

**PENGARUH PENGAWASAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PDAM TIRTANADI CABANG
PEMASARAN AIR LIMBAH**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh:

Nama : NURLELA POHAN
NPM : 1405161054
Program Studi : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



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

Jl. Kapt. Muechtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 28 Maret 2018, pukul 13.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : NUKLELA POHAN
N P M : 1405161054
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH PENGAWASAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTANADI GIMBARHANG PEMASARAN AIR LAMUH

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

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

NEL ARIANTY, SE, M.M

LINZZY PRATAMI PUTRI, SE, M.M

Pembimbing

WILLY YUSNANDAR, SE, M.Si

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris


H. JANURI, SE, MM, M.Si




ADE GUNAWAN, SE, M.Si



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 SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Lengkap : NURLELA POHAN
N.P.M : 1405161054
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PENGAWASAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM
TIRTANADI CABANG PEMASARAN AIR LIMBAH

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi


WILLY YUSNANDAR, SE, M.Si

Disetujui Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis


Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si

Dekan
Ekonomi dan Bisnis



H. HANIYURI, SE, MM, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : KARLELA Pohan
NPM : 1409121054
Konsentrasi : PLDM
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/
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 identitas 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 UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....2016
Pembuat Pernyataan



NB :

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



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : NURLELA POHAN
N.P.M : 1405161054
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PENGAWASAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTANADI CABANG
PEMASARAN AIR LIMBAH

| Tanggal | Deskripsi Bimbingan Skripsi | Paraf | Keterangan |
|---------------|--|-------|------------|
| 20 2018 03 | BAB I & II DITERIMA. | | |
| | KUESIONER. | | |
| | ABSTRACT. | | |
| 20 2018 03 | HASIL UJI DARI MASING-MASING VARIABEL. | | |
| | TABEL DAN DAFTAR GAMBAR DI PERBAIKI DI SESUAIKAN DENGAN HASIL. | | |
| 21 2018 03 | KESIMPULAN DAN SARAN | | |
| 21 2018 03 | Ace IKUT SIDANG MEJA HIJAU. | | |

Pembimbing Skripsi

WILLY YUSNANDAR, SE, M.Si

Medan, Maret 2018
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.

ABSTRAK

NURLELA POHAN, NPM 1405161054, Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Pemasaran Air Limbah. Skripsi

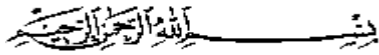
Tujuan penulis melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Pemasaran Air Limbah, dengan pendekatan penelitian menggunakan asosiatif, dengan jumlah sampel sebanyak 40 karyawan

Hasil penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang diproses dan dianalisis dengan menggunakan Regresi Berganda. Lalu melakukan uji kualitas data yang digunakan adalah uji validitas dengan menggunakan *Corrected Item Total* dan uji reabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*. Untuk uji hipotesis dalam penelitian ini. Peneliti menggunakan uji t, dan uji F serta melakukan uji determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara pengawasan terhadap kinerja karyawan yang dilihat dari $t_{hitung} (7,023) > t_{tabel} (1,68)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, juga terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yang dilihat dari $t_{hitung} (5,314) > t_{tabel} (1,68)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan secara simultan juga terdapat pengaruh antara pengawasan dan motivasi terhadap kinerja karyawan yang dilihat dari $F_{hitung} (96,764) > F_{tabel} (3,23)$ dengan tingkat signifikansi 0.000, dengan Nilai koefisien determinasi yang diperoleh *R Square* sebesar 0,839 atau 83,9 % yang artinya pengaruh pengawasan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Pengawasan, Motivasi dan Kinerja.

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji syukur bagi ALLAH SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis mendapatkan kemudahan-kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini, dimana skripsi ini sangat penulis butuhkan dalam rangka sebagai kelengkapan penulis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dengan segala keterbatasan ilmu dan kemampuan yang dimiliki, penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan para pembaca berkenan memberikan saran dan masukan yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Selanjutnya, tak lupa penulis juga dengan rasa hormat mengucapkan terima kasih tak terhingga kepada :

1. Ayahanda Sabaruddin Pohan dan Ibunda Jam'ah Ritonga yang telah banyak berkorban dan membesarkan, mendidik serta memberikan dukungan baik moral dan material, sehingga penulis dapat memperoleh keberhasilan.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, M.M, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE,M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin HSB, SE, M.Si. Selaku Sekretaris Program Studi Ekonomi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Wily Yusnandar SE, MSi Selaku Dosen Pembimbing saya, yang telah membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak Pimpinan PDAM Tirtanadi Cabang Pemasaran Air Limbah beserta seluruh pegawai yang telah memberikan kesempatan melakukan riset kepada penulis.
9. Dan kepada teman seperjuangan dan teman-teman yang telah memberikan dukungan kepada penulis, semoga kita bisa sukses selalu.

Seiring doa dan semoga ALLAH SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis serta dengan menyerahkan diri kepada Nya, seraya mengharapkan ridho Nya dan dengan segala kerendahan hati penulis menyerahkan Tugas Akhir ini yang jauh dari kesempurnaan hanyalah milik ALLAH SWT. Akhirnya, penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat mendatangkan manfaat bagi kita semua, Aamiin... ya Rabbal Alaamiin...

Medan, Maret 2018
Penulis

NURLELA POHAN
1405161054

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| ABSTRAK | i |
| KATA PENGANTAR | ii |
| DAFTAR ISI | iv |
| DAFTAR TABEL | vii |
| DAFTAR GAMBAR | viii |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 5 |
| C. Batasan dan Rumusan Masalah..... | 5 |
| D. Tujuan dan Manfaat Penelitian | 6 |
| BAB II LANDASAN TEORI | 7 |
| A. Uraian Teori | 7 |
| 1. Kinerja..... | 7 |
| a. Pengertian Kinerja | 7 |
| b. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja..... | 8 |
| c. Pengukuran Kinerja | 9 |
| d. Peningkatan Kinerja | 10 |
| e. Indikator – Indikator Kinerja | 11 |
| 2. Pengawasan | 13 |
| a. Pengertian Pengawasan..... | 13 |
| b. Tujuan Pengawasan Kerja..... | 14 |
| c. Macam-Macam Pengawasan Kerja | 15 |

| | |
|---|-----------|
| d. Syarat-Syarat Pengawasan Kerja..... | 16 |
| e. Teknik – Teknik Pengawasan Kerja..... | 17 |
| f. Indikator Pengawasan Kerja | 19 |
| 3. Motivasi | 21 |
| a. Pengertian Motivasi..... | 21 |
| b. Tujuan Motivasi | 22 |
| c. Faktor-faktor Mempengaruhi Motivasi Kerja..... | 23 |
| d. Jenis – Jenis Motivasi | 26 |
| e. Indikator Motivasi | 29 |
| B. Kerangka Konseptual | 37 |
| C. Hipotesis | 40 |
| BAB III METODE PENELITIAN..... | 41 |
| A. Pendekatan Penelitian..... | 41 |
| B. Definisi Variabel Penelitian | 41 |
| C. Tempat dan Waktu Penelitian | 43 |
| D. Populasi dan Sampel..... | 43 |
| E. Teknik Pengumpulan Data..... | 44 |
| F. Teknik Analisa Data | 49 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 54 |
| A. Hasil Penelitian | 54 |
| 1. Deskripsi Hasil Penelitian | 54 |
| 2. Analisa Variabel Penelitian | 56 |
| 3. Hasil Penelitian | 62 |
| B. Pembahasan | 69 |

| | |
|--|-----------|
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN..... | 72 |
| A. Kesimpulan | 72 |
| B. Saran..... | 73 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel III.1 Indikator Pengawasan..... | 42 |
| Tabel III.2 Indikator Motivasi | 42 |
| Tabel III.3 Indikator Kinerja Karyawan | 43 |
| Tabel III.4 Waktu Penelitian | 43 |
| Tabel III.5 Skala Pengukuran Likert | 45 |
| Tabel III.6 Validitas Pengawasan..... | 46 |
| Tabel III.7 Validitas Motivasi | 46 |
| Tabel III.8 Validitas Kinerja Karyawan..... | 47 |
| Tabel III.9 Reliabilitas Instrumen..... | 48 |
| Tabel III.10 Koefisien Korelasi..... | 48 |
| Tabel IV.1 Distribusi Koresponden Jensi Kelamin..... | 54 |
| Tabel IV.2 Distribusi Koresponden Berdasarkan Usia..... | 55 |
| Tabel IV.3 Distribusi Koresponden Berdasarkan Pendidikan | 56 |
| Tabel IV.4 Skor Angket Pengawasan..... | 57 |
| Tabel IV.5 Skor Angket Motivasi | 58 |
| Tabel IV.6 Skor Angket Kinerja Karyawan..... | 60 |
| Tabel IV.7 Uji Regresi Linear Berganda | 62 |
| Tabel IV.8 Uji Autokorelasi..... | 65 |
| Tabel IV.9 Uji Multikolinieritas..... | 66 |
| Tabel IV.10 Uji t..... | 68 |
| Tabel IV.11 Uji F | 68 |
| Tabel IV.12 Koefisien Determinasi..... | 69 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar II.1 Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja..... | 38 |
| Gambar II.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja | 39 |
| Gambar II.3 Kerangka Konseptual..... | 40 |
| Gambar IV.1 Grafik Histrogram | 63 |
| Gambar IV.2 P-Plot | 64 |
| Gambar IV.3 Uji Heterokedastisitas..... | 67 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Menurut Hasibuan (2012 hal.34) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya dapat dilihat dari pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan, dimana dalam bekerja, para karyawan memiliki keterbatasan kemampuan dalam memahami pekerjaan sehingga dapat menyebabkan terjadinya kesalahan-kesalahan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Untuk mengantisipasinya, instansi atau perusahaan yang bersangkutan perlu melaksanakan pengawasan kerja. Tujuan dari

pengawasan kerja ini adalah untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi agar tidak terjadi terus menerus.

Menurut Mathis dan Jackson (2009 hal.303), bahwa pengawasan merupakan sebagai proses pemantauan kinerja karyawan berdasarkan standar untuk mengukur kinerja, memastikan kualitas atas penilaian kinerja dan pengambilan informasi yang dapat dijadikan umpan balik pencapaian hasil dari kerja para karyawan.

Pengawasan atas kegiatan-kegiatan karyawan bertujuan untuk mengetahui apakah kegiatan yang berjalan, sesuai dengan instruksi, rencana dan tata kerja". Pengawasan yang dijalankan dengan baik akan dapat meningkatkan kinerja para karyawan dan karyawan akan selalu bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan.

Pengawasan adalah bahwa segenap kegiatan untuk meyakinkan dan menjamin bahwa tugas/pekerjaan telah dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, kebijaksanaan yang telah digariskan dan perintah (aturan) yang diberikan. Dalam hal ini pengawasan juga penting karena dapat menjadi tolak ukur dalam memberikan penilaian terhadap pekerjaan seseorang dalam sebuah organisasi.

Pengawasan dalam sebuah organisasi sangat dibutuhkan apabila organisasi tersebut akan mencapai tujuan. Suatu sistem pengawasan baru dapat dikatakan efektif bila dapat segera melaporkan kegiatan yang salah, dimana letak kesalahannya dan siapa yang bertanggungjawab atas kesalahan itu.

Selain pengawasan, motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Siagian (2010 hal.12) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat

dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja.

Menurut Hasibuan (2012 hal. 162) yang menyatakan bahwa : “Motivasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal”.

Motivasi menempati unsur terpenting yang harus dimiliki seseorang. Sebab motivasi merupakan tingkat kemampuan usaha yang dilakukan seseorang untuk dapat meraih tujuan dan disertai dengan kemampuan individu untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhannya. Manusia memiliki banyak motivasi dasar yang berperan penting dalam dunia kerja yaitu motivasi berprestasi, motivasi berkuasa.

Motivasi berprestasi memiliki peranan yang sangat besar dalam dunia kerja karena karyawan dengan motivasi berprestasi tinggi sangat menyukai tantangan, berani mengambil resiko, sanggup mengambil alih tanggung jawab, senang bekerja keras dan mempunyai hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau karyawan di dalam perusahaan. Dorongan ini akan menimbulkan kebutuhan berprestasi karyawan yang membedakan dengan yang lain, karena selalu ingin mengerjakan sesuatu dengan lebih baik.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Medan merupakan Badan Usaha Milik Daerah Provinsi Sumatera Utara. Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi adalah suatu perusahaan milik Pemerintah Daerah Tingkat 1 Sumatera Utara. Dahulunya perusahaan ini bernama NV. WATER LEIDING MAATSCHAPPIJ AJER BERESIH yang merupakan milik pemerintah Hindia

Belanda yang didirikan di Amsterdam pada tanggal 08 September 1905 yang berkantor pusat di Amsterdam negeri Belanda.

Masalah-masalah yang ditemui selama riset di PDAM Tirtanadi Cabang Pemasaran Air Limbah diperoleh informasi bahwa masih kurangnya pengawasan kerja yang dilakukan pimpinan hal ini terbukti dengan masih adanya beberapa karyawan yang tidak ada didalam ruang kerja pada waktu jam kerja, selain itu juga terlihat dari kurangnya pemantauan yang dilakukan pimpinan terbukti dengan tidak adanya kamera CCTV disetiap ruangan karyawan.

Selain dari tingkat pengawasan, permasalahan juga terlihat dari beberapa karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, selain itu juga kurangnya motivasi dari perusahaan dalam meningkatkan kinerja kerja, salah satunya dari pimpinan yang masih kurang mendengar saran, pendapat dan keluhan karyawan. Selain itu juga masih ada beberapa karyawan yang tidak mematuhi prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan sehingga membuat kinerja karyawan yang kurang optimal yang dapat terlihat dari hasil pekerjaan beberapa karyawan yang tidak selesai tepat waktu.

Sangatlah penting pengawasan dan motivasi yang diberikan kepada karyawan, dimana dengan pengawasan yang ketat yang dilakukan oleh pimpinan dan besarnya dorongan atau motivasi yang diberikan akan menunjang tingkat kinerja karyawan yang lebih maksimal, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan uraian diatas sangat penting pengawasan dan dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka itu, penulis tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul "**Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Pemasaran Air Limbah**".

B. Identifikasi Masalah

1. Perusahaan belum melakukan pengawasan yang maksimal terbukti dengan masih adanya beberapa karyawan yang tidak ada didalam ruang kerja pada waktu jam kerja.
2. Pimpinan kurang memotivasi karyawan dalam hal pekerjaan, terbukti dengan pemimpin yang tidak mendengar saran, pendapat dan keluhan karyawan.
3. Masih ada beberapa karyawan yang tidak mematuhi prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan sehingga membuat kinerja karyawan yang kurang optimal.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud. Penelitian ini hanya membahas tentang pengawasan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

2. Rumusan Masalah

- a. Apakah ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Pemasaran Air Limbah?
- b. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Pemasaran Air Limbah?
- c. Apakah ada pengaruh pengawasan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Pemasaran Air Limbah?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Pemasaran Air Limbah
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Pemasaran Air Limbah
- c. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Pemasaran Air Limbah

2. Manfaat

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

- a. Secara teoritis, dengan adanya penelitian ini dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama proses belajar pada jurusan Manajemen khususnya menambah kemampuan dalam memahami aspek sumber daya manusia
- b. Secara praktis, Penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan masukan bagi pimpinan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan di masa yang akan datang.
- c. Secara akademis, Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam mengenai kinerja karyawan

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Fungsi pekerjaan atau kegiatan adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Untuk faktor-faktor yang berpengaruh terhadap hasil pekerjaan/prestasi kerja seseorang atau kelompok terdiri faktor intern dan ekstern.

Menurut Tika (2008 hal.121) menyatakan bahwa : “Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu”.

Menurut Mangkunegara (2012 hal.67) menyatakan bahwa: “Kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Hasibuan (2012 hal.80) mendefinisikan Kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan.

Dari penjelasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas

dalam suatu organisasi, dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut.

b. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2011 hal.115) menjelaskan bahwa penilaian kinerja bertujuan :

- 1) Mengidentifikasi mereka yang perlu perhatian dan pengamatan lebih lanjut.
- 2) Menilai kemungkinan promosi atau deregulasi jabatan atau pekerjaan.
- 3) Kemungkinan penempatan karyawan agar sesuai dengan minat dan disiplinnya.
- 4) Kemungkinan peninjauan kembali gaji serta fasilitas lain yang diberikan, apakah perlu dinaikkan atau disesuaikan.

Sedangkan manfaat sistem pengukuran kinerja yang baik menurut Yuwono (2008 hal.29) adalah :

- 1) Menelusuri kinerja terhadap harapan pelanggan sehingga akan membawa perusahaan lebih dekat pada pelanggannya dan membuat seluruh orang yang dalam organisasi terlibat dalam upaya memberikan kepuasan pelanggan.
- 2) Memotivasi karyawan untuk melakukan pelayanan sebagai mata rantai pelanggan dan pemasok internal.
- 3) Mengidentifikasi berbagai pemborosan sekaligus mendorong upaya-upaya pengurangan terhadap pemborosan tersebut (reduction of waste)
- 4) Membuat tujuan strategis yang biasanya masih kabur menjadi lebih konkret sehingga mempercepat proses pembelajaran organisasi

- 5) Membangun konsensus untuk melakukan suatu perubahan dengan memberi “reward” atas perilaku yang diharapkan tersebut.

c. Pengukuran Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2011 hal.195) bahwa : Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan. Pengukuran kinerja digunakan untuk penilaian atas keberhasilan atau kegagalan atas kegiatan atau kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi organisasi.

Menurut Dessler (2008 hal.316) menyatakan ada empat kategori yang digunakan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan secara individual yaitu

- 1) *Job Knowledge* yaitu tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan ataupun informasi dimilikinya untuk menyelesaikan pekerja.
- 2) *Reability* yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapat dipercaya selama menyelesaikan pekerjaan dan dalam hal tindak lanjut pekerjaan ,
- 3) *Availability* yaitu tingkat ketepatan waktu dari suatu aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan dan ketepatan dalam catatan daftar kehadiran karyawan,
- 4) *Independence* yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa bantuan atau bimbingan dari pengawasnya.

Menurut Rivai (2011 hal.23) bahwa : Pada dasarnya tujuan kinerja adalah kemahiran dari kemampuan tugas baru diperuntukan untuk perbaikan hasil kinerja dan kegiatannya, kemahiran dari pengetahuan baru dimana akan membantu karyawan dengan pemecahan masalah yang kompleks atas aktivitas

membuat keputusan pada tugas, kemahiran atau perbaikan pada sikap terhadap teman kerjanya dengan satu aktivitas kinerja, target aktivitas perbaikan kinerja, perbaikan dalam kualitas atau produksi, perbaikan dalam waktu atau pengiriman

d. Peningkatan Kinerja

Dalam mencapai kinerja karyawan merupakan suatu tujuan organisasi yang dicita-citakan. Pengawasan dilakukan terhadap kinerja karyawan nya agar atasan tidak kehilangan informasi tentang kinerja bawahannya, bila tidak diadakan pengawasan berarti atasan tidak dapat menilai kinerja bawahannya. Bila hal itu terjadi maka bisa jadi tujuan daripada organisasi tidak dapat dicapai.

Menurut Arsyad (2008 hal.65), ada beberapa langkah dalam menilai kinerja karyawan yaitu:

- 1) Memberikan batasan pekerjaan karyawan, memberikan motivasi kepada karyawan bahwa tugas yang dilimpahkan kepadanya bisa dikerjakan.
- 2) Bagaimana pekerjaan itu dilakukan, menetapkan ukuran kinerja, dan manajer perlu berusaha untuk menghilangkan rintangan karyawan terhadap pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya.
- 3) Memonitor kinerja dengan memberikan umpan balik yang terus menerus, hal ini dilakukan agar tidak terkesan mencari kesalahan.
- 4) Meninjau kembali kinerja secara resmi dapat dilakukan pada akhir tahun dengan cara kerja pada periode terhadap kinerja karyawan dan membuat rencana kerja pada metode periode berikutnya.

Sedangkan menurut Septianto (2010 hal.25) mengemukakan kinerja seorang karyawan dikatakan baik apabila:

- 1) Mempunyai keahlian yang tinggi.
- 2) Kesiediaan untuk bekerja.
- 3) Lingkungan kerja yang mendukung.
- 4) Adanya imbalan yang layak dan mempunyai harapan di masa depan.

Menurut Mangkunegara (2012 hal.10) menyimpulkan evaluasi kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Di samping itu, juga untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan atau penentuan imbalan.

e. Indikator Kinerja

Menurut Rivai (2011 hal. 287) terdapat enam indikator yang dapat digunakan yaitu:

- 1) Kualitas, tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
- 2) Kuantitas, jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti dollar, jumlah unit, jumlah siklus, aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu, tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektifitas, tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan

keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit atau instansi dalam penggunaan sumber daya.

- 5) Kemandirian, tingkat dimana seseorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dan pengawasan atau meminta turut campurnya pengawas guna menghindari hasil yang merugikan.
- 6) Hubungan interpersonal, tingkat dimana karyawan mengemukakan perasaan, harga diri, jasa baik, dan kerja sama antara rekan kerja dalam unit kerjanya.

Sedangkan Menurut Mankunegara (2012 hal. 69) yang menyatakan bahwa indikator kinerja sebagai berikut :

- 1) Kualitas Kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan.

- 2) Kuantitas Kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

- 3) Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4) Kerja Sama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5) Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan.

2. Pengawasan

a. Pengertian Pengawasan

Pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen dalam pencapaian tujuan, memegang peranan yang sangat penting karena dengan adanya pengawasan kemungkinan terjadinya penyimpangan dapat dicegah, sehingga usaha untuk mengadakan perbaikan atau koreksi dapat segera dilakukan.

Menurut Siagian (2010 hal.213) mengemukakan bahwa pengawasan merupakan proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang di lakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah di tentukan.

Menurut Handoko (2008 hal.359) mengemukakan sebagai berikut :
“Pengawasan dapat dirumuskan sebagai proses memantau kegiatan untuk memastikan bahwa kegiatan itu diselesaikan sebagaimana telah direncanakan dan proses mengoreksi setiap penyimpangan yang berarti.”

Menurut Handayani (2007 hal.141) mengemukakan sebagai berikut :
“Pengawasan ialah suatu proses dimana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana, perintah, tujuan, atau kebijaksanaan yang telah ditentukan.”

Dari beberapa pengertian pengawasan tersebut, dapat di kemukakan bahwa pengawasan adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengetahui bahwa pelaksanaan, hasil kerja atau kinerja sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya, sehingga apabila terjadi penyimpangan-penyimpangan akan diperbaiki sedini mungkin.

b. Tujuan Pengawasan Kerja

Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang diperoleh secara berdaya guna dan berhasil guna, sesuai dengan rencana yang telah di tentukan sebelumnya, hal ini sesuai dengan pendapatnya Handayani (2007 hal.143) mengemukakan bahwa : “Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif) sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.”

Sedangkan menurut Silalahi (2013 hal.181) tujuan dari pengawasan adalah sebagai berikut :

- 1) Mencegah terjadinya penyimpangan pencapaian tujuan yang telah direncanakan.
- 2) Agar proses kerja sesuai dengan prosedur yang telah digariskan atau ditetapkan.
- 3) Mencegah dan menghilangkan hambatan dan kesulitan yang akan, sedang atau mungkin terjadi dalam pelaksanaan kegiatan.

- 4) Mencegah penyimpangan penggunaan sumber daya.
- 5) Mencegah penyalahgunaan otoritas dan kedudukan.

c. Macam-Macam Pengawasan Kerja

Macam-macam pengawasan menurut Handayani (2007 hal.144) adalah sebagai berikut.

1) Pengawasan dari dalam

Pengawasan dari dalam adalah pengawasan yang dilakukan oleh aparat/unit pengawasan yang dibentuk dalam organisasi itu sendiri. Aparat/unit ini bertindak atas nama pimpinan organisasi. Aparat/unit ini bertugas mengumpulkan segala data dan informasi yang diperlukan oleh pimpinan organisasi. Data dan informasi ini digunakan pimpinan untuk menilai pelaksanaan pekerjaan dan menilai kebijaksanaan pimpinan. Dengan demikian pimpinan dapat meninjau kembali kebijaksanaan yang telah dikeluarkan dan melakukan tindakan-tindakan perbaikan terhadap pelaksanaan pekerjaan.

2) Pengawasan dari luar

Pengawasan dari luar adalah pengawasan yang dilakukan oleh aparat/unit pengawasan dari luar organisasi itu. Aparat/unit pengawasan dari luar organisasi itu adalah aparat pengawasan yang bertindak atas nama atasan dari pimpinan organisasi itu, atau bertindak atas nama pimpinan organisasi itu karena permintaannya.

3) Pengawasan preventif

Pengawasan preventif adalah pengawasan yang dilakukan sebelum rencana itu dilaksanakan. Maksud daripada pengawasan preventif ini

adalah untuk mencegah terjadinya kekeliruan atau kesalahan dalam pelaksanaan. Pengawasan preventif dapat dilakukan dengan usaha-usaha sebagai berikut:

- a) Menentukan peraturan-peraturan yang berhubungan dengan sistem prosedur, hubungan dan tata kerja.
 - b) Membuat manual/pedoman sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.
 - c) Menentukan kedudukan, tugas, wewenang dan tanggungjawabnya.
 - d) Mengorganisasikan segala macam kegiatan, penempatan karyawan dan pembagian pekerjaannya.
 - e) Menentukan sistem pemeriksaan, koordinasi dan pelaporan.
 - f) Menetapkan sanksi-sanksi terhadap orang yang menyimpang dari peraturan yang telah ditetapkan.
- 4) Pengawasan represif

Pengawasan represif adalah pengawasan yang dilakukan setelah adanya pelaksanaan pekerjaan. Maksud diadakannya pengawasan represif ialah untuk menjamin kelangsungan pelaksanaan pekerjaan agar hasilnya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

d. Syarat-Syarat Pengawasan Kerja

Pada dasarnya pengawasan dilaksanakan sebagai usaha untuk menyelaraskan pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dengan rencana yang telah ditetapkan dan peraturan perundang-undangan. Menurut Soewarno Handayani (2007 hal.150) menyatakan Rencana sebaik apapun dapat mengalami kegagalan, apabila manajerial tidak menjalankan

“pengendalian”, yaitu mengawasi, memeriksa, mencocokkan dan mengusahakan supaya segala sesuatu berlangsung sesuai dengan rencana dan hasil yang ditetapkan. Untuk menciptakan kondisi dari pada pengawasan, maka syarat-syarat umum mesti dapat dipergunakan.

Menurut pendapat Hasibuan (2012 hal.249) menyebutkan beberapa syarat dari pada pengawasan, yaitu:

- 1) Menentukan standar-standar yang akan digunakan dasar pengawasan;
- 2) Mengukur pelaksanaan atau hasil yang dicapai;
- 3) Membandingkan pelaksanaan atau hasil dengan standar dan menentukan penyimpangan bila ada;
- 4) Melakukan tindakan perbaikan, jika terdapat penyimpangan supaya pelaksanaan dan tujuan sesuai dengan rencana

e. Teknik-teknik Pengawasan Kerja

Fungsi pengawasan dalam manajemen adalah upaya sistematis dalam menetapkan standar kinerja dan berbagai tujuan yang direncanakan, mendesain sistem informasi umpan balik, membandingkan antara kinerja yang dicapai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan apakah terdapat penyimpangan dan tingkat signifikansi dari setiap penyimpangan tersebut, dan mengambil tindakan yang diperlukan untuk memastikan bahwa seluruh sumber daya perusahaan digunakan secara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Untuk lebih mempermudah melakukan pengawasan diperlukan caracara atau teknik-teknik dalam melakukannya.

1) Pengawasan Langsung

Menurut Siagian (2010 hal.115) yang dimaksud pengawasan langsung ialah apabila pimpinan organisasi melakukan sendiri pengawasan terhadap kegiatan yang sedang dijalankan oleh para bawahannya. Pengawasan langsung ini dapat berbentuk:

- a) Inspeksi langsung
- b) *On the spot observation*, dan
- c) *On the spot report*.

Dalam inspeksi langsung dapat dengan peninjauan pribadi yaitu mengawasi dengan jalan meninjau secara pribadi sehingga dapat dilihat sendiri pelaksanaan pekerjaan.

2) Pengawasan Tidak Langsung

Yang dimaksud pengawasan tidak langsung ialah pengawasan dari jarak jauh. Pengawasan ini dilakukan melalui laporan yang disampaikan oleh para bawahan (Siagian, 2010 hal.115). Laporan ini berbentuk:

- a) Lisan.

Pengawasan dilakukan dengan mengumpulkan fakta-fakta melalui laporan lisan yang diberikan bawahan. Dengan cara ini kedua pihak aktif, bawahan memberikan laporan lisan tentang hasil pekerjaannya dan atasan dapat bertanya lebih lanjut untuk memperoleh fakta-fakta yang diperlukannya.

- b) Tertulis.

Laporan tertulis merupakan suatu pertanggungjawaban kepada atasannya mengenai pekerjaan yang dilaksanakannya, sesuai dengan

instruksi dan tugas-tugas yang diberikan atasannya kepadanya. Dengan laporan tertulis sulit pimpinan menentukan mana yang berupa kenyataan dan apa saja yang berupa pendapat.

f. Indikator Pengawasan Kerja

Adapun indikator pengawasan kerja T. Hani Handoko (2008 hal.209), sebagai berikut :

1) Pimpinan selalu melihat pelaksanaan pekerjaan karyawan

Dimana seorang pemimpin melakukan pemantauan atas pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan guna untuk menilai kemampuan atas kinerja setiap pegawai

2) Adanya batasan waktu dalam menyelesaikan waktu pekerjaan

Tahapan dalam pengawasan adalah menetapkan batas waktu dalam penyelesaian pekerjaan, standar mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil

3) Adanya pengukuran kerja karyawan

Membandingkan antara pelaksanaan pekerjaan dengan ukuran atau pedoman baku yang ditetapkan untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan yang terjadi saat bekerja

4) Adanya evaluasi pekerjaan karyawan

Mengadakan perbaikan atau pembedulan atas penyimpangan-penyimpangan yang terjadi, sehingga pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan apa yang direncanakan.

5) Adanya koreksi pekerjaan dari pimpinan atau atasan

Melakukan tindakan koreksi / perbaikan Bila hasil analisa menunjukkan adanya tindakan koreksi, tindakan ini harus diambil. Tindakan koreksi dapat diambil dalam berbagai bentuk.

Sedangkan menurut Siagian (2010 hal.35) indikator yang terdapat dalam pengawasan kerja menurut terdapat tiga mekanisme yang positif mempengaruhi kinerja, antara lain :

1) Kontrol Masukan

Masukan kontrol melibatkan pengelolaan sumber daya organisasi. Sumber daya ini mencakup material, keuangan dan sumber daya manusia. Mekanisme masukan kontrol meliputi pencocokan kepentingan individu dengan kepentingan utama perusahaan melalui penyaringan karyawan, Seperti : Seleksi pada Materi yang diujikan, Objektivitas, Pelatihan, Alat Bantu Suara, Alat Bantu Fasilitas.

2) Kontrol Perilaku

Kontrol perilaku adalah semua tindakan yang mengatur kegiatan bawahan. Hal ini biasanya dimulai dari manajemen puncak dan kemudian mengimplementasikan ditingkat menengah dan manajemen yang paling terendah. Tindakan korektif yang dapat diambil dalam hal ini terjadi perbedaan antara kinerja yang diinginkan atau kinerja aktual, dan umpan balik diberikan secara berkelanjutan. Seperti : Standar, Evaluasi, Perbandingan, Perbaikan.

3) Kontrol Pengeluaran

Kontrol pengeluaran adalah semua tentang pengaturan target bawahan untuk mengikuti manajer. Target tersebut pengeluaran ini adalah semua cara tentang mengontrol sistem penghargaan dengan iuran karyawan yang menguntungkan, Seperti : Target Kerja, Hadiah/Bonus.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Hasibuan (2012 hal. 141) menyatakan bahwa Motivasi berasal dari kata *Latin movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi adalah “hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal”.

Menurut Sutrisno (2011 hal. 109) mengemukakan motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2012 hal. 61) mengemukakan motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Dari pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu konsep yang mendorong individu untuk mengarahkan

perilakunya pada pencapaian tujuan organisasi dimana yang menjadi pendorong adalah keinginan dan kebutuhan individu.

b. Tujuan Motivasi

Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu (Purwanto, 2008 hal. 73).

Sedangkan tujuan motivasi dalam Hasibuan (2012 hal. 146) mengungkapkan bahwa:

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

Sedangkan menurut Sunyoto (2012 hal. 17-18) tujuan motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan

- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 8) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Siagian (2010 hal. 62) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dapat diketahui berdasarkan karakteristik dari individu yang bersifat khas yang terdiri dari delapan faktor yaitu :

- 1) Karakteristik Biografi yang meliputi :
 - a) Usia, hal ini penting karena usia mempunyai kaitan yang erat dengan berbagai segi kehidupan organisasional. Misalnya kaitan usia dengan tingkat kedewasaan teknis yaitu ketrampilan tugas.
 - b) Jenis Kelamin, karena jelas bahwa implikasi jenis kelamin para pekerja merupakan hal yang perlu mendapat perhatian secara wajar dengan demikian perlakuan terhadap mereka pun dapat disesuaikan sedemikian

rupa sehingga mereka menjadi anggota organisasi yang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

- c) Status perkawinan, dengan status ini secara tidak langsung dapat memberikan petunjuk cara, dan teknik motivasi yang cocok digunakan bagi para karyawan yang telah menikah dibandingkan dengan karyawan yang belum menikah.
- d) Jumlah tanggungan, dalam hal ini jumlah tanggungan seorang seorang pencari nafkah utama keluarga adalah semua orang yang biaya hidupnya tergantung pada pencari nafkah utama tersebut, tidak terbatas hanya pada istri atau suami dan anak-anaknya.
- e) Masa kerja, dalam organisasi perlu diketahui masa kerja seseorang karena masa kerja seseorang merupakan satu indikator kecenderungan para pekerja dalam berbagai segi organisasional seperti ; produktivitas kerja dan daftar kehadiran. Karena semakin lama seseorang bekerja ada kemungkinan untuk mereka mangkir atau tidak masuk kerja disebabkan karena kejenuhan.

2) Kepribadian

Kepribadian seseorang juga dapat dipengaruhi motivasi kerja seseorang karena kepribadian sebagai keseluruhan cara yang digunakan oleh seseorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain.

3) Persepsi

Interpretasi seseorang tentang kesan sensorinya mengenai lingkungan sekitarnya akan sangat berpengaruh pada perilaku yang pada gilirannya

menentukan factor-faktor yang dipandang sebagai faktor organisasional yang kuat.

4) Kemampuan Belajar

Belajar adalah proses yang berlangsung seumur hidup dan tidak terbatas pada pendidikan formal yang ditempuh seseorang diberbagai tingkat lembaga pendidikan. Salah satu bentuk nyata dari telah belajarnya seseorang adalah perubahan dalam persepsi, perubahan dalam kemauan, dan perubahan dalam tindakan.

5) Nilai-nilai yang dianut

Sistem nilai pribadi seseorang biasanya dikaitkan dengan sistem nilai sosial yang berlaku di berbagai jenis masyarakat dimana seseorang menjadi anggota.

6) Sikap

Sikap merupakan suatu pernyataan evaluatif seseorang terhadap objek tertentu, orang tertentu atau peristiwa tertentu. Artinya sikap merupakan pencerminan perasaan seseorang terhadap sesuatu.

7) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang yang positif terhadap kehidupan organisasionalnya.

8) Kemampuan

Kemampuan dapat digolongkan atas dua jenis yaitu kemampuan fisik dan kemampuan intelektual. Kemampuan fisik meliputi kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang bersifat teknis, mekanistik dan

repetatif, sedangkan kemampuan intelektual meliputi cara berfikir dalam menyelesaikan masalah.

Motivasi sebagai psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal (Sutrisno, 2011 hal. 116-120)

- 1) Faktor Eksternal (berasal dari luar diri karyawan) yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut mencakup antara lain:
 - a) Lingkungan kerja yang menyenangkan
 - b) Kompensasi yang memadai
 - c) Supervisi yang baik
 - d) Adanya jaminan pekerjaan
 - e) Status dan tanggung jawab
 - f) Peraturan yang fleksibel.
- 2) Faktor internal (berasal dari dalam diri karyawan) yang mempengaruhi pemberian motivasi pada diri seseorang, antara lain:
 - a) Keinginan untuk dapat hidup
 - b) Keinginan untuk dapat memiliki
 - c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
 - d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
 - e) Keinginan untuk berkuasa

d. Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2012 hal. 150), Mengatakan bawah jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut:

1) Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2) Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Menurut Sardiman (2010 hal. 86) Jenis-jenis motivasi ini dapat di lihat dari berbagai sudut pandang, diantaranya:

1) Motivasi dilihat dari dasar pembentukannya.

a) Motif-motif bawaan

Yang dimaksud dengan motif bawaan adalah motif yang dibawa sejak lahir, jadi motif ini ada tanpa dipelajari. Sebagai contoh misalnya: dorongan untuk makan, dorongan untuk bekerja, dorongan seksual. Motif ini seringkali disebut dengan motif secara biologis.

b) Motif-motif yang dipelajari

Maksudnya motif-motif yang timbul karena dipelajari. Sebagai contoh: dorongan untuk belajar suatu cabang ilmu pengetahuan, dorongan untuk mengajar sesuatu didalam masyarakat. Motif-motif ini seringkali di sebut dengan motif-motif yang diisyaratkan secara sosial.

2) Jenis motivasi menurut pembagi dari Woodworth dan Marquis

a) Motif atau kebutuhan organisasi

Motifasi atau kebutuhan organisasi meliputi: kebutuhan untuk minum, makan, bernapas, seksual.

b) Motif-motif darurat

Yang termasuk dalam jenis motif ini antara lain: dorongan untuk menyelamatkan diri, dorongan untuk membalas, untuk berusaha. Jelasnya motif ini timbul karena dorongan dari luar.

c) Motif-motif objektif

Dalam hal ini menyangkut kebutuhan untuk melakukan eksplorasi, melakukan manipulasi, untuk menaruh minat. Motif ini muncul karena dorongan untuk dapat menghadapi dunia luar secara efektif.

3) Motivasi jasmani dan rohani

Ada beberapa ahli yang menggolongkan jenis motivasi itu menjadi dua jenis yakni motivasi jasmani dan motivasi. yang termasuk motivasi jasmani seperti misalnya: refleks, instink otomatis, nafsu. Sedangkan yang termasuk motivasi rohani, yaitu kemauan.

4) Motivasi intrinsik dan ekstrinsik

a) Motivasi intrinsik

Yang dimaksud dengan motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Sebagai contoh seseorang yang senang membaca, tidak usah ada yang menyuruh atau mendorongnya.

b) Motivasi ekstrinsik

Motif ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya rangsangan dari luar. Sebagai contoh seseorang itu belajar, karena tahu besok pagi ada ulangan.

e. Indikator Motivasi

Menurut Rivai (2011 hal. 456) ada beberapa indikator-indikator motivasi, yaitu :

1) Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Kompensasi sangat penting bagi karyawan maupun majikan, hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya. Ada enam faktor yang dapat mempengaruhi kebijakan kompensasi, yaitu :

- a) Faktor pemerintah
- b) Penawaran bersama antara perusahaan dan karyawan
- c) Standar dan biaya hidup karyawan
- d) Ukuran perbandingan upah
- e) Permintaan dan persediaan
- f) Kemampuan membayar

2) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan yang didalamnya terdapat perabot, tata ruang, dan kondisi fisik yang mempengaruhi aktifitas karyawan. Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan adalah perusahaan harus memperhatikan berbagai hal, dan salah satunya adalah lingkungan kerja

yang menyenangkan, sebaliknya apabila hal tersebut tidak diperhatikan maka perusahaan akan mendapat kerugian berupa :

- a) Kualitas kerja yang buruk
- b) Absensi yang tinggi
- c) Perputaran tenaga kerja yang tinggi
- d) Tingkat kesalahan kerja yang tinggi
- e) Terjadinya kegelisahan yang dapat menyebabkan terjadinya tuntutan
- f) Unjuk rasa

Dengan demikian lingkungan kerja yang baik sangat dibutuhkan agar tercipta semangat kerja yang tinggi dalam diri karyawan.

3) Promosi

Promosi adalah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggungjawab yang lebih tinggi. Promosi merupakan suatu hal yang penting, bukan saja dalam pemilihan atau penempatan orang yang tepat tetapi juga merupakan dorongan bagi atasan untuk melaksanakan suatu kebijakan yang matang dalam memotivasi bawahan untuk mengembangkan diri sampai berprestasi.

Untuk melaksanakan promosi maka harus dapat ditetapkan syarat-syarat terlebih dahulu, syarat-syarat promosi itu haruslah dapat dipakai untuk menetapkan siapa yang berhak untuk dipromosikan. Adapun syarat-syarat tersebut adalah sebagai berikut :

- c) Pengalaman
- d) Tingkat Pendidikan
- e) Loyalitas

- f) Kejujuran
- g) Tanggung Jawab
- h) Kepandaian Bergaul
- i) Prestasi Kerja
- j) Inisiatif dan Kreatif

Sedangkan Indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2011 hal. 233-239) yaitu antara lain sebagai berikut:

1) Gaji (salary).

Bagi karyawan, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap karyawan juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi karyawan agar dapat bekerja dengan penuh semangat. Tidak ada satu organisasi pun yang dapat memberikan kekuatan baru kepada tenaga kerjanya atau meningkatkan produktivitas, jika tidak memiliki sistem kompensasi yang realitis dan gaji bila digunakan dengan benar akan memotivasi karyawan. Agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, dalam pemberian kompensasi harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :

- a) Dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum.
- b) Ketepatan pembayaran gaji.
- c) Pemberian bonus atau insentif harus menimbulkan semangat dan kegairahan kerja.
- d) Selalu ditinjau kembali.
- e) Mencapai sasaran yang diinginkan.

- f) Mengangkat harkat kemanusiaan.
- g) Berpijak pada peraturan yang berlaku.

2) Supervisi.

Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, juga pemberian petunjuk-petunjuk yang nyata sesuai dengan standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dengan dukungan-dukungan lainnya. Tanggung jawab utama dari seorang supervisor adalah mencapai hasil sebaik mungkin dengan mengkoordinasikan sistem kerja pada unit kerjanya secara efektif. Supervisor mengkoordinasikan sistem kerjanya itu dalam tiga hal penting yaitu: melakukan dengan memberi petunjuk/pengarahan, memantau proses pelaksanaan pekerjaan, dan menilai hasil dari sistem kerja yang diikuti dengan melakukan umpan balik (feed back).

3) Kebijakan dan Administrasi.

Keterpaduan antara pimpinan dan bawahan sebagai suatu keutuhan atau totalitas sistem merupakan faktor yang sangat penting untuk menjamin keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Melalui pendekatan manajemen partisipatif, bawahan tidak lagi dipandang sebagai objek, melainkan sebagai subjek. Dengan komunikasi dua arah akan terjadi komunikasi antar pribadi sehingga berbagai kebijakan yang diambil dalam organisasi bukan hanya keinginan dari pimpinan saja tetapi merupakan kesepakatan dari semua anggota organisasi. Para pendukung manajemen partisipatif selalu menegaskan bahwa manajemen partisipatif

mempunyai pengaruh positif terhadap karyawan. Melalui partisipasi, para karyawan akan mampu mengumpulkan informasi, pengetahuan, kekuatan dan kreativitas untuk memecahkan persoalan.

4) Hubungan kerja.

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama karyawan atau antara karyawan dengan atasan. Manusia sebagai makhluk sosial akan selalu membutuhkan hubungan dengan orang lain, baik di tempat kerja maupun di luar lingkungan kerja. Manusia sebagai makhluk sosial membutuhkan persahabatan dan mereka tidak akan bahagia bila ditinggalkan sendirian, untuk itu maka mereka akan melakukan hubungan dengan teman-temannya.

5) Kondisi kerja.

Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai tentu akan membuat karyawan betah untuk bekerja. Dengan kondisi kerja yang nyaman, karyawan akan merasa aman dan produktif dalam bekerja sehari-hari. Lingkungan fisik dimana individu bekerja mempunyai pengaruh pada jam kerja maupun sikap mereka terhadap pekerjaan itu sendiri. Sebanyak 30% dari kasus absensi para pekerja ternyata disebabkan oleh sakit yang muncul dari kecemasan yang berkembang sebagai reaksi bentuk kondisi kerja.

6) Pekerjaan itu sendiri.

Pekerjaan itu sendiri menurut Herzberg merupakan faktor motivasi bagi karyawan untuk berforma tinggi. Pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik, tugas yang memberikan tantangan bagi karyawan, merupakan faktor motivasi, karena keberadaannya sangat menentukan bagi motivasi untuk hasil performace yang tinggi. Suatu pekerjaan akan disenangi oleh seseorang bila pekerjaan itu sesuai dengan kemampuannya, sehingga dia merasa bangga untuk melakukannya.

7) Peluang untuk maju.

Peluang untuk maju (advance) merupakan pengembangan potensi diri seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan. Setiap karyawan tentunya menghendaki adanya kemajuan atau perubahan dalam pekerjaannya yang tidak hanya dalam hal jenis pekerjaan yang berbeda atau bervariasi, tetapi juga posisi yang lebih baik. Setiap karyawan menginginkan adanya promosi ke jenjang yang lebih tinggi, mendapatkan peluang untuk meningkatkan pengalamannya dalam bekerja. Peluang bagi pengembangan potensi diri akan menjadi motivasi yang kuat bagi karyawan untuk bekerja lebih baik. Promosi merupakan kemajuan karyawan ke pekerjaan yang lebih dalam bentuk tanggung jawab yang lebih besar, prestise atau status yang lebih, skill yang lebih besar, dan khususnya naiknya tingkat upah atau gaji.

8) Pengakuan atau penghargaan (*recognition*).

Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai. Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi. Pengakuan merupakan kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik di mana orang tersebut bekerja, yang masuk dalam kompensasi nonfinansial. Seseorang yang memperoleh pengakuan atau penghargaan akan dapat meningkatkan semangat kerjanya. Kebutuhan akan harga diri/penghormatan lebih bersifat individual atau mencirikan pribadi, ingin dirinya dihargai atau dihormati sesuai dengan kapasitasnya (kedudukannya).

9) Keberhasilan (*achievement*).

Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan/tugas yang dilaksanakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan (*achievement*) dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya. Dengan demikian prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan. Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya untuk mencapai sasaran.

10) Tanggung jawab.

Tanggung jawab merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan

pengarahan yang diterima. Setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan/organisasi ingin dipercaya memegang tanggung jawab yang lebih besar dari sekedar apa yang telah diperolehnya. Tanggung jawab bukan saja atas pekerjaan yang baik, tetapi juga tanggung jawab berupa kepercayaan yang diberikan sebagai orang yang mempunyai potensi.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2012 hal. 89) ada beberapa indikator motivasi kerja yaitu :

1) Usaha untuk maju

Usaha untuk maju didasarkan pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih lagi dalam menjalankan pekerjaannya.

2) Pemanfaatan Waktu

Waktu digunakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai wujud motivasi yang tinggi dalam bekerja

3) Ketekunan

Didasarkan atas sikap dan loyalitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan selalu bekerja dengan baik.

4) Kerja Keras

Pencapaian prestasi kerja sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atas selalu bekerja keras dalam menjelaskan pekerjaan.

5) Orientasi Masa Depan

Orientasi masa depan didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan ke depan yang nyata dan diaplikasikan dalam pekerjaan.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dengan dua variabel atau lebih. Menurut Sugiyono (2011 hal.89), kerangka konseptual merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan.

1. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan

Pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen dalam pencapaian tujuan, memegang peranan yang sangat penting karena dengan adanya pengawasan kemungkinan terjadinya penyimpangan dapat dicegah, sehingga usaha untuk mengadakan perbaikan atau koreksi dapat segera dilakukan.

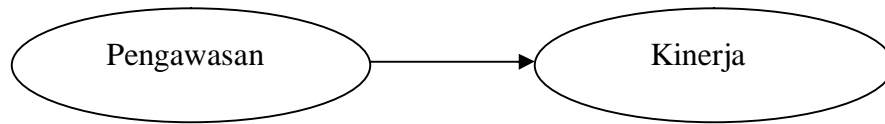
Menurut Siagian (2010 hal.213) mengemukakan bahwa pengawasan merupakan proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang di lakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah di tentukan.

Menurut Mathis dan Jackson (2009 hal.303), bahwa pengawasan merupakan sebagai proses pemantauan kinerja karyawan berdasarkan standar untuk mengukur kinerja, memastikan kualitas atas penilaian kinerja dan pengambilan informasi yang dapat dijadikan umpan balik pencapaian hasil dari kerja para karyawan.

Suatu sistem pengawasan baru dapat dikatakan efektif bila dapat segera melaporkan kegiatan yang salah, dimana letak kesalahannya dan siapa yang bertanggungjawab atas kesalahan itu. Pengawasan dalam sebuah organisasi sangat dibutuhkan apabila organisasi tersebut akan mencapai tujuan.

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, dimana menurut Ardianto Pali Lung (2013) dengan judul Pengaruh Pengawasan Dan

Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada (PDAM) Samarinda dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengawasan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PDAM Samarinda



Gambar II.1 Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja

2. Pengaruh Motivasi dengan Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam menentukan keberhasilan sebuah perusahaan. Dalam usaha memanfaatkan sumber daya manusia agar dapat optimal, perusahaan perlu mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan memberikan dorongan agar prestasi kerja dapat meningkat sesuai dengan harapan perusahaan.

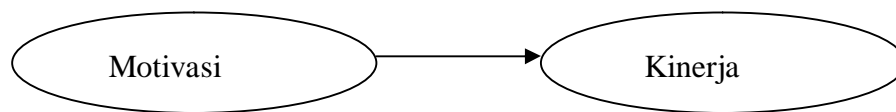
Pelaksanaan motivasi kepada seluruh karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Motivasi atau dorongan yang dilakukan oleh perusahaan mempunyai maksud untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan agar lebih semangat.

Menurut Mangkunegara (2012 hal.61) menyatakan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental dari karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Menurut Hasibuan (2012 hal. 162) yang menyatakan bahwa : “Motivasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan

semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai kerja yang maksimal”.

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, dimana menurut Olivia Theodora (2015) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sejahtera Motor Gemilang, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.



Gambar II.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

3. Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang yang melakukan pekerjaan dengan kriteria tertentu dan dievaluasi oleh pihak tertentu pula. Apabila dihubungkan dengan proses pekerjaan, dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya di kantor atau tempat bekerja.

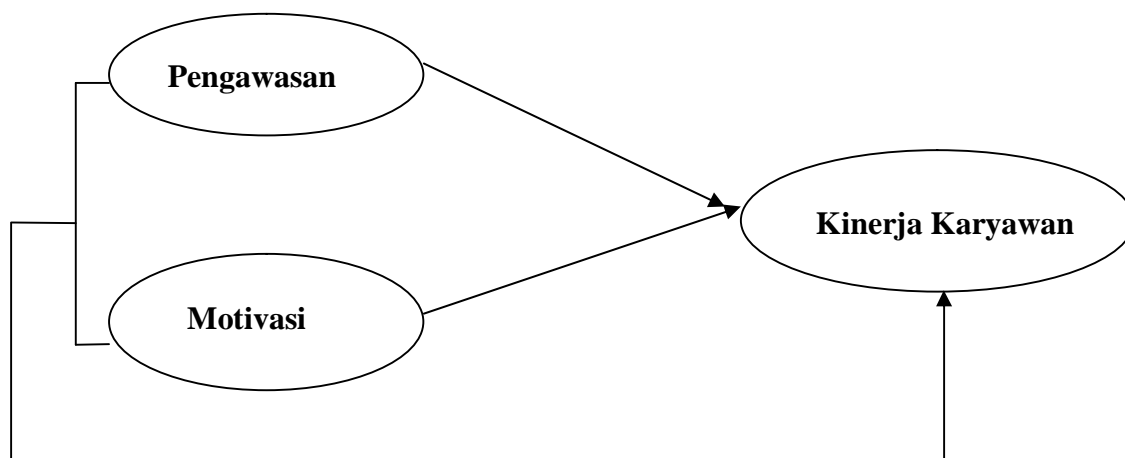
Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk juga tingkat kehadiran. Kegiatan-kegiatan ini dapat memperbaiki kepuasan personalia dan dapat memberikan umpan balik pada instansi atau perusahaan tentang pelaksanaan kinerja karyawan.

Menurut Veithzal Rivai (2011 hal. 309) mengatakan bahwa: Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat

kemampuan tertentu. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya dapat dilihat dari faktor kompensasi maupun pengawasan

Menurut Siagian (2010 hal. 12) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja.

Pengaruh motivasi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan maka dapat disusun kerangka konseptual dalam penelitian ini, sebagai berikut :



Gambar II.3 Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Adapun hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

1. Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Pemasaran Air Limbah
2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Pemasaran Air Limbah
3. Pengawasan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Pemasaran Air Limbah

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan antara dua variabel (atau lebih) tersebut. Di mana hubungan antara variabel dalam penelitian akan dianalisis dengan menggunakan ukuran-ukuran statistika yang relevan atas data tersebut untuk menguji hipotesis. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2011 hal.5) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.”

B. Definisi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel independen kompensasi dan pengawasan serta variabel dependen kinerja karyawan. Adapun definisi dari variabel diatas adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independen

a. Pengawasan (X1)

Pengawasan adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengetahui bahwa pelaksanaan, hasil kerja atau kinerja sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya, sehingga apabila terjadi penyimpangan-penyimpangan akan diperbaiki sedini mungkin. Adapun indikator yang penulis gunakan untuk mengukur pengawasan adalah :

Tabel III.1
Indikator Pengawasan

| No. | Indikator |
|-----|---|
| 1. | Pimpinan selalu melihat pelaksanaan pekerjaan |
| 2. | Adanya batasan waktu |
| 3. | Adanya pengukuran kerja karyawan |
| 4. | Adanya evaluasi pekerjaan karyawan |
| 5. | Adanya koreksi pekerjaan dari pimpinan |

Sumber : Handoko (2008 hal.209)

b. Motivasi (X2)

Motivasi merupakan suatu konsep yang mendorong individu untuk dapat mengarahkan perilakunya pada pencapaian dari tujuan organisasi dimana yang menjadi pendorong adalah keinginan dan kebutuhan individu. Adapun indikator yang penulis gunakan untuk mengukur variabel motivasi adalah :

Tabel III.2
Indikator Motivasi

| No. | Indikator |
|-----|----------------------|
| 1. | Usaha untuk maju |
| 2. | Pemanfaatan Waktu |
| 3. | Ketekunan |
| 4. | Kerja Keras |
| 5. | Orientasi Masa Depan |

Sumber : Mangkunegara (2012 hal. 89)

2. Variabel Dependent

a. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah hasil kerja nyata yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria dan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Adapun indikator untuk mengukur kinerja adalah:

Tabel III.3
Indikator Kinerja Karyawan

| No. | Indikator |
|-----|-----------------|
| 1. | Kualitas Kerja |
| 2. | Kuantitas Kerja |
| 3. | Tanggung Jawab |
| 4. | Kerja Sama |
| 5. | Inisiatif |

Sumber : Mankunegara (2012 hal. 69)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan PDAM Tirtanadi Cabang Pemasaran Air Limbah yang beralamat di Jalan. SM Raja No 1 Medan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan November 2017 sampai dengan April 2018

Tabel III.4
Rincian Waktu Penelitian

| Kegiatan | Nov 2017 | | | | Des 2017 | | | | Jan 2018 | | | | Feb 2018 | | | | Mar 2018 | | | | Apr 2018 | | | |
|---------------------|----------|---|---|---|----------|---|---|---|----------|---|---|---|----------|---|---|---|----------|---|---|---|----------|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Pengajuan judul | | | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Pra Riset | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Penyusunan Proposal | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | |
| Seminar Proposal | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | |
| Riset | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | |
| Penulisan Skripsi | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | |
| Bimbingan Skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | |
| Sidang Meja Hijau | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ |

D. Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2011 hal.115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya. Berdasarkan diatas, maka populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PDAM Tirtanadi Cabang Pemasaran Air Limbah yang berjumlah sebanyak 40 orang karyawan.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Sugiyono, 2011 hal.116) Penarikan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, yakni sampel yang digunakan adalah seluruh populasi di kantor PDAM Tirtanadi Cabang Pemasaran Air Limbah dengan jumlah 40 orang karyawan. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. (Sugiyono, 2011 hal.122).

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

1. Dokumentasi

Pengumpulan data dengan mempelajari dokumen-dokumen serta catatan-catatan untuk mendukung penelitian ini dengan cara mempelajari, meneliti, mengkaji, serta menelaah literatur-literatur berupa buku, makalah, dan jurnal yang berhubungan dengan topik penelitian.

2. Wawancara

Yaitu mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak perusahaan yang berhubungan dengan penelitian.

3. Kuesioner

Teknik ini dilakukan dengan membagikan kuesioner dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan kepada responden secara langsung dan segera

dikembalikan kepada peneliti. Peneliti sendiri menggunakan skala likert dengan bentuk *checklist*.

Menurut Sugiyono Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dengan jawaban pertanyaan yang mempunyai 5 (lima) opsi seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel III.5
Skala Pengukuran Likert

| Pertanyaan | Bobot |
|-------------------------------|-------|
| • Sangat Setuju/Tepat | 5 |
| • Setuju /Tepat | 4 |
| • Kurang Setuju /Tepat | 3 |
| • Tidak Setuju /Tepat | 2 |
| • Sangat Tidak Setuju / Tepat | 1 |

Setelah penyebaran kusioner dilakukan, maka tahap selanjutnya dilakukan pengujian validitas dan realibilitas. Ketentuan apakah data valid atau tidak adalah dengan melihat probailitas koefisien korelasinya. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas. Ketentuan apakah suatu item instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Jika nilai korelasi (r) yang diperoleh positif, maka item yang akan diuji tersebut adalah valid. Namun walaupun positif perlu bila nilai korelasi (r) tersebut dibandingkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item instrument tersebut valid, $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak valid sehingga tidak layak untuk dijadikan sebagai item-item di dalam instrument penelitian.

Dimana untuk hasil uji validitas pada variabel pengawasan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel III.6
Hasil Uji Validitas Pengawasan

| No Pertanyaan | Koefisien Korelasi | r_{table} | Status |
|---------------|--------------------|-------------|--------|
| 1. | 0,588 | 0,312 | Valid |
| 2. | 0,676 | 0,312 | Valid |
| 3. | 0,723 | 0,312 | Valid |
| 4. | 0,636 | 0,312 | Valid |
| 5. | 0,570 | 0,312 | Valid |
| 6 | 0,627 | 0,312 | Valid |
| 7 | 0,627 | 0,312 | Valid |
| 8 | 0,540 | 0,312 | Valid |
| 9 | 0,698 | 0,312 | Valid |
| 10 | 0,666 | 0,312 | Valid |

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Untuk hasil uji validitas pada variabel motivasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel III.7
Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi

| No Pertanyaan | Koefisien Korelasi | r_{table} | Status |
|---------------|--------------------|-------------|--------|
| 1. | 0,556 | 0,312 | Valid |
| 2. | 0,598 | 0,312 | Valid |
| 3. | 0,563 | 0,312 | Valid |
| 4. | 0,532 | 0,312 | Valid |
| 5. | 0,533 | 0,312 | Valid |
| 6 | 0,556 | 0,312 | Valid |
| 7 | 0,557 | 0,312 | Valid |
| 8 | 0,550 | 0,312 | Valid |
| 9 | 0,536 | 0,312 | Valid |
| 10 | 0,534 | 0,312 | Valid |

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Untuk hasil uji validitas pada variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel III.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan

| No Pertanyaan | Koefisien Korelasi | r _{table} | Status |
|---------------|--------------------|--------------------|--------|
| 1. | 0,552 | 0,312 | Valid |
| 2. | 0,534 | 0,312 | Valid |
| 3. | 0,651 | 0,312 | Valid |
| 4. | 0,547 | 0,312 | Valid |
| 5. | 0,546 | 0,312 | Valid |
| 6 | 0,536 | 0,312 | Valid |
| 7 | 0,562 | 0,312 | Valid |
| 8 | 0,582 | 0,312 | Valid |
| 9 | 0,582 | 0,312 | Valid |
| 10 | 0,571 | 0,312 | Valid |

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing variabel (pengawasan dan motivasi, terhadap kinerja karyawan) yang diuji, ternyata semua butir pertanyaan mempunyai status valid.

a) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menentukan apakah kuesioner tetap konsisten apabila digunakan lebih dari satu kali terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama. Uji statistik Cronbach Alpha (α) digunakan untuk menguji tingkat reliabel suatu variabel. Dikatakan reliable bila hasil $\alpha > 0,60$ dengan rumus alpha sebagai berikut:

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\frac{\sum s_b^2}{s_t^2} \right)$$

(Juliandi, 2013 hal.86)

Dimana:

- r = reliabilitas instrument
- k = banyak butir pertanyaan
- s_t^2 = varians total
- $\sum s_b^2$ = jumlah varians butir

Dimana hasilnya pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel III.9
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach Alpha | Keterangan |
|------------------|----------------|------------|
| Pengawasan | 0,835 | Reliabel |
| Motivasi | 0,745 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan | 0,760 | Reliabel |

Sumber : *Data Penelitian*

Dari tabel 3.6 yakni hasil uji reliabilitas atas variabel pengawasan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Pemasaran Air Limbah menunjukkan semua item pertanyaan semuanya reliabel sebab memiliki nilai *cronbach's alpha* (α) di atas 0,60, dimana dapat dirinci untuk variabel pengawasan dengan *cronbach's alpha* sebesar 0,835, motivasi dengan *cronbach's alpha* (α) sebesar 0,745, dan kinerja karyawan dengan nilai *cronbach's alpha* (α) sebesar 0,760, sehingga dapat dikatakan bahwa ketiga variabel tersebut sudah andal atau reliable karena memiliki nilai standar di atas dari 0,60.

Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan antara variabel, maka dapat digunakan pedoman seperti yang tertera pada tabel berikut ini :

Tabel III.10
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0,00 - 0,199 | Sangat Rendah |
| 0,20 - 0,399 | Rendah |
| 0,40 - 0,599 | Sedang |
| 0,60 - 0,799 | Kuat |
| 0,80 - 1,000 | Sangat Kuat |

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus dibawah ini :

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda (multiple regresional analysis). Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali,2009 hal. 85). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \Sigma$$

Dimana :

| | |
|------------|-----------------------|
| Y | = Kinerja |
| X_1 | = Pengawasan |
| X_2 | = Motivasi |
| b_1, b_2 | = Koefisien regresi |
| Σ | = Variabel pengganggu |

1.1 Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2009 hal. 125). Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu

diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya (Ghozali, 2009 hal. 98).

1.2 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan jika ada korelasi secara linier antara kesalahan pengganggu periode t (berada) dengan kesalahan pengganggu $t-1$ (sebelumnya). Menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji Durbin-Waston (DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Terjadi autokorelasi positif, jika nilai DW dibawah -2 ($DW < -2$)
- 2) Terjadi autokorelasi negative, jika nilai DW diatas $+2$ atau $DW > +2$.

1.3 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji Multikolonieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (tolerance value) dan nilai variance inflation factor (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01, dan untuk nilai VIF kurang dari 10 (Ghozali, 2009).

1.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2009 hal. 96). Dasar analisis yaitu:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas..

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghazali, 2009 hal. 84). Dimana uji t mencari t_{hitung} dan membandikan dengan t_{tabel} apakah variabel independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen. Adapun tahapan-tahapan pengujian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut: Menghitung nilai signifikan t dengan rumus:

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

Sumber: Ghazali (2009 hal. 84)

Dimana: t = Nilai t_{hitung}
 r = Koefisien korelasi
 n = Jumlah sampel

Hipotesis ditentukan dengan formula nol secara statistik di uji dalam bentuk:

$H_0: \beta = 0$, artinya tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_a: \beta \neq 0$, artinya ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

3. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel tidak bebas. Dimana uji F mencari “ F_{hitung} ” dan membandingkan dengan “ F_{tabel} ”, apakah variabel variabel independen secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen. Menghitung nilai signifikan F_{hitung} dengan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / (k-2)}{(1-R^2) / (N-k)}$$

Sumber : Ghazali (2009 hal. 87)

Dimana: N= jumlah sampel

k= jumlah variabel

R= koefisien korelasi ganda

Kriteria Pengujian hipotesis yaitu:

$H_0: \beta = 0$, artinya tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen..

$H_a: \beta \neq 0$, artinya ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

4. Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinan (R^2) pada intinya mengukur ketepatan atau kecocokan garis regresi yang dibentuk dari hasil pendugaan terhadap hasil yang diperoleh. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi

variasi variabel dependen (Ghozali, 2009 hal.112). Rumus untuk mengukur besarnya proporsi adalah:

$$KD = R^2 \times 100 \%$$

Dimana: D = Koefisien Determinan.

R^2 = Korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dan ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel pengawasan (X_1), variabel motivasi (X_2), maupun variabel kinerja karyawan (Y). Untuk memudahkan proses penelitian ini, maka perlu ditunjang oleh adanya penentuan identitas responden, dimana yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan dan karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Pemasaran Air Limbah yang berjumlah sebanyak 40 orang.

Dalam hubungannya dengan uraian tersebut di atas, akan disajikan deskripsi responden penelitian yang dimaksudkan untuk menggambarkan profil atau identitas responden menurut jenis kelamin, usia responden, jenis pendidikan, lamanya bekerja yang dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Karakteristik Responden menurut Jenis Kelamin

Pengelompokkan responden dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya tingkat proporsi pengelompokkan jenis kelamin pria dan wanita, yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel IV.1
Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

| No. | Kategori | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|--------------|----------|------------------|----------------|
| 1. | Pria | 24 | 60 |
| 2. | Wanita | 16 | 40 |
| Total | | 40 | 100 |

Sumber : Hasil olahan data primer, 2018

Sesuai tabel IV.1 yakni karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa tingkat proporsi responden menurut jenis kelamin yang terbesar dalam penelitian ini adalah pria dengan jumlah responden sebanyak 24 orang (60%) dan wanita sebanyak 16 orang (40%), sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Pemasaran Air Limbah adalah pria.

b. Karakteristik Responden menurut Usia

Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan atas responden yang berusia dibawah 25 tahun, 26-35 tahun, 36-45 tahun, dan usia di atas 46 tahun, untuk hasil selengkapnya dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel IV.2
Karakteristik Responden berdasarkan Usia

| No. | Kategori | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|--------------|------------------|------------------|----------------|
| 1. | Dibawah 25 tahun | 2 | 5 |
| 2. | 26 – 35 tahun | 21 | 52,5 |
| 3. | 36 – 45 tahun | 14 | 35 |
| 4. | Di atas 46 tahun | 3 | 7,5 |
| Total | | 40 | 100,0 |

Sumber : Hasil olahan data primer, 2017

Tabel di atas yakni deskripsi responden berdasarkan usia, dimana kelompok usia responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah responden yang berusia antara 26-35 tahun yakni sebanyak 21 orang (52,5%), kemudian disusul responden yang berusia antara 36-45 tahun dengan jumlah responden sebanyak 14 orang (35%).

c. Karakteristik Responden menurut jenis pendidikan

Deskripsi dalam penelitian ini, menggambarkan jenis pendidikan terakhir yang dimiliki oleh pegawai, dimana jenis pendidikan terakhir

karyawan dapat dikelompokkan dalam 4 kelompok yakni : SMA, Akademi, Sarjana, dan Pasca Sarjana. Adapun deskripsi responden menurut jenis pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV.3
Karakteristik Responden menurut Jenis Pendidikan

| No. | Kategori | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|--------------|----------|------------------|----------------|
| 1. | SMA | 5 | 12,5 |
| 2. | D3 | 13 | 32,5 |
| 3. | S1 | 20 | 50 |
| 4. | S2 | 2 | 5 |
| Total | | 40 | 100,0 |

Sumber : Hasil olahan data primer, 2017

Berdasarkan tabel di atas yang menguraikan deskripsi responden menurut jenis pendidikan, sehingga dapatlah dikatakan bahwa jenjang pendidikan terakhir responden yang terbesar adalah sarjana (S1), yakni sebanyak 20 orang atau 50%, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata jenis pendidikan karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Pemasaran Air Limbah adalah Sarjana.

2. Analisa Variabel Penelitian

Peranan karyawan dalam pengelolaan suatu perusahaan berpengaruh terhadap aktivitas pekerjaan yang dilakukan, tanpa partisipasi karyawan yang terlibat langsung dalam penanganan pekerjaan yang berhubungan dengan aktivitas dalam suatu perusahaan, maka segala aktivitas perusahaan tidak akan tercapai sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah mengenai masalah kinerja karyawan, pengawasan dan motivasi yang harus dilakukan oleh setiap karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Untuk lebih jelasnya akan disajikan tanggapan

responden mengenai variabel pengawasan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Pemasaran Air Limbah yang dapat diuraikan sebagai berikut :

Tabel IV.4
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Pengawasan
PDAM Tirtanadi Cabang Pemasaran Air Limbah

| Alternatif Jawaban | | | | | | | | | | | | |
|--------------------|----|------|----|------|----|-----|----|---|-----|---|--------|-----|
| No Per | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Jumlah | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 20 | 50 | 18 | 45 | 2 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 2 | 19 | 47,5 | 18 | 45 | 3 | 7,5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 3 | 23 | 57,5 | 16 | 40 | 1 | 2,5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 4 | 16 | 40 | 21 | 52,5 | 3 | 7,5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 5 | 19 | 47,5 | 18 | 45 | 3 | 7,5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 6 | 16 | 40 | 22 | 55 | 2 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 7 | 19 | 47,5 | 19 | 47,5 | 2 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 8 | 21 | 52,5 | 17 | 42,5 | 2 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 9 | 17 | 42,5 | 21 | 52,5 | 2 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 10 | 21 | 52,5 | 16 | 40 | 3 | 7,5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | 100 |

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai penilaian terhadap kinerja tiap karyawan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50%
2. Dari jawaban kedua mengenai pengawasan hasil kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 47,5%
3. Dari jawaban ketiga mengenai pemberitahuan atasan melalui telepon saja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 57,5%
4. Dari jawaban keempat mengenai izin atasan jika akan melaksanakan tugas, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 52,5%
5. Dari jawaban kelima mengenai pengawasan dilakukan untuk mengukur kinerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 47,5%

6. Dari jawaban keenam mengenai pencapaian standar yang sudah ditetapkan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 55%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai penilaian kinerja yang objektif, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 47,5 %
8. Dari jawaban kedelapan mengenai motivasi untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 52,5%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai tindakan koreksi untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 52,5%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai koreksi sangat dibutuhkan dalam pengawasan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 52,5%

Kesimpulan secara umum bahwa pengawasan sudah cukup baik, artinya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan sudah cukup baik, hal ini terbukti dengan responden yang mayoritas menjawab setuju .

Tabel IV.5
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Motivasi
PDAM Tirtanadi Cabang Pemasaran Air Limbah

| No Per | Alternatif Jawaban | | | | | | | | | | | |
|-----------|--------------------|------|----|------|----|------|----|---|-----|---|--------|-----|
| | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Jumlah | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 18 | 45 | 19 | 47,5 | 3 | 7,5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 2 | 14 | 35 | 22 | 55 | 4 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 3 | 25 | 62,5 | 11 | 27,5 | 4 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 4 | 21 | 52,5 | 17 | 42,5 | 2 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 5 | 18 | 45 | 19 | 47,5 | 3 | 7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 6 | 17 | 42,5 | 20 | 50 | 3 | 7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 7 | 15 | 37,5 | 19 | 47,5 | 6 | 15 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 8 | 21 | 52,5 | 16 | 40 | 3 | 7,5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 9 | 18 | 45 | 17 | 42,5 | 5 | 12,5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 10 | 13 | 32,5 | 23 | 57,5 | 4 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | 100 |

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai semangat pada karyawan untuk lebih giat bekerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 47,5%
2. Dari jawaban kedua mengenai pengakuan agar karyawan lebih giat bekerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 55%
3. Dari jawaban ketiga mengenai pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah diberikan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 62,5%
4. Dari jawaban keempat mengenai penyelesaian tugas yang diberikan atasan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 52,5%
5. Dari jawaban kelima mengenai hasil kerja yang dicapai, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 47,5%
6. Dari jawaban keenam mengenai tanggung jawab dalam bekerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 50%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 47,5%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai bekerja keras agar mendapat penghargaan dari atasan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 52,5%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai kesuksesan dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 45%

10. Dari jawaban kesepuluh mengenai tunjangan dapat memotivasi dalam bekerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 57,5%

Kesimpulan secara umum bahwa motivasi didalam perusahaan secara umumnya sudah cukup baik, artinya pegawai sudah merasa bahwa perusahaan dapat memberikan motivasi yang cukup dalam meningkatkan dan mengembangkan keterampilan karyawan, hal ini terbukti dengan responden yang mayoritas menjawab setuju.

Tabel IV.6
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan
PDAM Tirtanadi Cabang Pemasaran Air Limbah

| No Per | Alternatif Jawaban | | | | | | | | | | | |
|-----------|--------------------|------|----|------|----|------|----|---|-----|---|--------|-----|
| | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Jumlah | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 18 | 45 | 18 | 45 | 4 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 2 | 19 | 47,5 | 18 | 45 | 3 | 7,5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 3 | 12 | 30 | 26 | 65 | 2 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 4 | 20 | 50 | 16 | 40 | 4 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 5 | 18 | 45 | 17 | 42,5 | 5 | 12,5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 6 | 15 | 37,5 | 22 | 55 | 3 | 7,5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 7 | 20 | 50 | 19 | 47,5 | 1 | 2,5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 8 | 16 | 40 | 23 | 57,5 | 1 | 2,5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 9 | 21 | 52,5 | 17 | 42,5 | 2 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | 100 |
| 10 | 22 | 55 | 16 | 40 | 2 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | 100 |

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai kuantitas kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 45%
2. Dari jawaban kedua mengenai mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 47,5%
3. Dari jawaban ketiga mengenai jarang melakukan kesalahan dalam bekerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 65%

4. Dari jawaban keempat mengenai menyelesaikan pekerjaan tambahan dengan baik, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50%
5. Dari jawaban kelima mengenai menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 45%
6. Dari jawaban keenam mengenai bekerja dengan sungguh-sungguh, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 55%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai bekerja sama dengan sesama anggota perusahaan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 50%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai mengutamakan kepentingan kelompok daripada kepentingan pribadi, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 57,5%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai mampu mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 52,5%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai kreativitas kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 55%

Kesimpulan secara umum bahwa kinerja karyawan pada umumnya sudah cukup tinggi, artinya karyawan mempunyai cukup mempunyai ketelitian kerja, tepat dan cepat waktu menyelesaikan pekerjaan, mempunyai inisiatif dalam bekerja dan mampu bekerja sama dengan rekan kerja yang ada diperusahaan, hal ini terbukti dengan responden yang mayoritas menjawab setuju.

3. Hasil Penelitian

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda yang dilakukan melalui statistik, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel IV.7
Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 2.130 | 3.032 | | .703 | .487 |
| Pengaw | .523 | .075 | .581 | 7.023 | .000 |
| Motivasi | .427 | .080 | .440 | 5.314 | .000 |

a. Dependent Variable: Kiner_Kary

Berdasarkan output SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 2,130 + 0,523X_1 + 0,427 X_2$

Model tersebut menunjukkan arti bahwa:

- 1) Konstanta = 2,130.

Jika variabel pengawasan dan motivasi diasumsikan tetap maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 2,130.

- 2) Koefisien Pengawasan X_1

Nilai koefisien pengawasan sebesar 0,523. Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk pengawasan akan diikuti terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,523.

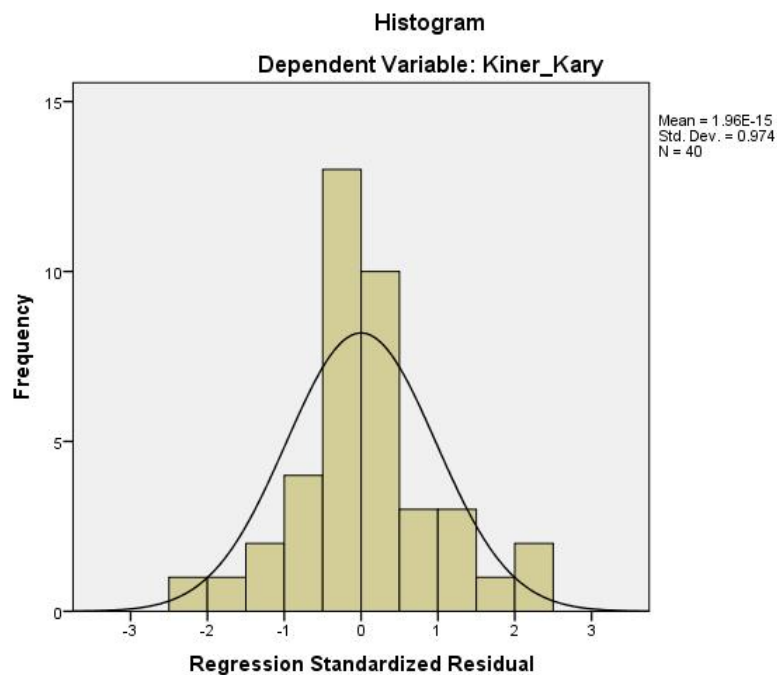
- 3) Koefisien Motivasi X_2

Nilai koefisien motivasi menunjukkan angka sebesar 0,427. Menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 1 skor untuk motivasi akan diikuti dengan terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,427.

a) Uji Normalitas

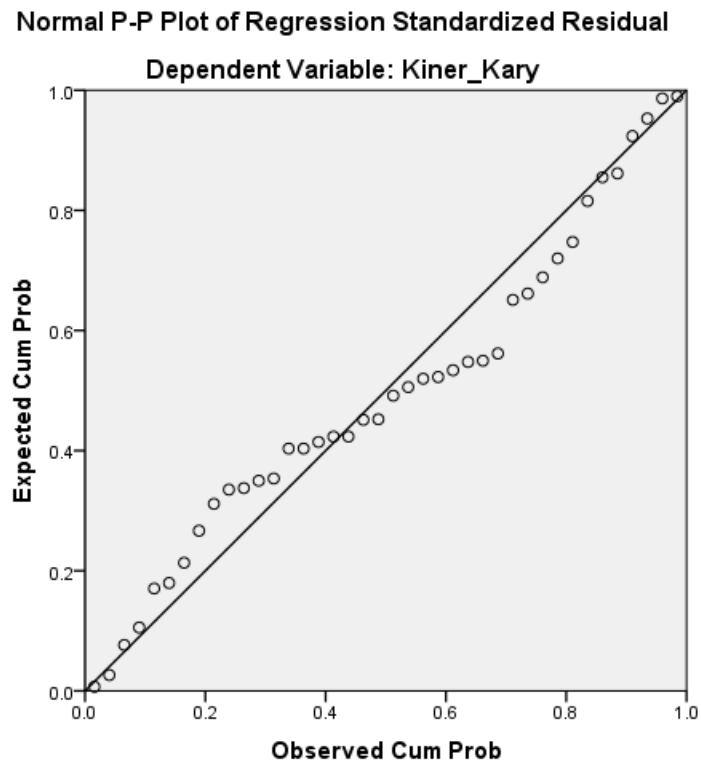
Uji normalitas menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji normal probability plot. Regresi memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal. Hasil dari uji normalitas dengan menggunakan program SPSS 23 adalah sebagai berikut :

Gambar IV.1
Grafik Histogram



Berdasarkan tampilan gambar IV.1 di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambaran pola data yang baik. Kurva *dependent* dan *regression standarized residual* membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.

Gambar IV.2
Penelitian menggunakan P-Plot



Berdasarkan gambar grafik IV.2 normal *probability plot* di atas dapat dilihat bahwa gambaran data menunjukkan pola yang baik dan data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka grafik normal *probability plot* tersebut terdistribusi secara normal.

b) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Berikut ini adalah hasil pengujian autokorelasi dengan menggunakan uji Durbin-Watson (DW).

Tabel IV.8
Uji Autokorelasi
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .916 ^a | .839 | .831 | 1.41735 | 1.918 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pengaw

b. Dependent Variable: Kinerja_Kary

Pada Tabel IV.8 menunjukkan bahwa nilai DW yang diperoleh adalah sebesar 1,918. Nilai dl dan du yang diperoleh dengan K (jumlah variabel bebas) = 2 dan N (jumlah sampel) = 40. Jadi nilai dl sebesar 1,197 dan du sebesar 1,398. Nilai DW yang diperoleh lebih besar dari nilai du dan lebih kecil dari nilai $(4-du = 4-1,398 = 2,602)$ yaitu $1,398 < 1,918 < 2,602$ yang berarti bahwa tidak terjadi autokorelasi.

c) Uji Multikolinieritas

Salah satu asumsi model regresi linier adalah tidak terdapat korelasi yang sempurna atau korelasi tidak sempurna tetapi sangat tinggi pada variabel-variabel bebasnya. Uji multikolinieritas mengukur tingkat keeratan tingkat asosiasi (keeratan) hubungan atau pengaruh antar variabel bebas melalui besaran koefisien korelasi. Multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai tolerance (a) dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Variabel bebas mengalami multikolinieritas jika a hitung $< a$ dan VIF hitung $> VIF$. Variabel bebas tidak mengalami multikolinieritas jika a hitung $> a$ dan VIF hitung lebih $< VIF$. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* < 0.10 atau sama dengan nilai VIF > 10 . Hasil dari uji multikolinieritas dengan menggunakan program SPSS 23 adalah sebagai berikut :

Tabel IV.9
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 2.130 | 3.032 | | .703 | .487 | | |
| Pengaw | .523 | .075 | .581 | 7.023 | .000 | .634 | 1.577 |
| Motivasi | .427 | .080 | .440 | 5.314 | .000 | .634 | 1.577 |

a. Dependent Variable: Kinerj_Kary

Pada Tabel 4.10 dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

- a. Pengawasan (X_1) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,634 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,577 lebih kecil dari 10.
- b. Motivasi (X_2) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,634 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1, 577 lebih kecil dari 10.

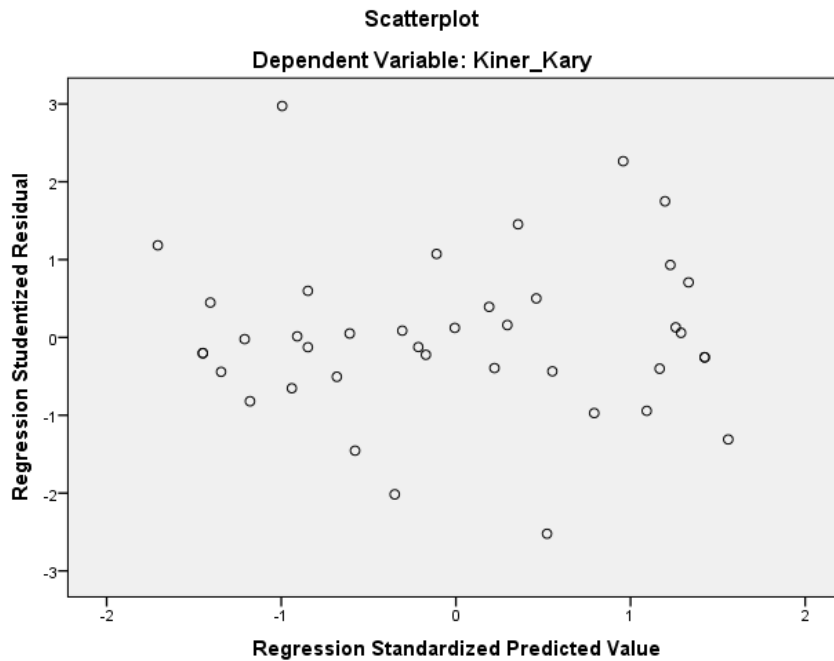
Karena nilai *tolerance* yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil dari 10, maka artinya data variabel pengawasan dan motivasi bebas dari adanya gejala multikolinieritas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama, maka disebut terjadi homokedastisitas, dan jika variansnya tidak sama atau berbeda disebut terjadi heteroskedastisitas.

Hasil analisis uji heterokedastisitas menggunakan grafik scatterplot ditunjukkan pada gambar berikut ini:

Gambar IV.3
Uji Heterokedastisitas



Pada gambar IV.3 grafik scatterplot dapat terlihat bahwa hasil grafik scatterplot menunjukkan data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas.

b. Pengujian Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas pengawasan dan motivasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan maka perlu dilakukan uji t. pengujian secara parsial dapat dilihat dari uji t, apabila nilai probabilitasnya $< 0,05$, H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.10
Uji t
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 2.130 | 3.032 | | .703 | .487 |
| Pengaw | .523 | .075 | .581 | 7.023 | .000 |
| Motivasi | .427 | .080 | .440 | 5.314 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerj_Kary

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel pengawasan diperoleh t_{hitung} (7,023) > t_{tabel} (1,69) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan pengawasan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel motivasi diperoleh t_{hitung} (5,314) > t_{tabel} (1,69) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas pengawasan dan motivasi terhadap variabel terikat kinerja karyawan secara bersama-sama. Berdasarkan pengujian dengan SPSS versi 23 diperoleh output ANOVA pada tabel berikut ini:

Tabel IV.11
Uji F
ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 388.772 | 2 | 194.386 | 96.764 | .000 ^b |
| Residual | 74.328 | 37 | 2.009 | | |
| Total | 463.100 | 39 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerj_Kary

Dari uji ANOVA atau F test di dapat nilai $F_{hitung} (96,764) > F_{tabel} (3,24)$ dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan pengawasan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

3) Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi pengawasan dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara simultan dapat diketahui berdasarkan nilai Adjusted R Square pada tabel sebagai berikut:

Tabel IV.12
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .916 ^a | .839 | .831 | 1.41735 | 1.918 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pengaw

b. Dependent Variable: Kinerj_Kary

Berdasarkan tabel IV.12 diatas dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* sebesar 83,1% yang berarti bahwa ada hubungan antara pengawasan dan motivasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan untuk *R Square* sebesar 0,839 atau 83,9 % yang artinya pengaruh pengawasan dan motivasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 16,1% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya kepemimpinan, disiplin, lingkungan kerja dan variabel lainnya.

B. Pembahasan

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (pengawasan dan motivasi) memiliki koefisien b yang positif, berarti seluruh variabel bebas

mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Terdapat pengaruh positif variabel pengawasan terhadap variabel kinerja karyawan yang ditunjukkan $t_{hitung} (7,023) > t_{tabel} (1,68)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa makin tinggi (pengawasan) maka akan tinggi (kinerja karyawan). Kemudian diperoleh pula bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, menurut menurut peneliti Ardianto Pali Lung (2013) dengan judul Pengaruh Pengawasan Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada (PDAM) Samarinda dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengawasan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PDAM Samarinda.

Dan juga penelitian ini didukung dengan teori Mathis dan Jackson (2009 hal.303), bahwa pengawasan merupakan sebagai proses pemantauan kinerja karyawan berdasarkan standar untuk mengukur kinerja, memastikan kualitas atas penilaian kinerja dan pengambilan informasi yang dapat dijadikan umpan balik pencapaian hasil dari kerja para karyawan.

- b. Terdapat pengaruh positif variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan yang ditunjukkan $t_{hitung} (5,314) > t_{tabel} (1,68)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa makin tinggi (motivasi) maka akan tinggi (kinerja karyawan).

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, menurut menurut peneliti Olivia Theodora (2015) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sejahtera Motor Gemilang, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Dan juga penelitian ini didukung dengan teori Hasibuan (2012 hal. 162) yang menyatakan bahwa : “Motivasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal

- c. Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel pengawasan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Pemasaran Air Limbah. Dengan nilai F_{hitung} (96,764) > F_{tabel} (3.23) dengan tingkat signifikansi 0.000. Selanjutnya nilai *Adjusted R Square* sebesar 83,1% yang berarti bahwa ada hubungan antara pengawasan dan motivasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan untuk *R Square* sebesar 0,839 atau 83,9 % yang artinya pengaruh pengawasan dan motivasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan untuk sisanya sebesar 16,1% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya kepemimpinan, disiplin, lingkungan kerja dan variabel lainnya.

Penelitian ini didukung dengan teori Siagian (2010 hal. 12) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai pengaruh pengawasan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Pemasaran Air Limbah. Responden pada penelitian ini berjumlah 40 pegawai, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif variabel pengawasan terhadap variabel kinerja karyawan yang ditunjukkan $t_{hitung} (7,023) > t_{tabel} (1,68)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan pengawasan terhadap kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh positif variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan yang ditunjukkan $t_{hitung} (5,314) > t_{tabel} (1,68)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel pengawasan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT PDAM Tirtanadi Cabang Pemasaran Air Limbah. Dengan nilai $F_{hitung} (96,764) > F_{tabel} (3,23)$ dengan tingkat signifikansi 0.000. Dengan Nilai koefisien determinasi yang diperoleh *R Square* sebesar 0,839 atau 83,9 % yang artinya pengaruh pengawasan dan motivasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 16,1% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya kepemimpinan, disiplin, lingkungan kerja dan variabel lainnya.

B. Saran

1. Dalam meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan dapat mengelola lagi manajemen sumber daya manusia mereka atau pegawai perusahaan dengan memberikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan kemampuan atau keahlian pegawai tersebut
2. Motivasi kerja masih perlu ditingkatkan dengan penjelasan yang lebih rinci dari pihak manajemen kepada pihak karyawan tidak tetap mengenai prestasi kerja yang telah dicapai selama ini. Jika setiap team work mendapatkan uraian mengenai hal tersebut, maka uraian itu akan menjadi kritik dan saran yang membangun bagi para karyawan tidak tetap, sehingga mereka lebih termotivasi untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja selama ini.
3. Dalam pemberian insentif maka diharapkan sesuai dengan kemampuan karyawan dan hendaknya dapat memenuhi kebutuhan hidup pegawai sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Mangkunegara. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT.Remaja Kosda Karya.
- Ardianto Pali Lung. (2013). *Pengaruh Pengawasan Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Samarinda*. Jurnal Ilmiah Universitas Mulawarman Samarinda
- Arsyad,Azhar. (2008). *Media Pembelajaran*. Jakarta: PT Raya Grafindo Persada
- Dessler, Gary. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih bahasa: Eli Tanya. Penyunting Bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks.
- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Imam Ghozali. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat*, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Mathis, Robert.L dan Jackson, Jhon.H (2009). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Olivia Theodora. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sejahtera Motor Gemilang. AGORA Vol. 3, No. 2, (2015)
- Purwanto, Irwan. (2008). *Manajemen Strategi*. Jilid 2. Bandung: Yrama widya.
- Sardiman. (2008). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama
- Septianto, Dwi. (2010). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Pataya Semarang*.Skripsi. FE Undip: Semarang.
- Silalahi, Ulber. (2013). *Asas-Asas Manajemen*. Cetakan Kedua. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Soewarno Handayaniingrat (2007). *Pengantar Study Administrasi*. Jakarta : CV Mas Agung
- Sondang P, Siagian. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung :Alfabeta

Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
Pernada Media Group

Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS

Tika, M.M. (2008) *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* .
Jakarta : Bumi Aksara

Veithzal Rivai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari
Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Yuwono. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi