fungsi sumber daya manusia, pengawasan adalah proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Pentingnya pengawasan diharapkan dapat memotivasi kinerja karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik, selain itu pengawasan juga dapat dilakukan untuk membimbing karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga terhindar dari kesalahan-kesalahan yang tidak diharapkan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri (Toding 2016).

Sejalan dengan hal diatas Pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen merupakan suatu proses yang tidak terputus untuk menjaga agar pelaksanaan tugas, fungsi dan wewenang tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi Kadarisma (2014 hal 173). Tujuan pengawasan yakni agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan kerja. Berdasarkan penemuan-penemuan hasil pengawasan tersebut dapat di ambil tindakan untuk memperbaikinya baik pada waktu saat itu juga ataupun waktu yang akan datang.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya pengawasan yang baik maka suatu pekerjaan akan dapat berjalan lancar dan dapat menghasilkan hasil kerja yang baik pula. Selain itu, melalui pengawasan dapat dipantau berbagai hal yang dapat merugikan organisasi seperti kesalahan-kesalahan dalam pekerjaannya dan kekurangan-kekurangan dalam pelaksanaan tugasnya.

Dengan meningkat kualitas sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan agar tujuan perusahaan dan individunya dapat tercapat. Menurut Mangkunegara (2012 hal 9) mengemukakan bahwa kinerja merupakan pencapaian hasil kerja karyawan berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu disesuaikan dengan tugas tanggung jawabnya. Setiap perusahaan atau instansi selalu mengharapkan karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan dan dapat meningkat kinerjanya.

Suatu yang harus diketahui motivasi merupakan hal yang sangat berperan penting dalam meningkatkan suatu aktivitas kerja seorang karyawan untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik, seorang karyawan yang mempunyai motivasi tinggi akan berusaha dengan semaksimal mungkin dan sebaik mungkin dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang ditugaskan kepadanya (Purnama Sejati : 2012).

PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau merupakan salah satu BUMN perkebunan di Indonesia yang memiliki 51 unit kerja tersebar di berbagai kabupaten propinsi Riau. PTPN V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau mengelolah komunitas perkebunan tanaman tahunan pengawasan kerja efektivitas dan motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Agar karyawan bekerja secara optimis melakukan pekerjaan yang selama ini karyawan diberi tanggung jawab kepada manajer.

Berdasarkan hasil pengamatan awal di PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) ditemukan beberapa permasalahan yang terkait dengan kinerja, pengawasan kerja dan motivasi kerja lambatnya menyelesaikan pekerjaan dan lain sebagainya, dalam hasil kerja diketahui bahwa pencapaian target kerja masih belum dapat tercapai dan cenderung dalam standart operasional perusahaan yang berdampak langsung kepada perusahaan. Dengan demikian semakin kurang tingkat motivasi dalam perusahaan maka pencapaian target kerja semakin menurun dalam perusahaan tersebut.

Dengan demikian, penulis melihat bahwa masalah pengawasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan merupakan permasalahan yang penting dalam sebuah instansi. Untuk itu penulis menjadikan ini sebagai sebuah penelitian

yang berjudul **“Pengaruh Pengawasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, adapun yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Kurangnya pengawasan kerja karyawan yang disebabkan karena masih banyak karyawan yang tidak memenuhi peraturan yang ditetapkan perusahaan.
2. Rendahnya motivasi kerja karyawan yang disebabkan karena masih banyak yang kurang teliti dalam melakukan pekerjaan.
3. Menurunnya kinerja karyawan karena kurangnya kerja sama dengan sesama karyawan dalam perusahaan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini penelitian membatasi masalah pada hal-hal yang akan diteliti, yang bertujuan untuk memfokuskan masalah penelitian. Masalah utama pada penelitian ini adalah kinerja karyawan. Untuk variabel bebas pada penelitian ini menggunakan pengawasan kerja dan motivasi kerja. Dan penelitian adalah perusahaan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau.

2. Rumusan Masalah

Untuk memperjelas permasalahan sebagai dasar penulisan maka penulis merumuskan masalah yang dihadapi perusahaan sebagai berikut :

- a. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Riau?
- b. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Riau?
- c. Apakah pengawasan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Riau?

D. Tujuan Penelitian Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah yaitu :

1. Untuk menganalisis pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Riau?
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Riau?
3. Untuk menganalisis pengaruh pengawasan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Riau?

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis penelitian ini diterapkan dapat menambah pengetahuan serta memperkaya teori tentang manajemen sumber daya manusia.
2. Manfaat praktis penelitian ini dapat menjadi sambungan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada PT. Perkebunan Nusantara (Persero) Kebun Tanah Putih Riau.
3. Sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan perbandingan dalam melakukan penelitian dalam bidang yang sama yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TERORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja sering kita dengar dan sangat penting bagi perusahaan atau sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan. Dalam kaitanya dengan pengembangan sumber daya manusia, kinerja seseorang karyawan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja bagi karyawan itu sendiri dan itu juga untuk keberhasilan perusahaan. Menurut Afandi (2018 hal 84) kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku pekerjaan yang bersangkutan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2011 hal 67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Noor (2013 hal 272) bahwa kinerja atau prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standart, target/sasaran atau kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Dari penjelasan tentang pengertian diatas dapat penulis simpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan

yang dicapai dengan standart yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan merupakan penilaian yang paling dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan. Jika nilai kerja karyawan harus lebih besar dari prestasi kerja yang diperhatikan instansi mendapatkan nilai positif dan program kerja karyawan tersebut.

b. Tujuan Penilaian Kinerja

Afandi (2018 hal 87) penilaian kinerja merupakan cara mengukur kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi.

Tujuan penilaian terhadap pendekatan ganda terhadap tujuan penilaian prestasi kerja sebagai berikut :

- 1) Tujuan evaluasi kerja hasil-hasil penilaian kerja digunakan sebagai dasar bagi evaluasi reguler terhadap prestasi anggota-anggota organisasi, yang meliputi :

- a) Telaah gaji

Keputusan-keputusan ekonomi yang mencangkup kenaikan *merit-pay*, bonus dan kenaikan gaji lainnya merupakan salah satu tujuan utama penilaian kinerja.

- b) Kesempatan promosi

Keputusan-keputusan penyusunan karyawan (*staffing*) yang berkenan dengan promosi, demosi, tranfer dan pemberhentian pegawai merupakan tujuan kedua dari penilaian kinerja.

2) Tujuan pengembangan

- a) Informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja dapat digunakan untuk pengembangan pribadi anggota-anggota organisasi.
- b) Meningkatkan penilaian kerja juga memberikan pedoman kepada pegawai bagi peningkatan prestasi kerja dimasa yang akan datang.

Kasmir (2017 hal 196) penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia, maka sudah seharusnya untuk dijalankan dengan sebaik-baiknya. Tanpa penilaian kinerja pihak manajemen akan sulit, untuk menentukan, misalnya berapa gaji atau bonus kesejahteraan yang pantas diberikan kepada karyawan. Hal ini disebabkan tidak ada dasar untuk menentukan jumlah atau pengukuran yang diberikan. Oleh karena itu, penilaian kinerja sangat penting guna memenuhi tujuan yang ingin dicapai baik oleh perusahaan maupun bagi seluruh karyawanya.

Menurut Kadarisma (2017 hal 196) tujuan penelitian kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
- 2) Keputusan penempatan
- 3) Perencanaan dan pengembangan karier
- 4) Kebutuhan latihan dan pengembangan
- 5) Penyesuaian kompensasi
- 6) Investor kompensasi pegawai
- 7) Kesempatan kerja adil
- 8) Komunikasi efektif antara atasan dan bawahan

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberikan kesempatan bagi para karyawan untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Memudahkan pengkajian kinerja karyawan, dan menurut Sutrisno (2013 hal 176-178) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Efektifitas dan efisien, bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa tercapai maka boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetap apabila akibat-akibat yang tidak dicari, kegiatan mempunyai nilai yang penting dari hasil yang dapat dicapai sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walaupun efektif dinamakan tidak efektif. Sebaliknya bila akibat yang di cari-cari tidak penting atau remeh kegiatan tersebut efisien.
- 2) Orientasi adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki (diterima) oleh seseorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai kepada anggota yang lain melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.
- 3) Disiplin kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana kinerja karyawan.
- 4) Inisiatif yaitu daya dorong kemajuan yang bertujuan untuk memperoleh kinerja.

Pendapat tersebut untuk mendapatkan kinerja karyawan yang optimal yang menjadi tujuan utama organisasi harus memperhatikan aspek-aspek kualitas pekerjaan, ketetapan, waktu, inisiatif, kemampuan serta komunikasi.

Afandi (2018 hal 86-87) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja karyawan.
- 2) Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- 3) Tingkat motivasi pekerja yang daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku kinerja karyawan.
- 4) Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang karyawan.
- 5) Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
- 6) Budaya kerja yaitu perilaku kerja karyawan yang kreatif dan inovasi.
- 7) Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
- 8) Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua karyawan ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

d. Indikator Kinerja

Menurut (Mangkunegara : 2017) indikator-indikator dari kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Kendala kerja
- 4) Sikap kerja

Adapun penjelasan dari indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1) Kualitas kerja

Mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.

2) Kuantitas kerja

Jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.

3) Kendala kerja

Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah pegawai dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.

4) Sikap kerja

Sikap kerja yang memiliki terhadap perusahaan, pegawai lain pekerjaan serta kerja sama.

Adapun indikator kinerja menurut (Afandi : 2018) adalah sebagai berikut :

1) Kuantitas hasil kerja

2) Kualitas hasil kerja

3) Efesien dalam melaksanakan tugas

4) Disiplin kerja

5) Inisiatif

6) Ketelitian

7) Kepemimpinan

2. Pengawasan Kerja

a. Pengertian Pengawasan Kerja

Pengawasan sangat penting dilakukan oleh perusahaan dalam kegiatan operasionalnya untuk mencegah kemungkinan terjadinya penyimpangan-

penyimpangan dengan melakukan tindakan koreksi terhadap penyimpangan tersebut untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebelumnya.

Daulay (2016 hal 184) mengatakan bahwa pengawasan merupakan proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Noor (2013 hal 283) pengawasan ialah proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Dari penjelasan tentang pengertian pengawasan diatas maka dapat penulis simpulkan bahwa pengawasan kerja sebagai proses untuk menjamin pelaksanaan kegiatan sesuai dengan kebijakan dan rencana yang telah ditetapkan untuk tercapainya secara efisien dan efektif.

b. Tujuan Pengawasan Kerja

Pengawasan mempunyai peran penting bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang maksimal dengan apa yang telah ditargetkan oleh perusahaan. Menurut (Kadarisma : 2014) mengemukakan tujuan pengawasan melekat (Waskat) adalah terciptanya kondisi yang mendukung kelancaran dan ketepatan pelaksanaan tugas, kebijaksanaan, peraturan perundang-undangan yang dilakukan oleh atasan langsung.

Menurut Daulay (2016 hal 187) tujuan pengawasan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Mengetahui jalanya pekerjaan apakah lancar atau tidak.

- 2) Memperbaiki kesalahan yang dibuat oleh pegawai dan mengusahakan pencegahan agar tidak terulang kembali kesalahan yang sama atau timbulnya kesalahan baru.
- 3) Mengetahui penggunaan budget yang telah ditetapkan dalam rencana awal.
- 4) Mengetahui pelaksanaan kerja sesuai dengan program (fase/tingkat pelaksanaan).
- 5) Mengetahui hasil pekerjaan dibandingkan dengan yang telah ditetapkan dalam perencanaan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengawasan Kerja

Menurut Handoko (2017 hal 366) beberapa faktor yang mempengaruhi pengawasan kerja :

- 1) Perubahan lingkungan organisasi. Berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus menerus dan tidak dapat dihindari, seperti munculnya inovasi produk dan pesaing baru.
- 2) Peningkatan kompleksitas organisasi. Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati.
- 3) Kesalahan-kesalahan. Bila para bawahan tidak pernah membuat kesalahan manajer dapat secara sederhana melakukan fungsi pengawasan.
- 4) Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang. Bila manajer mendelegasikan wewenang kepada bawahannya tanggung jawab atasan itu sendiri tidak berkurang.

Adapun menurut Daulay (2016 hal 186) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi pengawasan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Perubahan lingkungan organisasi. Berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus menerus dan tidak dihindari lagi.
- 2) Peningkatan kompleksitas organisasi. Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan kerja yang lebih formal dan hati-hati.
- 3) Meminimalisasi tingginya kesalahan-kesalahan. Bila para bawahan tidak pernah membuat kesalahan, manajer dapat sederhana melakukan fungsi pengawasan kerja.

d. Indikator Pengawasan Kerja

Adapun indikator pengawasan kerja menurut Handoko (2017 hal 373-374) adalah sebagai berikut :

- 1) Akurat
- 2) Tepat waktu
- 3) Obyektif dan menyeluruh
- 4) Terpusat pada titik-titik pengawasan strategi
- 5) Realistis secara ekonomis biaya
- 6) Realistik secara organisasional
- 7) Koordinasi dengan aliran kerja organisasi
- 8) Fleksibel
- 9) Bersifat sebagai petunjuk dan operasional
- 10) Diterima para anggota organisasi

Adapun penjelasannya dari indikator pengawasan menurut Handoko adalah sebagai berikut :

1) Akurat

Informasi tentang pelaksanaan keterangan harus akurat, data yang tidak akurat dari sistem pengawasan kerja dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang tidak ada.

2) Tepat waktu

Informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukan.

3) Obyektif dan menyerah

Informasi harus mudah dipahami dan bersifat obyektif secara lengkap.

4) Terpusat pada titik-titik pengawasan strategi

Sistem pengawasan harus memutuskan perhatian pada bidang-bidang dimana penyimpangan-penyimpangan dari standart paling sering terjadi atau yang akan mengakibatkan kerusakan yang paling fatal.

5) Realistis secara ekonomis biaya

Biaya pelaksanaan sistem pengawasan kerja harus lebih rendah atau paling tidak sama dengan kegunaan yang diperoleh dari sistem tersebut.

6) Realistik secara organisasional

Sistem pengawasan kerja harus cocok atau harmonis dengan kenyataan-kenyataan organisasi.

7) Koordinasi dengan aliran kerja organisasi

Informasi pengawasan harus terkoorganisasi dengan aliran kerja dengan organisasi, karena setiap tahap dari proses pekerjaan dapat mempengaruhi akses atau kegagalan dan keseluruhan operasi informasi pengawasan harus sampai pada seluruh personalia yang memerlukan.

8) Fleksibel

Pengawasan kerja harus mempunyai fleksibel untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman atau kesempatan dari lingkungan.

9) Bersifat sebagai petunjuk dan operasional

Bersifat pengawasan kerja harus efektif, harus menunjukkan baik deteksi atau deviasi dari standart, tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil.

10) Diterima para anggota organisasi

Sistem pengawasan kerja harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota dengan mendorong perasaan otonomi, tanggung jawab dan berprestasi.

Adapun indikator pengawasan kerja menurut Hani Hadoko (2013 hal 359) adalah sebagai berikut :

1) Prosedur

Pimpinan selalu melihat pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

2) Standar

Adanya batasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

3) Ketelitian

Adanya pengukuran kerja karyawan.

4) Pengukuran pekerjaan

Adanya evaluasi pekerjaan karyawan.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi menunjukkan bentuk sebagai dorongan pemenuhan keinginan untuk mencapai tujuan dengan cara yang lebih baik. Orientasi pada tujuan mengandung makna kesediaan menerima tantangan pada tujuan yang sulit namun yakin masih mampu mencapainya sehingga risiko yang dihadapi tidak terlalu besar.

Menurut Afandi (2018 hal 23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.

Dan menurut Sutrisno (2011 hal 23) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faaktor pendorong prilaku seseorang.

Selanjutnya menurut (Purnama Sejati 2012) motivasi merupakan hal yang sangat berperan penting dalam meningkatkan suatu aktivitas kerja seorang

pegawai guna mempunyai hasil kinerja yang lebih baik, sebab seorang pegawai yang mempunyai motivasi tinggi akan selalu berusaha dengan semaksimal dan sebaik mungkin dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang di tugaskan kepadanya.

b. Tujuan Motivasi Kerja

Salah satu tantangan berat bagi organisasi adalah bagaimana motivasi kerja agar bisa dab terbina dengan baik. Motivasi merupakan suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan, sehingga dapat mencapai hasil kerja yang maksimal.

Pada dasarnya para pimpinan perusahaan memiliki tujuan dalam hal pemberian motivasi kepada kayawan diperusahaan, agar para karyawan dapat meningkatkan kemampuan dalam bekerja serta perusahaan dapat mencapai tujuan.

Menurut Saydam dalam Abas (2017 hal 85) tujuan motivasi adalah sebagai berikut :

- 1) Mengubah prilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan
- 2) Meningkatkan gairah dan semangat kerja
- 3) Meningkatkan disiplin kerja
- 4) Meningkatkan prestasi kerja
- 5) Meningkatkan rasa tanggung jawab
- 6) Meningkatkan produktivitas dan efesien
- 7) Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan

Dengan demikian adanya tujuan dari pemberian motivasi ini, diharapkan agar para karyawan dapat lebih giat lagi bekerjasama dalam keberhasilan yang

disepakati perusahaan. Sehingga dengan tujuan pemberian motivasi ini juga diharapkan dapat melaksanakan tugas yang diberi dapat terlaksanakan dengan baik.

Sebagaimana juga yang dikemukakan Afandi (2018 hal 27) bahwa tujuan motivasi kepada karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- 10) Meningkatkan efisien penggunaan alat-alat dan bahan baku

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2011 hal 116-120) faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

- 1) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Misalnya, untuk

mempertahankan hidup manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan.

2) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam hidup kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu harus bekerja keras.

Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern adalah sebagai berikut :

1) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.

3) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

Adapun faktor- faktor menurut Afandi (2018 hal 24-25) adalah sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara dan sebagainya. Keinginan untuk memahami kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.
- 2) Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana harmonis dan optimisme.
- 3) Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya sedemikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestisenya.
- 4) Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

d. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018 hal 29) ada beberapa indikator motivasi adalah sebagai berikut :

- 1) Balas jasa
- 2) Kondisi kerja
- 3) Fasilitas kerja
- 4) Prestasi kerja
- 5) Pengakuan dari atasan
- 6) Pekerjaan itu sendiri

Adapun indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara (2013 hal 111) adalah sebagai berikut :

- 1) Kerja keras
- 2) Orientasi masa depan
- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi
- 4) Orientasi tugas/sasaran
- 5) Usaha untuk maju
- 6) Ketekunan
- 7) Rekan kerja
- 8) Pemanfaatan waktu

Berikut ini penjelasan motivasi kerja menurut Mangkunegara adalah sebagai berikut :

- 1) Kerja keras

Yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.

2) Orientasi masa depan

Cara pandang dan pengelolaan rencana hidup dimana yang datang untuk mendapatkan kelayakan.

3) Tingkat cita-cita yang tinggi

Adanya suatu keinginan untuk menduduki suatu jabatan yang tinggi.

4) Orientasi tugas/sasaran

Dalam menjalankan tugas pekerjaan diharapkan mewujudkan sasaran, misi dan tujuan perusahaan.

5) Usaha untuk maju

Mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada untuk mendapatkan kemajuan yang hendak dicapai.

6) Ketekunan

Kemampuan kita untuk bertahan ditengah tekanan dan kesulitan kita tetap mengambil langkah-langkah selanjutnya.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan unsur pokok dalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah kedalam definisi operasional yang dapat menggambarkan antara variabel yang diteliti.

Salah satu cara untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan adalah melakukan penilaian atas tugas-tugas yang dilakukan. Prestasi merupakan hasil yang telah dicapai, dilakukan dikerjakan dan sebagainya sedangkan kerja diartikan sebagai perbuatan melakukan sesuatu dengan tujuan langsung atau pengorbanan jasa.

1. Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengawasan berarti mendeterminasikan apa yang dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana. Jadi pengawasan kerja dapat dianggap sebagai aktivitas untuk menemukan dan mengoreksi penyimpang-penyimpangan penting dalam hasil yang dicapai dari aktivitas-aktivitas yang direncanakan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suharmono (2018) menyimpulkan bahwa ada pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan khususnya pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Ungaran. Dan menurut penelitian Kamal (2015) menunjukkan bahwa pengaruh signifikan antara pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). Dan menurut penelitian Sondole (2015) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII Terminal BBM Bitung. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Basri Kamal (2015) menunjukkan bahwa pengawasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya pengawasan kerja secara langsung yang dilakukan atasan, karyawan justru merasa senang karena merasa diperhatikan oleh atasannya serta merasa atasannya peduli dengan mereka. Jadi pengawasan itu sangat berpengaruh semangkin banyaknya pelakuan perusahaan terkait dengan pengawasan kerja karyawan, maka upaya untuk meningkatkan kinerja pada karyawan akan mengalami peningkatan. Berdasarkan uraian diatas, ada pengaruh signifikan antara pengawasan terhadap kinerja

karyawan. Pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari gambar konseptual penelitian berikut ini :



Gambar II.1 Kerangka Koseptual

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018 hal 23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan ikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang Sutrisno (2011 hal 109).

Motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat dicapai pada pekerjaan. Motivasi merupakan dorongan seseorang untuk melakukan tindakan agar tercapai kearah yang diinginkan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hadi Purnomo, 2017) menyimpulkan bahwa ada motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan khususnya pada PT. Karoseri Tentram Sejahtera Kota Malang. Dan menurut penelitian Rozalia (2015) menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pattindo Malang.

Dan menurut penelitian Setiawan (2013) menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. Jadi motivasi itu sangat berpengaruh semakin banyaknya pelakuan perusahaan terkait dengan motivasi kerja karyawan, maka upaya untuk meningkatkan kinerja para karyawan akan mengalami peningkatan. Berdasarkan uraian diatas, ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari gambar konseptual penelitian berikut ini.



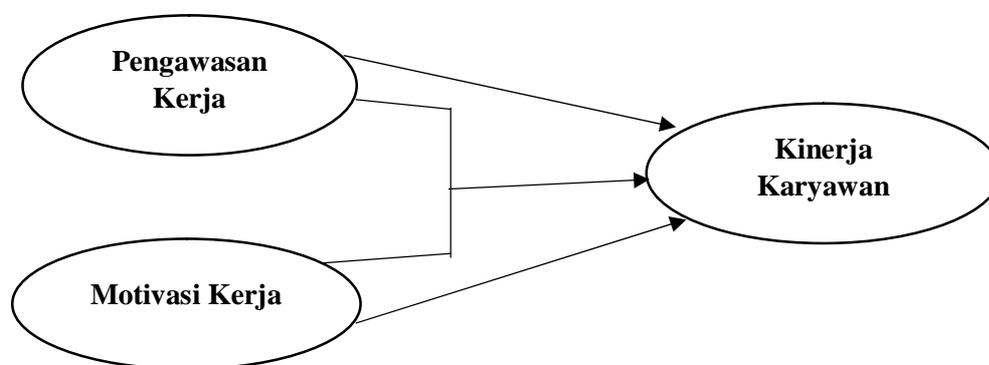
Gambar II.2. Kerangka Konseptual

3. Pengaruh Pengawasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengawasan sangat penting dilakukan oleh perusahaan dalam kegiatan operasionalnya untuk mencegah kemungkinan terjadinya terjadi penyimpangan-penyimpangan dengan melakukan tindakan koreksi terhadap penyimpangan tersebut untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebelumnya. Daulay (2016 hal 184) mengatakan bahwa pengawasan merupakan proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suharmono (2018) menyimpulkan bahwa ada pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan khususnya pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Ungaran. Yang berarti bahwa pengawasan dan motivasi kerja yang baik maka dapat memberikan kinerja yang baik. Dan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hadi Purnomo, 2017) menyimpulkan bahwa ada motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan khususnya pada PT. Karoseri Tentram Sejahtera Kota Malang.

Maka dari penelitian diatas, pengawasan dan motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui pengawasan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, artinya jika pengawasan pada suatu perusahaan di tingkatkan maka akan meningkatnya kinerja karyawan diperusahaan tersebut.



Gambar II.3 Kerangka Koseptual

C. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah. Oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan Sugiono (2012 hal 93) kesimpulan atau

jawaban sebenarnya atas penelitian yang dilakukan tersebut akan ditentukan apabila penelitian melakukan analisis data penelitian.

1. Ada pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Riau.
2. Ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Riau.
3. Ada pengaruh Pengawasan kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Riau.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif untuk mengetahui hubungan setiap variabel. Sugiono (2017 hal 75) mendefenisikan bahwa penelitian asosiatif adalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Melalui penelitian ini akan dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan dan mengontrol suatu fenomena.

B. Defenisi Oprasional

Definisi operasional adalah petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik buruknya pengukuran dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini menjadi definisi operasional adalah :

1. Kinerja Karyawan (Y)

Adapun menurut Mangkunegara (2017 hal 67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tabel III. 1

Indikator Kinerja (Y)

No	Indikator	Pernyataan
1	Kuantitas kerja	1,2
2	Kualitas kerja	3,4
3	Kendala kerja	5,6
4	Sikap kerja	7,8

Sumber: Mangkunegara (2017 hal 75)

2. Pengawasan Kerja (X1)

Pengawasan Kerja merupakan proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Pengawasan kerja ialah proses pengamatan agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Tabel III. 2
Indikator Pengawasan Kerja (X1)

No	Indikator	Pernyataan
1	Akurat	1,2
2	Tepat waktu	3,4
3	Obyek dan menyeluruh	5,6
4	Terpusat pada titik pengawasan	7,8
5	Realitas secara ekonomis	9,10
6	Realistik secara organisasional	11,12
7	Koordinasi dengan aliran kerja	13,14
8	Fleksibel	15,16

Sumber: Handoko (2017:373-374)

3. Motivasi Kerja (X2)

Adapun menurut Afandi (2018 hal 23) Motivasi Kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Sugiyono (2017 hal 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam hal ini yang menjadi populasinya adalah karyawan tetap PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Riau yaitu 162 orang.

Tabel III. 5

Daftar Populasi Penelitian

No	Bagian	Populasi
1	Bagian Sekretaris	19 Orang
2	Bagian Tanaman	23 Orang
3	Bagian Teknik dan pengolahan	16 Orang
4	Bagian pengadaan	13 Orang
5	Bagian umum, SDM dan kesehatan	27 Orang
6	Bagian keuangan	24 Orang
7	Bagian pengembangan usaha	10 Orang
8	Bagian Pemasaran	12 Orang
9	Bagian SPI	19 Orang
	Jumlah Karyawan	162 Orang

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara V (Persero)

2. Sampel Penelitian

Sugiyono (2017 hal 81) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Penentuan ukuran sample dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus *Slovin* sebagai berikut :

$$N = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Sumber : Juliandi, dkk (2015 hal 59)

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = tarif kesalahan (error) sebesar 0,10 (10%)

Dari rumus berikut jumlah sampel (n) adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{162}{1 + 162 (0,10)^2}$$

$$n = \frac{162}{2,6}$$

$$n = 62.3$$

$$n = 162$$

Sugiono (2010 hal 64) Teknik pengambilan sampel adalah *probability sampling* dengan menggunakan *proportionate stratified random sampling* untuk menentukan besarnya sampel pada setiap bagian dilakukan dengan alokasi proposional agar sampel yang diambil lebih proposional dengan cara :

$$\text{Jumlah sampel tiap bagian} = \frac{\text{jumlah sampel}}{\text{jumlah popula}} \times \text{jumlah tiap bagian}$$

Tabel III.6
Jumlah Sampel Penelitian

No	Bagian	Perhitungan	Sampel
1	Bagian Sekretaris	$\frac{62 \times 19}{162} = 7,27$	7 Orang
2	Bagian Tanaman	$\frac{62 \times 23}{162} = 8,80$	9 Orang
3	Bagian Teknik dan Pengelolaan	$\frac{62 \times 16}{162} = 6,12$	6 Orang
4	Bagian Pengadaan	$\frac{62 \times 13}{162} = 4,97$	5 Orang

5	Bagian Umum, SDM dan Kesehatan	$\frac{62 \times 27}{162} = 10,33$	10 Orang
6	Bagian Keuangan	$\frac{62 \times 24}{162} = 9,18$	9 Orang
7	Bagian Pengembangan Usaha	$\frac{62 \times 10}{162} = 3,82$	4 Orang
8	Bagian Pemasaran	$\frac{62 \times 1}{162} = 4,59$	5 Orang
9	Bagian SPI	$\frac{62 \times 19}{162} = 7,27$	7 Orang
Jumlah Karyawan			62 Orang

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih

E. Tehnik Pengumpulan Data

1. Angket (Quisioner)

Juliandi, dkk (2015 hal 69) pengumpulan data dalam instrumen ini menggunakan angket (Quisioner) adalah pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti yang ditunjukkan pada para karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau dengan menggunakan skala likert dengan bentuk checklist dimana setiap pertanyaan mempunyai opsi sebagaimana terlihat tabel berikut ini :

Tabel III. 7

Skala likert

No	Pertanyaan	Bobot
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Juliandi, dkk (2015 hal 71)

a. Uji Validitas

Juliandi, dkk (2015 hal 79) Uji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika hasilnya valid, berarti instrumen yang digunakan adalah instrumen yang tepat atau benar, sehingga data yang di kumpulkan dari instrumen tersebut juga merupakan data yang tepat sebagai bahan analisis dan selanjutnya.

Pengujian validitas tiap instrumen bebas dengan cara mengkorelasikan tiap butir pernyataan tersebut. Dalam penelitian ini, pengukuran uji validitas menggunakan bantuan SPSS. Jika nilai faktor loading $\geq 0,05$. Maka indikator yang dimaksud valid dan signifikan dalam mengukur suatu instrumen, namun sebaliknya jika nilai faktor $\leq 0,05$ maka indikator yang dimaksud tidak valid dan tidak dapat mengukur suatu instrumen.

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i) (\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Juliandi, dkk (2015 hal 77)

Dimana :

n = banyaknya pengamatan

$\sum x_i$ = jumlah pengamatan butir x

$\sum y_i$ = jumlah pengamatan butir y

$(\sum x_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan total skor x

$(\sum y_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan total skor y

$(\sum x_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan total skor x

$\sum x_i y_i$ = jumlah hasil kali butir x dengan total skor y

Pada uji validitas ini penulis menggunakan 30 validitas diluar sampel yang digunakan. Terlihat seperti pada tabel di bawah ini :

1) Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Tabel III.8

Hasil Uji Instrumen Kinerja Karyawan

Item	Corrected item- Total correlation	R- tabel	Keterangan
Item 1	0,512	0,250	Valid
Item 2	0,613	0,250	Valid
Item 3	0,439	0,250	Valid
Item 4	0,340	0,250	Valid
Item 5	0,571	0,250	Valid
Item 6	0,446	0,250	Valid
Item 7	0,393	0,250	Valid
Item 8	0,453	0,250	Valid

Sumber : data diolah (2019)

Dari pengujian validitas diatas pada tabel III.8 menunjukkan bahwa dari 8 item diatas tidak ada yang harus dibuang dari angket dan 8 item pertanyaan tersebut boleh dilanjutkan untuk pengujian reabilitas.

2) Validitas Pengawasan Kerja (X1)

Tabel III.9

Hasil Uji Validitas Instrumen Pengawasan Kerja

Item	Corrected item- Total correlation	R- tabel	Keterangan
Item 1	0,528	0,250	Valid
Item 2	0,519	0,250	Valid
Item 3	0,458	0,250	Valid
Item 4	0,388	0,250	Valid
Item 5	0,620	0,250	Valid
Item 6	0,559	0,250	Valid
Item 7	0,331	0,250	Valid

Item 8	0,607	0,250	Valid
Item 9	0,387	0,250	Valid
Item 10	0,487	0,250	Valid
Item 11	0,525	0,250	Valid
Item 12	0,557	0,250	Valid
Item 13	0,405	0,250	Valid
Item 14	0,540	0,250	Valid
Item 15	0,487	0,250	Valid
Item 16	0,525	0,250	Valid

Sumber : data diolah (2019)

Dari pengujian validitas diatas pada tabel III.9 ditanya 16 ternyata item pernyataan diatas semuanya valid dan tidak ada item yang harus dibuang dari angket 16 dan seluruh item tersebut boleh dilanjutkan kepada pengujian reabilitas.

3) Validitas Motivasi Kerja (X2)

Tabel III.10

Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja

Item	Corrected item- Total correlation	R- tabel	Keterangan
Item 1	0,389	0,250	Valid
Item 2	0,338	0,250	Valid
Item 3	0,380	0,250	Valid
Item 4	0,287	0,250	Valid
Item 5	0,259	0,250	Valid
Item 6	0,230	0,250	Tidak Valid
Item 7	0,310	0,250	Valid
Item 8	0,473	0,250	Valid
Item 9	0,306	0,250	Valid
Item 10	0,492	0,250	Valid
Item 11	0,511	0,250	Valid
Item 12	0,326	0,250	Valid
Item 13	0,381	0,250	Valid
Item 14	0,420	0,250	Valid
Item 15	0,530	0,250	Valid
Item 16	0,509	0,250	Valid

Sumber : data diolah (2019)

Dari pengujian tabel diatas validitas pada tabel III.10 diatas dinyatakan semua 16 item pertanyaan diatas 1 item yang harus dibuang dari angket dan 15 item lainnya boleh dilanjutkan kepada pengujian reabilitas.

b. Uji Reliabilitas

Juliandi, dkk (2015 hal 80) Reliabilitas memiliki berbagai nama lain seperti keterpercayaan, kehandalan, kestabilan. Tujuan penelitian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat keterpercayaan yang tinggi. Pengujian reabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka instrumen memiliki reabilitas yang baik atau dengan kata lain instrumen adalah reliabel atau terpercaya. Berdasarkan hasil olahan data dengan menggunakan SPSS dapat diketahui bahwa uji reabilitas pada penelitian ini adalah seperti pada tabel berikut:

$$\left(r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \right) \left(x = \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Arikunto dalam Juliandi, dkk (2015 hal 82)

Dimana :

r = Reabilitas instrumen

$\sum \sigma b$ = jumlah varians butir

k = banyaknya butir pernyataan

σt^2 = varians total

Tabel III.11
Uji Reabilitas Instrumen Variabel X1, X2, Y

Variabel	Nilai Reabilitas	Keterangan
Pengawasan Kerja	0,729 > 0,6	Reliabel
Motivasi Kerja	0,740 > 0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,712 > 0,6	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS (2019)

Tabel III.11 menunjukkan bahwa ketiga instrumen penelitian ini telah memenuhi unsur reabilitas. Maka dengan demikian instrumen memiliki reabilitas yang baik atau dengan kata lain, instrumen adalah reliabel atau terpercaya.

F. Tehnik Analisis Data

Tehnik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif. Juliandi, dkk (2015 hal 65) data kuantitatif adalah data-data yang berwujud angka-angka tertentu yang dapat dioperasikan secara matematis. Kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji korelasi *product moment* dan korelasi berganda tetapi dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan *software* statistik SPSS.

1. Regresi Linier Berganda

Juliandi, dkk (2015 hal 160) Analisis regresi ganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Juliandi, dkk (2015 hal 157)

Dimana :

Y = kinerja karyawan

a = konstanta

x1 = pengawasan kerja

x2 = motivasi kerja

X1 dan X2 = besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

2. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

a. Uji Normalitas

Juliandi, dkk (2015 hal 160) Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji multikolinieritas.

Juliandi, dkk (2015 hal 161) Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya koreksi yang kuat diantara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen, jika variabel independen saling berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak orthogonal, sebagai contoh diambil dari kasus regresi X1, X2, terhadap Y Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $< 0,05$ sama dengan $VIF > 5$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Juliandi, dkk (2015 hal 161) Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik *scatterplot*.

Nilai produksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain :

- 1) Jika pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur maka terjadi heteroskedastisitas
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (point-point) menyebar dibawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka titik tidak terjadi heteroskedastisitas

3. Uji Hipotesis

a. Uji t (Persial)

Untuk memuji nyata atau tidaknya hubungan variabel bebas dengan variabel terikat secara persial digunakan uji t dengan rumus :

$$t = \frac{r_{xy}\sqrt{n} - 2}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Sugiyono (2017 hal 184)

Keterangan :

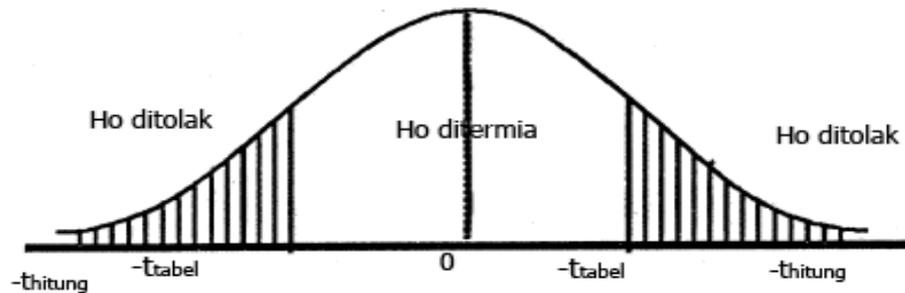
R_{xy} = korelasi variabel x dan variabel y yang ditemukan

n = jumlah sampel

t = t hitung

dengan taraf signifikan 5% uji dua pihak dan dk = n-2

- 1) Bila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, H_0 = ditolak maka ada pengaruh signifikan antara variabel x dan y
- 2) Bila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, H_0 = diterima, maka tidak ada pengaruh signifikan antara variabel x dan y



Gambra III.1

Kriteria Pengujian Hipotesis

b. Uji F (Simultan)

Uji simultan (Uji F) ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel dependen (kinerja karyawan) terhadap variabel independen X1 dan X2 secara bersama-sama (simultan) dengan tingkat signifikan terhadap variabel Y.

$$h = \frac{R^2 / k}{(1 - r^2)(n - k - 1)}$$

Zulfikar (2014 hal 186)

Dimana :

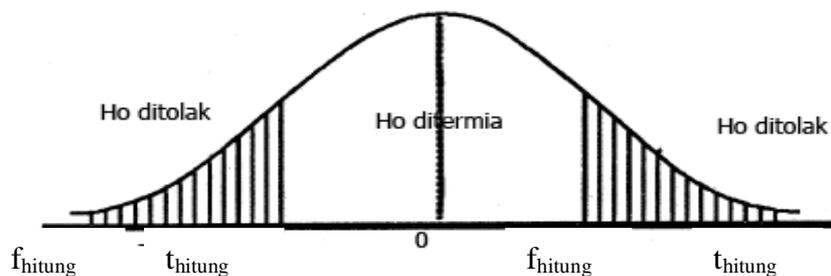
R^2 = koefisien korelasi berganda

k = jumlah variabel bebas

n = Jumlah anggota sampel

Bentuk pengujiannya sebagai berikut :

- 1) Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang menunjukkan ada pengaruh yang signifikan



Gambar III.2

Kriteria Pengujian Hipotesis

4. Koefisien Determinasi (R-Square)

Zulfikar (2014 hal 183) koefisien determinasi (R-Square) pada intinya untuk melihat seberapa besar varians variabel terikat dipengaruhi oleh varians variabel bebas, atau dengan kata lain seberapa besar variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *Statistical Package For Sosial Sciences* (SPSS v.22). Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

$$D = r^2 \times 100\%$$

Zulfikar (2014 hal 183)

Dimana :

D = Determinasi

r = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase kontribusi

Untuk mempermudah penulis dalam pengolahan dan penganalisis, penulis dibantu oleh program komputer yaitu *Statistical Package For Sosial Sciences* (SPSS v.22

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penelitian menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 8 pertanyaan untuk variabel Y, 16 pertanyaan untuk variabel X1, 16 dan pertanyaan untuk variabel X2, dimana yang menjadi variabel Y adalah kinerja karyawan, variabel X1 adalah Pengawasan Kerja, dan yang menjadi variabel X2 adalah Motivasi Kerja. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 62 karyawan sebagai sampel peneltian dan dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating (LSR)*.

Tabel IV. 1
Skala Pengukuran Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Skala pengukuran ketentuan diatas berlaku baik di dalam menghitung variabel X1 dan X2 bebas (pengawasan kerja dan motivasi kerja) mampu variabel terikat Y (kinerja karyawan).

a. Karakteristik Responden

Identitas responden yang ada apa PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau pada tahun 2019 dapat diuraikan pada tabel-tabel berikut ini :

1) Berdasarkan jenis kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel IV.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	55	88,7
Perempuan	7	11,3
Total	62	100,0

Sumber : Hasil Penelitian Angket 2019

Tabel diatas menunjukkan bahwa responden PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 55 orang (88,7%) dan responden kelamin perempuan sebanyak 7 orang (11,3%). Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh jenis kelamin laki-laki. Sebab pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) posisi yang dibutuhkan itu seperti kerja lapangan, kerja yang memang membutuhkan tenaga kerja laki-laki dengan jenis pekerjaan yang berat.

2) Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Usia

Umur (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
20-30	8	12,9
31-40	52	83,9
>50	2	3,2
Total	62	100,0

Sumber: Hasil Penelitian Angket 2019

Tabel diatas menunjukkan bahwa karakteristik data usia responden pada kelompok usia dengan rentang 20-30 tahun sebanyak 8 orang (12,9%), pada kelompok usia 31-40 tahun sebanyak 52 orang (83,9%), dan pada kelompok usia >50 tahun sebanyak 2 orang (3,2%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan karakteristik usia responden didominasi pada kelompok dengan rentang usia 31-40 tahun. Sebab ada usia 31-40 tahun lebih maksimalkan kinerjanya dan untuk mendapatkan kedudukan jabatan yang memiliki pengalaman kerja yang lebih bagus sehingga mampu membawa Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau ke arah yang lebih baik lagi.

3) Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat dari tabel di bawah ini :

Tabel IV.4
Karakteristik Responden Masa Kerja

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1-10	7	11,3
11-30	25	40,3
>40	30	48,4
Total	62	100,0

Tabel berikut menunjukkan bahwa karakteristik data pada kelompok responden yang memiliki masa kerja dengan kategori pada rentang 1-10 tahun sebanyak 7 orang (11,3%), dengan masa kerja 11-30 tahun sebanyak 25 orang (40,3%, dan dengan masa kerja >40 tahun sebanyak 30 orang (48,4%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau memiliki masa kerja pada rentang 11-30 tahun. Sebab pada masa kerja 11-30 tahun lebih berpengalaman dalam bekerja dan lebih bagus hasil kerjanya.

4) Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel IV.5
Karakteristik Responden Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SMK/SMA	26	41,9
D3	7	11,3
S1	29	46,8
Total	62	100,0

Sumber: Hasil Penelitian Angket 2019

Tabel diatas menunjukkan bahwa karakteristik data Tingkat Pendidikan responden pada tingkat pendidikan SMK/SMA sebanyak 26 orang (41,9%), dan responden pada tingkat pendidikan D3 sebanyak 7 orang (11,3%), dan responden pada tingkat pendidikan S1 sebanyak 29 orang (46,8%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden didominasi pada tingkat pendidikan SMK/SMA sebanyak 26 orang (61%). Sebab pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau dulunya membuka lowongan

pekerjaan minimal tamatan SMK/SMA, dan jarang sekali melakukan rekrutmen karyawan.

b. Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut ini penulis akan menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan, yaitu :

1) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel IV.6
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

TERNATIF													
No.	SS		S		CS		TS		STS		JUMLAH		
	Pert	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	21,0	39	62,9	10	16,1	0	0	0	0	0	0	100
2	12	19,4	41	66,1	9	14,5	0	0	0	0	0	0	100
3	6	9,7	44	71,0	6	19,4	0	0	0	0	0	0	100
4	14	22,6	38	61,3	10	16,1	0	0	0	0	0	0	100
5	6	9,7	33	53,2	22	35,5	1	1,6	0	0	0	0	100
6	11	17,7	41	66,1	10	16,1	0	0	0	0	0	0	100
7	18	29,0	44	71,0	0	100	0	0	0	0	0	0	100
8	15	24,2	46	74,2	1	1,6	0	0	0	0	0	0	100

Sumber : Data diolah, 2019

Dari tabel diatas dapat diuraikan penjelasan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 orang atau 62,9%. Karena karyawan merasa mampu dalam menyelesaikan tugasnya dengan hasil yang memuaskan.

2. Jawaban responden tentang saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya, mayoritas responden menjawab sebanyak 41 orang atau 66,1%. Karena karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka.
3. Jawaban responden tentang saya selalu menyelesaikan tugas/pekerjaan sesuai dengan target kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44 orang atau 71,0%. Karena mereka mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target mereka.
4. Jawaban responden tentang saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 orang atau 61,3%. Karena mereka mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan perusahaan.
5. Jawaban responden tentang saya selalu menjadi yang terbaik dan terandal dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 orang atau 53,2%. Karena mereka mampu selalu menjadi yang terbaik dan terandal dalam bekerja.
6. Jawaban responden tentang saya memiliki kemampuan yang baik dalam bekerja, mayoritas responden setuju sebanyak 41 orang 66,1%. Karena mereka memiliki kemampuan yang terbaik dalam bekerja.
7. Jawaban responden tentang saya selalu bersikap baik terhadap manajer, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44 orang atau 71,0%. Karena mereka selalu bersikap baik terhadap manajer.

8. Jawaban responden tentang saya selalu bersikap baik terhadap rekan-rekan kerja saya, mayoritas responden setuju sebanyak 46 orang atau 74,2%. Mereka selalu bersikap baik terhadap rekan-rekan kerja.

Berdasarkan jawaban responden terkait tentang kinerja karyawan (Y) diatas sebagian besar karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau, menjawab setuju 46 responden (74,2%) pada pernyataan ke 8 tentang saya selalu bersikap baik terhadap rekan-rekan kerja responden yang menyatakan setuju 44 responden (71,0%) pada pertanyaan ke 3 tentang saya mampu mengerjakan tugas sesuai dengan target mereka dan menjawab 44 responden (71,0%) pada pertanyaan ke 7 tentang saya bersikap baik terhadap manajer dan menjawab 33 responden (53,2%) pada pernyataan 5 tentang saya mampu selalu menjadi yang terbaik dan terandal dalam bekerja.

2) Variabel Pengawasan Kerja (X1)

Tabel IV.7
Skor Angket Untuk Variabel Pengawasan Kerja (X1)

Alternatif Jawaban												
No. Pert	SS		S		CS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	19,4	33	53,2	16	25,8	1	1,6	0	0	0	100
2	15	24,2	40	64,5	7	11,3	0	0	0	0	0	100
3	18	29,0	39	62,9	5	8,1	0	0	0	0	0	100
4	12	19,4	41	55,1	9	14,5	0	0	0	0	0	100
5	16	25,8	22	35,5	17	27,4	7	11,3	0	0	0	100
6	18	29,0	39	62,9	5	8,1	0	0	0	0	0	100
7	21	33,9	37	59,7	4	6,5	0	0	0	0	0	100

Alternatif Jawaban												
No.	SS		S		CS		TS		STS		JUMLAH	
Pert	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
8	26	41,9	27	43,5	7	11,3	2	3,2	0	0	0	100
9	8	12,9	38	61,3	16	25,8	0	0	0	0	0	100
10	14	22,6	38	61,3	10	16,1	0	0	0	0	0	100
11	17	27,4	37	59,7	8	12,9	0	0	0	0	0	100
12	20	32,2	33	53,2	8	12,9	1	1,6	0	0	0	100
13	10	16,1	43	69,4	8	12,9	1	1,6	0	0	0	100
14	13	12,0	41	66,1	8	12,9	0	0	0	0	0	100
15	14	22,6	38	61,3	10	16,1	0	0	0	0	0	100
16	17	27,4	37	59,7	8	12,9	0	0	0	0	0	100

Sumber : Data diolah, 2019

Dari tabel diatas dapat diuraikan penjelasan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pengawasan kerja yang dilakukan pimpinan selalu dilakukan secara akurat, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 orang atau 53,2%. Karena mereka setuju pengawasan kerja yang dilakukan atasan selalu akurat.
2. Jawaban responden tentang pengawasan kerja yang dilakukan pimpinan sesuai SOP (*Standar Operasional Procedur*) perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 orang atau 64,5%. Karena mereka setuju pengawasan kerja yang dilakukan asisten sesuai SOP perusahaan.
3. Jawaban responden tentang pengawasan kerja selalu dilakukan sesuai jadwal yang telah ditentukan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39

orang atau 62,9%. Karena mereka setuju pengawasan kerja selalu dilakukan sesuai jadwal yang telah ditentukan.

4. Jawaban responden tentang pengawasan kerja dilakukan sesuai dengan jam kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 41 orang atau 55,1%. Karena mereka setuju pengawasan kerja yang dilakukan sesuai dengan jam kerja.
5. Jawaban responden tentang pimpinan dalam melakukan pengawasan kerja bersifat objektif, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 orang atau 35,5%. Karena mereka setuju asisten dalam melakukan pengawasan kerja bersifat objektif.
6. Jawaban responden tentang pimpinan dalam melakukan pengawasan kerja bersifat menyeluruh, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 orang atau 62,9%. Karena mereka setuju asisten dalam melakukan pengawasan kerja bersifat menyeluruh.
7. Jawaban responden tentang pengawasan kerja yang dilakukan pimpinan perusahaan selalu dilakukan pada setiap bagian, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang atau 59,7%. Karena mereka setuju pengawasan kerja yang dilakukan asisten perusahaan selalu dilakukan pada setiap bagian.
8. Jawaban responden tentang pengawasan kerja lebih sering dilakukan pada bagian keuangan yang dianggap sebagai bagian paling penting, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang atau 43,5%. Karena mereka setuju pengawasan kerja lebih sering dilakukan pada bagian keuangan yang dianggap sebagai bagian paling penting.

9. Jawaban responden tentang pengawasan kerja yang dilakukan pimpinan secara realistis, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 orang atau 61,3%. Karena mereka setuju pengawasan kerja yang dilakukan asisten secara realistis.
10. Jawaban responden tentang pelaksanaan pengawasan kerja harus lebih efektif dan efisien, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 orang atau 61,3%. Karena mereka setuju pengawasan kerja yang dilakukan harus efektif dan efisien.
11. Jawaban responden tentang informasi pengawasan kerja harus sampai pada seluruh karyawan yang memerlukannya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang atau 59,7%. Karena mereka setuju informasi pengawasan kerja harus sampai pada seluruh karyawan yang memerlukannya.
12. Jawaban responden tentang informasi pengawasan kerja harus terkoordinasi dengan aliran kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 orang atau 53,2%. Karena mereka setuju informasi pengawasan kerja harus terkoordinasi dengan aliran kerja.
13. Jawaban responden tentang pengawasan kerja yang dilakukan pimpinan bersifat fleksibel, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 43 orang atau 69,4%. Karena mereka setuju pengawasan kerja yang dilakukan atasan bersifat fleksibel.
14. Jawaban responden tentang pengawasan kerja dapat dilakukan kapan saja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 41 orang atau 66,1%. Karena setuju pengawasan kerja dapat dilakukan kapan saja.
15. Jawaban responden tentang karyawan dapat menerima bekerja dibawah tekanan dan batas waktu yang telah ditentukan perusahaan, mayoritas

responden menjawab setuju sebanyak 38 orang atau 61,3%. Karena mereka setuju karyawan dapat menerima bekerja dibawah tekanan dan batas waktu yang telah ditentukan.

16. Jawaban responden tentang karyawan dapat menerima pekerjaan yang dibebankan kepadanya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang atau 59,7%. Karena mereka setuju karyawan dapat menerima pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan jawaban responden terkait tentang Pengawasan Kerja (X1) diatas sebagian besar karyawan tetap pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau, menjawab setuju 43 responden (69,4%) pada pernyataan ke 13 tentang mereka setuju pengawasan kerja yang dilakukan atasan bersifat fleksibel dan mayoritas responden yang menyatakan setuju 22 responden (35,5%) pada pernyataan ke 5 tentang mereka setuju atasan dalam melakukan pengawasan kerja bersifat objektif.

3) Variabel Motivasi Kerja (X2)

Tabel IV.8
Skor Angket Untuk Variabel Motivasi Kerja (X2)

Alternatif Jawaban												
No Pert	SS		S		CS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	25,8	42	67,7	4	6,5	0	0	0	0	62	100
2	19	30,6	41	66,1	2	3,2	0	0	0	0	62	100
3	15	24,2	39	62,9	8	12,9	0	0	0	0	62	100

No Pert	Alternatif Jawaban											
	SS		S		CS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
4	23	37,1	35	56,5	4	6,5	0	0	0	0	62	100
5	32	51,6	28	45,2	2	3,2	0	0	0	0	62	100
6	26	41,9	31	50,0	5	8,1	0	0	0	0	62	100
7	16	25,8	35	56,5	11	17,7	0	0	0	0	62	100
8	14	22,6	36	58,1	12	19,4	0	0	0	0	62	100
9	13	21,0	40	64,5	9	14,5	0	0	0	0	62	100
10	18	29,0	35	56,5	9	14,5	0	0	0	0	62	100
11	15	24,2	32	51,6	15	24,2	0	0	0	0	62	100
12	12	19,4	33	53,2	17	27,4	0	0	0	0	62	100
13	11	21,0	38	61,3	11	17,7	0	0	0	0	62	100
14	25	40,3	31	50,0	6	9,7	0	0	0	0	62	100
15	27	43,5	34	54,8	1	1,6	0	0	0	0	62	100
16	23	37,1	37	59,7	2	3,2	0	0	0	0	62	100

Sumber : Data diolah, 2019

Dari tabel diatas dapat diuraikan penjelasan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang saya akan selalu bekerja keras demi mencapai tujuan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 42 orang atau 67,7%. Saya akan selalu bekerja keras demi mencapai tujuan saya.
2. Jawaban responden tentang saya selalu bekerja keras dalam melaksanakan tugas, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 41 orang atau 66,1%. Saya selalu bekerja keras dalam melaksanakan tugas.

3. Jawaban responden tentang saya memiliki tujuan untuk masa depan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 orang atau 62,9%. Saya memiliki tujuan untuk masa depan saya.
4. Jawaban responden tentang dalam bekerja saya selalu berorientasi masa depan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang atau 56,5%. Dalam bekerja saya selalu berorientasi masa depan.
5. Jawaban responden tentang saya akan bekerja sebaik mungkin agar bisa mendapat kenaikan jabatan responden menjawab setuju sebanyak 28 orang atau 45,2%. Saya akan bekerja sebaik mungkin agar bisa mendapat kenaikan jabatan.
6. Jawaban responden tentang saya mempunyai cita-cita yang tinggi untuk mengembangkan karir kedepannya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 orang atau 50,0%. Saya mempunyai cita-cita yang tinggi untuk mengembangkan karir kedepannya.
7. Jawaban responden tentang saya akan melaksanakan tugas saya dengan sungguh-sungguh agar bisa mencapai hal-hal yang saya inginkan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang atau 56,5%. Saya akan melaksanakan tugas saya dengan sungguh-sungguh agar bisa mencapai hal-hal yang saya inginkan.
8. Jawaban responden tentang saya memahami tugas dan kewajiban dari pekerjaan yang diberikan kepada saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang atau 58,1%. Saya memahami tugas dan kewajiban dari pekerjaan yang diberikan kepada saya.

9. Jawaban responden tentang saya akan selalu berusaha menjadi yang terbaik dalam bidang apapun yang saya kerjakan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 orang atau 64,5%. Saya akan selalu berusaha menjadi yang terbaik dalam bidang apapun yang saya kerjakan.
10. Jawaban responden tentang saya akan memberikan yang terbaik untuk pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang atau 56,5%. Saya akan memberikan yang terbaik untuk pekerjaan saya.
11. Jawaban responden tentang saya memahami ketentuan pekerjaan yang diberikan kepada saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 51,6%. Saya memahami ketentuan pekerjaan yang diberikan kepada saya.
12. Jawaban responden tentang saya selalu sungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju 33 orang atau 53,2%. Saya selalu sungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan.
13. Jawaban responden tentang rekan kerja yang baik akan meningkatkan minat dan mendorong saya bekerja lebih baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 orang atau 61,3%. Rekan kerja yang baik akan meningkatkan minat dan mendorong saya bekerja lebih baik
14. Jawaban responden tentang saya selalu memiliki kerja sama yang baik terhadap karyawan lain, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 atau orang 50,0%. Saya selalu memiliki kerja sama yang baik terhadap karyawan lain.
15. Jawaban responden tentang saya selalu memanfaatkan waktu kerja saya dengan efisien agar saya bisa membagi waktu dengan keluarga saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 atau orang 54,8%. Saya selalu

memanfaatkan waktu kerja saya dengan efisien agar saya bisa membagi waktu dengan keluarga saya.

16. Jawaban responden tentang saya memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang atau 59,7%. Saya memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan.

Berdasarkan jawaban responden terkait tentang motivasi kerja (X2) diatas sebagian besar karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau, menjawab setuju 42 responden (67,7%) pada pernyataan ke 1 tentang saya akan selalu bekerja keras demi mencapai tujuan saya dan 41 responden (66,1%) menjawab setuju pada pernyataan ke 2 tentang saya selalu bekerja keras dalam melaksanakan tugas responden yang menyatakan setuju 28 responden (45,2%) pada pernyataan ke 5 tentang saya akan bekerja sebaik mungkin agar bisa mendapat kenaikan jabatan.

B. Analisis Data

Bagian ini adalah menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah dideskripsikan dari data sebelumnya yang merupakan deskripsi data. Data yang dianalisis dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk pengambilan kesimpulan.

1. Regresi Linier Berganda

Analisis ini disusun untuk melihat hubungan antara variabel penelitian apakah hubungan yang terbangun hubungan positif atau hubungan negatif.

Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi berganda dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel IV.9

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26,084	5,839		4,467	,000
Pengawasan Kerja	,075	,058	,167	1,288	,203
Motivasi Kerja	,023	,076	,039	,300	,765

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah SPSS (2019)

Berdasarkan pada tabel IV.9 diatas, maka dapat disusun model penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 26,084 + 0,075X_1 + 0,023X_2$$

Persamaan diatas memperhatikan bahwa semua variabel X (Pengawasan Kerja dan Motivasi Kerja) memiliki koefisiensi yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan).

Model penelitian dalam bentuk persamaan regresi linier berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut :

- 1) Jika Pengawasan Kerja dan motivasi kerja di asumsikan sama dengan nol, maka kinerja karyawan bernilai 26,084

- 2) Jika pengawasan kerja ditingkatkan 100% maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,075 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
- 3) Jika motivasi kerja ditingkatkan 100% maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,023 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

2. Asumsi Klasik

Hasil pengelolaan data dengan SPSS tentang pengaruh pengawasan kerja dan motivasi kerja Terhadap kinerja karyawan maka dapat dilihat dengan menggunakan asumsi klasik yaitu :

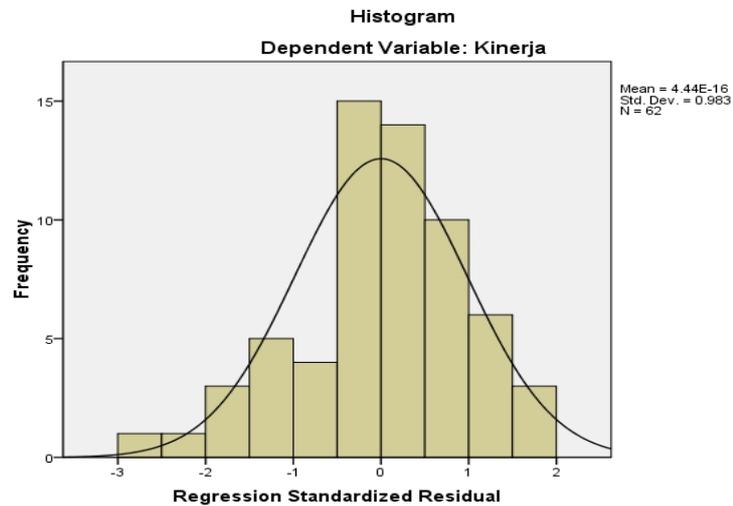
1) Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak. Ada dua cara medeteksi apakah residual distribusi normal atau tidak yaitu analisis statistik. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran (data) titik pada sumbu diagonal dan grafik dengan melihat histogram dari residual.

Dasar pengambilan keputusannya adalah:

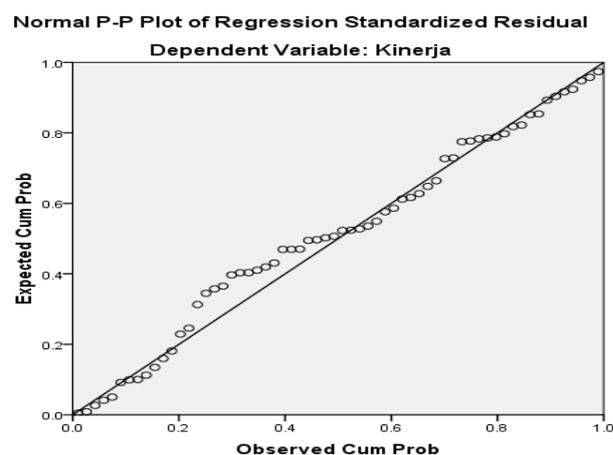
- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal atau garafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis histrogramnya tidak menunjukkan pada distribusi normal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan hasil transformasi data penelitian melakukan uji normalitas dengan hasil sebagai berikut :



Gambar IV.1 Grafik Histogram
Sumber: Hasil Pengolahan Data (2019)

Pada grafik normal p-plot terlihat pada gambar diatas menunjukkan pola data dalam residul berdistribusi normal karena grafik tidak miring ke kiri maupun ke kanan. Demikian pula dengan hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik p-plot pada gambar IV.1 sebagai berikut



Gambar IV.2 Grafik Histogram Normal P-Plot Regression Standardized Residual
Sumber: Pengolahan Data (2019)

Hasil grafik normal P-Plot terlihat pada gambar diatas bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen.

Tabel IV.10
Uji Multikolineritas

Coefficients ^a			
Model	Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)			
Pengawasan Kerja (X1)	,167	,972	1,029
Motivasi Kerja(X2)	,039	,972	1,029

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data pengolahan SPSS (2019)

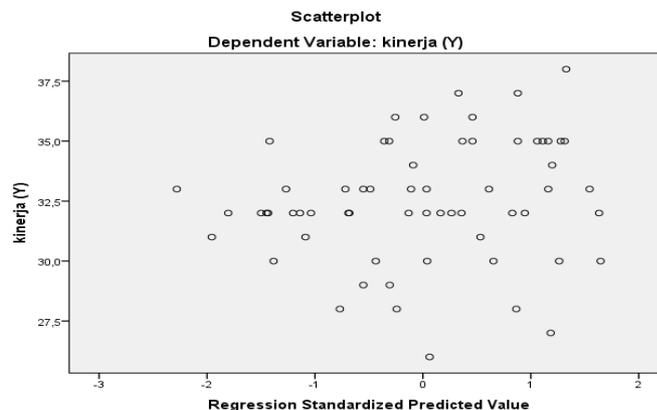
Jika dilihat pada tabel IV.10 diatas, dapat diketahui bahwa kedua variabel independen yakni pengawasan kerja dan motivasi kerja memiliki nilai VIF 1,029 Ini berarti kedua variabel independen tersebut memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5) Gujarati dalam Juliandi (2015 hal 16), sehingga tidak terjadi multikolineritas dalam variabel independen penelitian ini.

1) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians atau residul suatu pengamatan yang lain. Jika

varians residul dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda tersebut heteroskedastisitas, dan jika varians berbeda tersebut heteroskedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka “tidak terjadi heteroskedastisitas” pada model regresi.



Gambar IV.3 Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Scatterplot

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2019)

Gambar VI.3 memperlihatkan titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, secara tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heteroskedastisitas” pada model regresi ini.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji hipotesis parsial bertujuan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel bebas dengan variabel terikat. Adapun rumus uji hipotesis parsial menurut Sugiyono (2010 hal 216) adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{r_{xy}\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dengan taraf signifikan 5% dan dk= n-2 diperoleh t_{tabel} 60 sebesar 1,670

Ketentuan : H_a diterima H_o ditolak jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$

H_o Terima H_a ditolak jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$

Berdasarkan hasil perhitungan uji t dengan menggunakan program SPSS

22.0 dapat dilihat pada tabel berikut :

1) Pengaruh Pengawasan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel IV. 11

Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26,084	5,839		4,467	,000
PengawasanKerja	,075	,058	,167	1,288	,203
Motivasi Kerja	,023	,076	,039	,300	,765

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

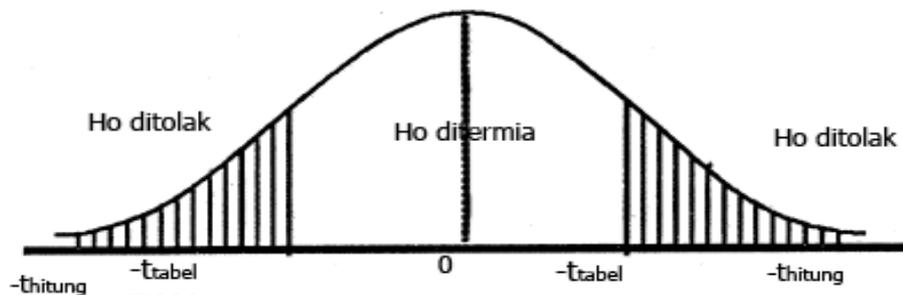
b. Predictors: (Constant), Pengawasan Kerja, Motivasi Kerja

Dari data diatas dapat diketahui bahwa

$$t_{hitung} = 1,288$$

$$t_{tabel} = 2,000$$

Dari tabel diatas tentang pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} 1,288 yang lebih kecil dari pada nilai t_{tabel} dengan nilai sig sebesar $0,203 > \alpha 0,05$ dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak hal ini menunjukkan bahwa pengawasan kerja mempunyai pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar IV.4 Hasil Hipotesis t

Hal ini diartikan bahwa pengawasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau.

2) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel IV.12

Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,084	5,839		4,467	,000
	Pengawasan Kerja	,075	,058	,167	1,288	,203
	Motivasi Kerja	,023	,076	,039	,300	,765

c. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

d. Predictors: (Constant), Pengawasan Kerja, Motivasi Kerja

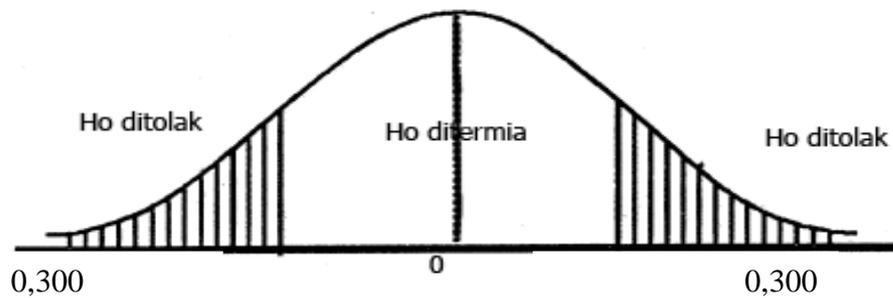
Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari data diatas dapat diketahui bahwa :

$$t_{hitung} = 0,300$$

$$t_{tabel} = 2,000$$

Dari tabel diatas pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} 0,300 yang lebih kecil dari pada nilai t_{tabel} 2,000 dengan nilai sig sebesar $0,765 > \alpha 0,05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan apabila motivasi kerja PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau menyatakan dimana motivasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar IV.4 Hasil Hipotesis t

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik (Simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Ketentuannya adalah jika nilai probabilitas $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 diterima.

$$f_h = \frac{R^2/K}{(1 - r^2)f(n - k - 1)}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien Kolerasi ganda

K = Jumlah Variabel independen

N = Jumlah anggota

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Kriteria Pengujian :

- a) Tidak signifikan jika H_0 diterima dan H_a ditolak $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan $f_{hitung} > f_{tabel}$
- b) Signifikan jika H_0 ditolak dan H_a diterima bila $f_{hitung} < f_{tabel}$ dan $f_{hitung} < f_{tabel}$

Tabel IV.13
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12,349	2	6,175	,966	,387 ^b
	Residual	377,151	59	6,392		
	Total	389,500	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pengawasan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

$$df_1 = k-1 = 3-1 = 2 \quad df_2 = n-k = 62-3 = 59$$

$$f_{\text{tabel}} = n-k = 62-3 = 59 \text{ adalah } 3,15$$

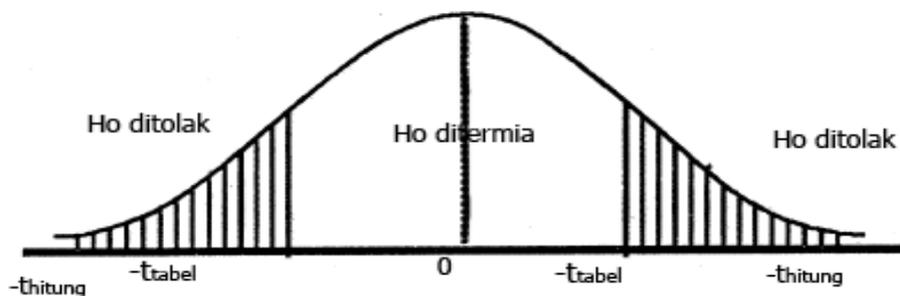
$$f_{\text{hitung}} = 0,966$$

$$f_{\text{tabel}} = 3,15$$

Berdasarkan data tabel uji F diketahui terdapat nilai sig sebesar 0,387 nilai sig lebih besar dari 0,05 artinya bahwa pengawasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau.

Jika dilihat dari pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan dengan membandingkan nilai f_{hitung} dengan f_{tabel} terlebih dahulu menghitung derajat bebas (df) pembilang dan derajat babas (df) penyebut diketahui nilai df pembilang adalah k-1 sehingga diketahui df_1 pembilang $3-1=2$, sedangkan nilai df_2 penyebut n-k, sehingga diketahui nilai df penyebut adalah $62-3= 59$ sehingga diketahui bahwa nilai f_{tabel} maka dihasilkan $0,966 < 3,15$ dan dapat disimpulkan bahwa pengawasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif

tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Povinsi Riau.



Gambar IV.16 Hasil Pengujian Hipotesis F

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) berfungsi untuk melihat jauh mana keseluruhan variabel independen dapat menunjukkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah 0-1. Apabila angka koefisien determinasi semakin kuat, yang berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen sedangkan nilai koefisien determinasi (adjusted R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen adalah terbatas.

Berikut hasil pengujian statistiknya :

Tabel IV.14

Koefisien Determinasi (R-Square)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,178 ^a	,032	-,001	2,528

a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Contant), Motivasi Kerja, Pengawasan Kerja

Berdasarkan Adjusted R Square sebesar 0,032 menunjukkan variasi variabel pengawasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,032 atau 3,2% dan sisanya sebesar 96,8% dipengaruhi atau dijelaskan variabel lain diluar ruang lingkup penelitian ini. Misalnya lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi.

C. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat semua variabel bebas (pengawasan kerja dan motivasi kerja) berpengaruh kepada variabel terikat (kinerja karyawan), lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas tentang pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} 1,288 yang lebih besar dari pada nilai t_{tabel} 2,000 atau nilai sig sebesar $0,203 > \alpha 0,05$ dan nilai koefisien regresi sebesar 0,075. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak dengan kata lain pengawasan kerja mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila pengawasan kerja semakin baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Berdasarkan dari hasil deskriptif mayoritas responden menjawab setuju terkait pada variabel pengawasan kerja tentang karyawan dapat menerima pekerjaan yang dibebankan kepadanya, serta pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau mereka mampu menerima pekerjaan yang dibebankan kepada mereka dengan waktu yang telah ditentukan tanpa paksaan. Dan minoritas menjawab kurang setuju terkait pada karyawan dapat menerima bekerja dibawah tekanan dan batas waktu yang telah

ditentukan seperti pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau mereka memberikan waktu yang sangat sedikit untuk digunakan dalam melaksanakan pekerjaan mereka sehingga mereka tertekan.

Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan kerja yang diterapkan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau pengawasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menjelaskan bahwa pengawasan kerja yang positif harus tetap dipertahankan karena dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik dalam pekerjaan. Pengawasan kerja yang perlu dipertahankan terutama pada aspek dimana pimpinan harus memperhatikan kepentingan karyawan maupun kepentingan perusahaan. Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Noor (2013 hal 283) pengawasan kerja ialah proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Hal ini didukung atau sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Sondole, Nelwan, Palandeng (2015) berhasil membuktikan bahwa pengawasan kerja menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel bebas pengawasan kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Hal ini berarti pengawasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII Terminal BBM Bitung. Walaupun demikian, namun kita tahu bersama bahwa fungsi pengawasan kerja tidak dapat dipisahkan dari tiga fungsi manajemen lainnya.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian diatas tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} 0,300 yang lebih kecil dari 2,000 dengan nilai sig sebesar $0,765 > \alpha 0,05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak dengan kata lain motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini menunjukan bahwa motivasi kerja PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau rendah, hal ini dapat dilihat dari kurangnya kesadaran dan kesediaan para karyawan untuk mentaati semua peraturan yang dibuat oleh PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. Pandangan ini menjelaskan bahwa suatu kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mentaati peraturan-peraturan yang berlaku tanpa paksaan, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak dapat mendorong para karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau untuk bekerja lebih keras dan lebih baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Singodimedjo dalam Sutrisno (2011 hal 86) motivasi kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku.

Hal ini didukung atau sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Margaret (2017) berhasil membuktikan bahwa tidak adanya pengaruh yang tidak signifikan secara persial antar variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit At-Taqwa Gumawang Kecamatan Belitung Madang Raya Kabupaten OKU Timur. Dan hal ini juga didukung atau sejalan dengan hasil

penelitian Gusti (2012) berhasil membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antar motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMKN 1 Purworejo Pasca.

3. Pengaruh Pengawasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan data tabel uji F diketahui nilai sig sebesar 0,387 lebih besar dari 0,05 artinya pengawasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau.

Jika dilihat dari pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan dengan membandingkan nilai F_{hitung} terlebih dahulu menghitung derajat bebas (df) pembilang dan derajat bebas (df) penyebut diketahui nilai df pembilang adalah $k-1$ sehingga diketahui df pembilang $3-1= 1$ sedangkan nilai df penyebut $n-k$, sehingga diketahui nilai df penyebut adalah $62-3= 59$ sehingga diketahui bahwa nilai f_{tabel} adalah sebesar 3,15 jika dibandingkan nilai f_{hitung} dengan f_{tabel} maka dihasilkan $0,966 < 3,15$ dan dapat disimpulkan bahwa pengawasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. Dengan demikian pengawasan kerja dan motivasi kerja perlu dipertahankan agar pencapaian kinerja karyawan lebih baik.

Pengawasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh pengawasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan artinya jika pengawasan kerja pada suatu perusahaan ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan di

perusahaan tersebut. Begitu juga dengan motivasi kerja apabila perusahaan meningkatkan motivasi kerja terhadap karyawan maka kinerja akan meningkat.

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sondole, Nelwan, Palandeng (2015) menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh signifikan antara pengawasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII Terminal BBM Bitung. Dan penelitian ini didukung dan sejalan oleh penelitian hasil penelitian Nurkocim dan Nurlaila (2016) membuktikan bahwa pengawasan kerja dan motivasi kerja secara simultan bahwa tidak adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor Camat Wasile Kabupaten Halmahera Timur, yang berarti bahwa pengawasan kerja dan motivasi kerja yang baik maka dapat memberikan kinerja karyawan yang lebih baik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah dilakukan penelitian dari judul “Pengaruh Pengawasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau” maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengawasan kerja secara persial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Motivasi kerja secara persial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Pengawasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas bahwa adanya pengaruh pengawasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. Oleh karena itu saran yang akan penulis sampaikan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, hendaknya perusahaan terlebih dahulu memperhatikan pengawasan kerja dan motivasi kerja, sehingga dapat berdampak positif bagi kinerja karyawan.
2. PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau harus bisa mempertahankan kinerja karyawannya dan juga meningkatkan motivasi kerja kepada setiap karyawan agar kinerja menjadi lebih baik.

3. Lebih khususnya untuk perusahaan sekiranya hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan nilai positif, yang dimana pengawasan kerja dan motivasi kerja harus tetap dilakukan dengan baik agar menciptakan hasil kinerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abas, E. (2017). *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 45-60.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, *Manegio: Jurnal Iimiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 144-150.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kepalasekolahan Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-faktor Yang Memengaruhi*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan, *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 176-184.
- Handoko, H. T. (2017). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Iskandar, Y. (2017). *Pengaruh Motivasi & Ketidakamanan kerja Terhadap Penilaian Kerja Yang Berdampak Kepada Kepuasan Kerja*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasikan Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Prosiding: *The National Confrences Management and Business (NCMAB)*, 405-424.
- Juliandi, A, dan Irfan, (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU Press.

- Kamal, B. M. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 63-64.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Cetakan Pertama Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marpaung, M. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis*, 8(1), 50-62.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Purnomo, H. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karoseri Tentram Sejahtera Kota Malang. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis*, 6(2), 49-63.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suharnomo. (2018). Pengaruh Pengawasan, Motivasi Kerja, Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Ungaran. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(1), 1-12.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 9(1), 43-50.
- Toding, A. Y. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pipit Mutiara Indah di Desa Sekatak Buji Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis*, 4(2), 387-399.
- Zulfikar. (2014). *Manajemen Riset dengan Pendekatan Komputasi Statistika*. Yogyakarta: Budi Utama.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama : SARI ADRIANI
NPM : 1505161077
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Hamumung, 1 Mei 1997
Kewarganegaraan : Indonesia
Agama : Islam
Alamat : JL. Bukit Barisan 1
Anak ke : Pertama

DATA ORANG TUA

Nama Ayah : Satari
Nama Ibu : Sumarni
Alamat : Kp. Hamumung Huta IV Gajing Jaya
Kecamatan Gunung Maligas Kabupaten
Simalungun

PENDIDIKAN FORMAL

1. SD Negeri 095129 Rajambu Tumorang Tamat Tahun 2009
2. SMP Alwaslyah Tanjungmorawa Tamat Tahun 2012
3. SMK PAB-2 Helvetia Deli Serdang Tamat Tahun 2015
4. Tahun 2015-2019, tercatat sebagai Mahasiswa pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, 2019

SARI ANDRIANI

1505161077