

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA PT. SMART TALENTA MULTITAMA

Yerni Retno Rahayu¹, Ary Sutrischastini²

¹²STIE Widya Wiwaha

yerni.rahayu77@gmail.com dan arisutrischastini@gmail.com

Abstract

This study aims to 1) analyze the effect of supervision on employee performance at PT. Smart Talent Multitama; 2) analyze the effect of motivation on employee performance at PT. Smart Talent Multitama; 3) analyze the influence of supervision and motivation on employee performance at PT. Smart Talent Multitama. This research method uses a quantitative approach, with data collection techniques in the form of a questionnaire. The population is all employees of PT. Smart Talenta Multitama totaling 45 employees and all of these employees were used as respondents. Technical analysis of data using multiple linear regression processed with SPSS version 20. The results obtained are 1) Supervision has a positive and significant effect on employee performance when viewed from a significant less than 0.05; 2) Motivation has a positive and significant effect on employee performance when viewed from a significant less than 0.05 and 3) Taken together, supervision and motivation have a positive and significant effect on the performance of PT. Smart Talent Multitama.

Keywords: Performance; Supervision; Motivation.

PENDAHULUAN

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Setiap organisasi harus membangun dan meningkatkan kinerja dalam lingkungan organisasi. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi ataupun perusahaan memegang suatu peranan yang sangat penting. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi atau perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan output yang optimal. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan, alasan keuangan, kondisi organisasi, aspek teknis pengelolaan pemasaran dan administrasi serta kondisi eksternal sangat mempengaruhi kinerja karyawan (David, 2006).

Keberlangsungan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan kuantitasnya. Untuk dapat memanfaatkan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan organisasi, maka diperlukan adanya pengawasan dan motivasi. Kurangnya perhatian ataupun motivasi yang diberikan pimpinan terhadap karyawan, hal ini akan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Menurut Srigati dan Ismiyati (2020) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peran penting pimpinan perusahaan akan menentukan kualitas lingkungan kerja dalam bentuk adanya seseorang atau beberapa orang yang bertanggungjawab untuk

mengkoordinasikan sejumlah orang untuk melaksanakan aktivitas dan fasilitas serta mengawasi kinerjanya (Umam, 2012).

Manajemen personalia secara operasional meliputi penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan dan pemeliharaan sumber daya manusia. Suatu organisasi maupun perusahaan akan sering terjadi kesalahan dalam melakukan pekerjaannya. Kesalahan kerja dan penyimpangan kegiatan kerja dapat merugikan perusahaan, maka dari itu pengawasan sangat diperlukan, karena pada dasarnya manusia akan melakukan tindakan negatif bila tidak diawasi oleh pimpinan saat bekerja (Handoko, 2014). Pentingnya pengawasan dalam sebuah organisasi perusahaan, menjadikan hal ini dianggap sebagai suatu hal yang serius, banyak terjadi dilapangan pengawasan dan bermuara kepada kegagalan dalam mencapai suatu tujuan organisasi.

Selain pengawasan, motivasi dalam sebuah organisasi sangat penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong seseorang. Kurangnya perhatian ataupun motivasi yang diberikan pimpinan terhadap karyawan akan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan yang dibebankan kepadanya (Mangkunegara, 2012; Susanti 2017). Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki suatu faktor pendorong suatu aktivitas tersebut. Dimana pemberian motivasi sangat penting bagi karyawan yang diharapkan mampu memberikan semangat atau dorongan kepada karyawan agar lebih baik dalam bekerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja (Sutrisno, 2015).

Dalam konsep manajemen dijelaskan bahwa manusia harus digerakkan, dipimpin, diharapkan dengan kesadaran tinggi agar bersedia memanfaatkan tenaga kerja sepenuhnya guna memperoleh hasil yang memuaskan, konsep ini menunjukkan gambaran tentang motivasi yang tinggi dimana kinerja merupakan suatu ukuran keberhasilan dan kemampuan karyawan dalam melakukan kegiatannya. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia, motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi manajemen karena menurut definisi manajer harus bekerja dengan orang lain (Mangkunegara, 2012). Manajer perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhi untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kemampuannya (Mangkunegara, 2012). Kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan dapat digambarkan dari kedisiplinan yang ada pada setiap karyawan, karena kedisiplinan seperti datang tepat waktu membuat karyawan semakin mempunyai waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaannya, dan sebaliknya keterlambatan karyawan datang ke kantor merupakan salah satu indikasi suatu pekerjaan akan tertunda penyelesaiannya, dan mempengaruhi capaian kinerja secara keseluruhan dalam suatu organisasi. Permasalahan ini tentunya memerlukan pengawasan rutin oleh pimpinan terhadap karyawan, untuk menimbulkan rasa tanggungjawab guna mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, dimana pimpinan harus mengetahui kondisi kualitas kedisiplinan yang ada pada diri setiap karyawannya.

Pada PT. Smart Talenta Multitama, kinerja karyawan dapat digambarkan dari kedisiplinan yang ada pada setiap karyawan, karena kedisiplinan seperti datang tepat waktu membuat karyawan semakin mempunyai waktu yang cukup untuk menyelesaikan

pekerjaannya, dan sebaliknya keterlambatan karyawan datang ke kantor merupakan salah satu indikasi suatu pekerjaan akan tertunda penyelesaiannya, dan mempengaruhi capaian kinerja secara keseluruhan dalam suatu organisasi. Permasalahan ini tentunya memerlukan pengawasan rutin oleh pimpinan terhadap karyawan, untuk menimbulkan rasa tanggungjawab guna mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, dimana pimpinan harus mengetahui kondisi kualitas kedisiplinan yang ada pada diri setiap karyawannya.

Berdasarkan hasil wawancara awal bahwa setiap karyawan pernah terlambat minimal 1 (satu) kali, dan terdapat 10 orang yang terlambat 3 (tiga) hari dan 3 orang yang terlambat lebih dari 3 (tiga) hari kerja. Hal ini diidentifikasi menjadi penyebab banyaknya tugas yang diberikan tidak selesai tepat waktu, penyelesaian laporan yang terburu buru dan tidak teliti serta beberapa pegawai yang kurang berkomunikasi dengan rekannya dikarenakan mengerjakan tugas yang menumpuk, kondisi ini menjadikan pencapaian kinerja perusahaan tidak maksimal, sehingga pengawasan yang rutin dan maksimal sangat dibutuhkan untuk menjadi pendorong karyawan memperbaiki kualitas kerjanya.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari bagian Divisi Sumber Daya Manusia bahwa umumnya masalah-masalah yang terlihat di perusahaan adalah ketidakdisiplinan pegawai. Dalam hal ini pihak manajemen PT. Smart Talenta Multitama melakukan upaya peningkatan penerapan budaya organisasi, guna memperbaiki kualitas kinerja karyawan, dimana salah satu faktor yang mampu memberikan stimulus kepada karyawan adalah dengan memberikannya motivasi, dengan harapan bahwa motivasi tersebut akan menjadikan karyawan semakin memperbaiki kinerjanya secara berkelanjutan. Salah satu bentuk motivasi yang diberikan PT. Smart Talenta Multitama adalah memperhatikan kompensasi atau gaji bagi karyawan, dimana untuk menciptakan kenyamanan kerja bagi karyawan memerlukan gaji yang layak, sehingga semakin perusahaan berusaha meningkatkan capaian operasionalnya maka perusahaan akan semakin baik dalam memenuhi semua unsur kebutuhan karyawannya seperti gaji. Upaya peningkatan kinerja dengan memberikan motivasi berupa gaji terhadap karyawan, gaji yang diberikan manajemen perusahaan kepada pegawai bervariasi sesuai berdasarkan posisi dan jabatan. Dalam mengoptimalkan kinerja pegawai dengan memberikan gaji seperti di atas belum memberikan hasil optimal, maka perusahaan harus menguji apakah jumlah gaji akan mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat menjadi rumusan kebijakan perusahaan dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini mengambil judul “Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Smart Talenta Multitama”. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini akan dibatasi pada variabel pengawasan dan motivasi kerja karyawan.

Pertanyaan penelitian adalah:

1. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Smart Talenta Multitama?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Smart Talenta Multitama?
3. Apakah pengawasan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Smart Talenta Multitama?

Tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Smart Talenta Multitama
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Smart Talenta Multitama.
3. Untuk menganalisis pengaruh pengawasan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Smart Talenta Multitama.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Istilah kinerja sangat sering kita dengar atau sangat penting bagi suatu perusahaan untuk mencapai maksud dan tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Berbagai pengertian kinerja menurut para ahli menyatakan bahwa “kinerja adalah sebagai perluasan dari bertemunya individu dan harapan tentang apa yang seharusnya dilakukan individu terkait dengan satu peran dan kinerja tersebut merupakan evaluasi terhadap berbagai kebiasaan dalam organisasi yang membutuhkan standarisasi yang jelas (Umam, 2012).

Dalam pengertian yang lebih rinci dijelaskan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*Job Requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*Job Standar*). Standar Kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan perbandingan atas tujuan atau target yang ingin dicapai (Wilson, 2012).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika (Sutrisno, 2011). Dapat disimpulkan bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan (Nawawi, 2013). Kinerja juga dapat diartikan sebagai kualitas, kuantitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas”. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan, kualitas adalah bagaimana seseorang menjalankan tugasnya (Sutrisno, 2015).

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi adalah sebagai berikut (Sutrisno, 2011):

a. Efektivitas dan efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan,

dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak.

b. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

c. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, apabila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan suatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik. Atasan yang buruk akan selalu mencegah inisiatif bawahannya, lebih-lebih bawahan yang kurang disegani. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada didalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

e. Pengawasan

Pengawasan dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Pengawasan adalah sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.

f. Motivasi

Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau yang menjadi sebab seseorang melakukan suatu kegiatan/perbuatan yang berlangsung secara sadar dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapainya tujuan tertentu.

Pengawasan

Pengawasan dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Pengawasan adalah sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai (Handoko, 2003). Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan. Suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan, serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara efektif dan efisien

dalam mencapai tujuan perusahaan (Handoko, 2003). Pengawasan juga merupakan kegiatan penilaian terhadap organisasi/kegiatan dengan tujuan agar organisasi/kegiatan tersebut melaksanakan fungsinya dengan baik dan dapat memenuhi tujuan yang telah ditetapkan.

Pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Untuk dapat merealisasikan tujuan utama tersebut, maka pengawasan pada taraf pertama bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana berdasarkan penemuan-penemuan tersebut dapat diambil tindakan untuk memperbaikinya, baik pada waktu itu maupun waktu-waktu yang akan datang.

Motivasi

Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau yang menjadi sebab seseorang melakukan suatu kegiatan/perbuatan yang berlangsung secara sadar dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapainya tujuan tertentu (Nawawi, 2013).

Pengertian motivasi adalah keadaan, kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan, dan motivasi itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi, motivasi sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu (Sutrisno, 2015). Motivasi juga diartikan sebagai kekuatan seseorang yang menimbulkan tingkat prestasi dan antusiasme dalam melaksanakan suatu kegiatan baik yang bersumber dari dalam diri sendiri maupun dari luar (Bismala, 2015).

Terdapat 2 (dua) konsep mengenai jenis motivasi (Hasibuan, 2013):

1. Motivasi positif

Motivasi positif ini maksudnya para manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan memotivasi positif semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi negatif

Motivasi negatif ini para manajer memotivasi bawahannya dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman, dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai. Pengawasan merupakan hal yang sangat penting untuk dilakukan guna mencapai tujuan organisasi. Pengawasan didefinisikan sebagai cara suatu organisasi

mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi (Fahmi, 2013). Fungsi pengawasan ini memiliki peranan yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan dengan fungsi manajemen yang lain (Sondole dkk, 2015). Pengawasan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 50,69 persen pada PT. Karya Deka Alam Lestari Semarang (Sari, 2011). Hal ini juga selaras dengan hasil penelitian dari Toding (2016), yang diperoleh bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di PT. Pipit Mutiara Indah di Desa Sekatak Buji Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja karyawan

Motivasi sangat diperlukan dalam usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi merupakan suatu keadaan yang berasal dari dalam diri individu untuk mendorong dan mengarahkan kegiatan individu yang tidak dapat diamati secara langsung. Motivasi memiliki peranan penting bagi seorang pemimpin dalam upayanya untuk mengembangkan prestasi kerja bawahannya. Motivasi berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang, organisasi ataupun masyarakat dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Utari, 2005; Setiyoningsih, 2011; Yadi, 2012; Susanti, 2017).

Penelitian yang Relevan

1. Setiyoningsih 2011 Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderator.
2. Yadi 2012 Pengaruh Motivasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada CV Dharma (Duta Paint) Kota Baru.
3. Utari 2005 Pengaruh Pemberian Motivasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pasar Kota Malang.
4. Sari 2011 Pengaruh Disiplin dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Deka Alam Lestari Semarang.
5. Toding 2016 Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pipit Mutiara Indah di Desa Sekatak Buji Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan.
6. Situmeang 2017 Pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Karya Anugrah Medan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang telah diperoleh berwujud angka-angka yang dapat dihitung jumlahnya.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dilakukan di PT. Smart Talenta Multitama pada bulan Maret sampai dengan Mei 2021.

Definisi Operasional Variabel

Kinerja (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria lain dari efektivitas. Diantara beberapa indikator kinerja dan ukuran kinerja dari perusahaan diantaranya yaitu (Mangkunegara, 2017):

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Keandalan kerja
- d. Sikap kerja

Pengawasan (X₁)

Pengawasan merupakan cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta mendukung terwujudnya visi misi organisasi. Diantara beberapa indikator pengawasan diantaranya yaitu (Afifah, 2015):

- a. Akurat
- b. Tepat waktu
- c. Objek dan menyeluruh
- d. Diterima para anggota organisasi

Motivasi (X₂)

Motivasi merupakan sebuah alasan seseorang untuk bertindak. Orang yang tidak mau bertindak sering kali disebut tidak memiliki motivasi. Alasan atau dorongan itu bisa datang dari luar maupun dalam diri. Sebenarnya pada dasarnya semua motivasi itu datang dari dalam diri, faktor luarnya hanyalah pemicu munculnya motivasi tersebut. Motivasi dari luar adalah motivasi yang pemicunya datang dari luar diri kita. Sementara motivasi dari dalam ialah motivasinya muncul dari inisiatif kita sendiri. Diantara beberapa indikator motivasi diantaranya yaitu (Saputra, 2012):

- a. Kerja keras
- b. Ketekunan
- c. Usaha untuk maju
- d. Pemanfaatan waktu

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Smart Talenta Multitama dengan jumlah 45 orang dan seluruh populasi dijadikan sebagai sampel.

Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden dengan kuesioner.

Uji Instrumen

Terdiri dari uji validitas dan reliabilitas instrumen menggunakan program SPSS *statisticfor windows* dengan responden sebanyak 45 orang.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan alat bantu berupa *software* komputer program SPSS.

Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan data yang diperoleh seperti karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dan masa kerja, serta distribusi frekuensi masing-masing variabel.

Uji Asumsi Klasik

Adapun yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Uji Normalitas, Uji Linearitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Autokorelasi.

Pengujian Hipotesis

Adapun yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Uji F, Uji t, dan Uji Koefisien Determinan (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Analisis Deskriptif Responden

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Dari tabel tersebut terlihat bahwa dari 45 jumlah responden sebanyak 30 responden memiliki jenis kelamin laki-laki dan sisanya sebanyak 15 responden berjenis kelamin perempuan.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Jenis Kelamin	Frekuensi	%
1. Laki-laki	30	66
2. Perempuan	15	34
Total	45	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan masa kerja responden sebanyak 25 orang atau 56 persen bekerja selama 10,5 tahun sampai dengan 20 tahun dan jumlah ini menduduki frekuensi tertinggi dari masa kerja responden. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
<10 tahun	10	22
10,5 tahun sampai 20 tahun	25	56
>20 tahun	10	22
Total	45	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

2. Hasil Deskripsi Variabel

Variabel Pengawasan

Setelah dilakukan tabulasi data dari jawaban responden, maka diketahui bahwa pengawasan terhadap kinerja karyawan PT. Smart Talenta Multitama adalah kegiatan pemimpin atau manajer yang mengusahakan agar pekerjaan – pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan hasil yang dikehendaki. Setelah diketahui nilai pengawasan kategorisasi tinggi, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Kategorisasi Pengawasan

Interval	Keterangan	Jumlah	Persentase
2,50-3,30	Rendah	4	9
3,31-4,10	Sedang	15	33
4,11-5,00	Tinggi	26	58
	Jumlah	45	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Variabel Motivasi

Motivasi kerja dipengaruhi oleh indikator bahwa kantor tempat bekerja dalam memberikan tugas dan tanggung jawab mempertimbangkan kondisi karyawan, sehingga pemanfaatan waktu memiliki nilai tertinggi untuk variabel motivasi dengan jumlah 23 responden atau 51 persen. Hasil kategorisasi motivasi kerja responden secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel 4 dibawah ini.

Tabel 4. Kategorisasi Motivasi Responden

Interval	Keterangan	Jumlah	%
2,50-3,30	Rendah	8	18
3,31-4,10	Sedang	14	31
4,11-5,00	Tinggi	23	51
	Jumlah	45	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Variabel Kinerja

Setelah dilakukan tabulasi data dari jawaban responden, maka diketahui bahwa kinerja dipengaruhi oleh indikator bahwa kualitas dan kuantitas pekerjaan, hasil kinerja secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel dibawah :

Tabel 5. Kategorisasi Kinerja Karyawan

Interval	Keterangan	Jumlah	Persentase
2,50-3,30	Rendah	3	7
3,31-4,10	Sedang	16	35
4,11-5,00	Tinggi	26	58
	Jumlah	45	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

3. Uji Instrumen

Terdiri dari uji validitas dan reliabilitas instrumen menggunakan program SPSS *statisticfor windows* dengan responden sebanyak 45 orang.

Uji validitas

Untuk menguji validitas (kesahihan) instrumen penelitian yang dibuat berdasarkan indikator yang terdapat dalam definisi operasional variabel kuesioner pengawasan terdiri dari 4 item, motivasi kerja terdiri dari 4 item, dan kinerja terdiri dari 4 item. Analisis kesahihan dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS yang bertujuan untuk mengetahui apakah setiap butir pertanyaan yang dinilai atau dievaluasi dapat dinyatakan valid atau tidak. Setelah dilakukan koreksi terhadap *product momen* menunjukkan bahwa hasil validitas lebih besar dari r tabel (0,361), sehingga dapat dikatakan item-item seluruh variabel yang diteliti dinyatakan valid. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6. Uji Validitas Pengawasan, Motivasi dan Kinerja

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi Product Moment	r tabel	Keterangan
Pengawasan	P1	0,413	0,361	Valid
	P2	0,579	0,361	Valid
	P3	0,688	0,361	Valid
	P4	0,750	0,361	Valid
Motivasi	M1	0,663	0,361	Valid
	M2	0,707	0,361	Valid
	M3	0,639	0,361	Valid
	M4	0,679	0,361	Valid
Kinerja	K1	0,892	0,361	Valid
	K2	0,515	0,361	Valid
	K3	0,931	0,361	Valid
	K4	0,745	0,361	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Uji reliabilitas

Reliabilitas alat ukur menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dengan alat tersebut dapat dipercaya. Hal ini ditunjukkan oleh taraf keajegan (konsistensi) skor yang diperoleh oleh para subjek yang diukur dengan alat yang sama, atau diukur dengan alat yang setara pada kondisi yang berbeda (Suryabrata, 2000). Dari hasil uji reliabilitas yang dapat dilihat pada tabel 7 menunjukkan bahwa besarnya alpha dari seluruh variabel mempunyai nilai lebih besar dari nilai r tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan untuk tiap variabel dinyatakan reliabel yang artinya jika instrument tersebut digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama pula.

Tabel 7. Uji Reliabilitas Variabel Pengawasan, Motivasi dan Kinerja

	Nilai Alpha	Ketentuan nilai Alpha	Keterangan
Pengawasan (X_1)	0,794	0,5	Reliabel
Motivasi Kerja (X_2)	0,837	0,5	Reliabel
Kinerja (Y)	0,889	0,5	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

4. Uji Asumsi Klasik

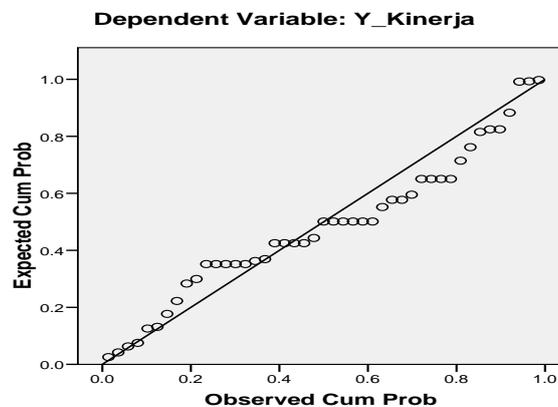
Sebelum hasil analisis regresi yang diperoleh tersebut digunakan untuk menguji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik terhadap model regresi tersebut. Adapun uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi:

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018), uji normalitas data digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada gambar di bawah ini.

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



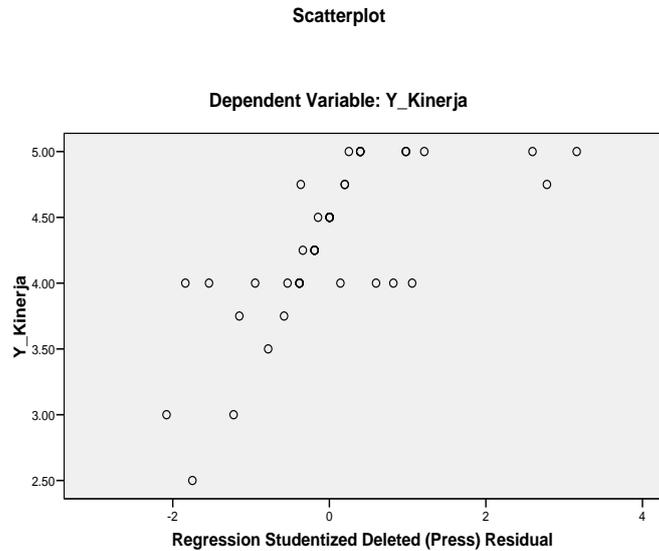
Sumber : Lampiran Hasil Olah SPSS

Berdasarkan grafik di atas, terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini berarti model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018), uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: Lampiran Hasil Olah SPSS

Grafik di atas menunjukkan penyebaran titik-titik terjadi secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu serta arah penyebarannya berada di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi pengawasan dan motivasi terhadap kinerja.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 8 di bawah ini.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.455	.440		3.303	.002		
Pengawasan (X ₁)	0,922	.352	.964	2.617	.12	.287	5.470
Motivasi (X ₂)	0,245	.333	.272	2.438	.025	.287	5.470

a. Dependent Variable: Y_Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 8 di atas, diperoleh nilai tolerance untuk variabel pengawasan dan motivasi atas 10% (0,10), sedangkan bila dilihat berdasarkan nilai VIF (*Variance Inflation Faktor*) masing-masing variabel mempunyai nilai kurang dari 10, artinya tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi. Ini berarti model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja berdasarkan masukan variabel.

Uji Autokorelasi

			<i>Sum Of Squares</i>	<i>DF</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
Kinerja (Y)* Motivasi (X ₂)	<i>Between Groups</i>	<i>(Combined)</i>	6.809	8	.851	3.724	,003
		<i>Linearity</i>	6.342	1	6.342	27.751	<,001
		<i>Deviation from Linearity</i>	.467	7	.067	.292	.953
	<i>Within Groups</i>		8.227	36	.229		
Total			15.036	44			

Menurut Ghozali (2018), uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Hasil pengujian autokorelasi dapat dilihat pada tabel 9.

Tabel 9. Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of The Estimate	Durbin-Watson
1	.709a	.503	.479	.42187	1.818

a. Predictors: (Constant), X₂_motivasi, X₁_pengawasan

b. Dependent Variabel: Y_Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 9 diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 1,818. Nilai ini akan dibandingkan dengan DW tabel dengan jumlah 45 responden, jumlah variabel bebas 2 dan tingkat kepercayaan 5% di dapat nilai batas bawah (dl) = 1,42 dan batas atas (du) = 1,61. Oleh karena nilai DW 1,818, berada di atas (du) = 1,61 dan (4-du) = 1,818, maka dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi.

Berdasarkan uji asumsi klasik di atas, dapat disimpulkan bahwa semua data yang digunakan dalam penelitian memenuhi semua asumsi klasik, sehingga model regresi yang digunakan layak untuk memprediksi kinerja berdasarkan masukan variabel bebas.

Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Menurut Santoso (2012) jika hubungan tidak linear, maka model regresi tersebut akan bisa disaat melakukan prediksi terhadap variabel dependen. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel 10.

Tabel 10. Hasil Uji Linearitas

			<i>Sum Of Squares</i>	<i>DF</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
Kinerja (Y)* Pengawasan (X ₁)	<i>Between Groups</i>	<i>(Combined)</i>	10.125	9	1.125	8,017	<,001
		<i>Linearity</i>	7.464	1	7.464	53.195	<,001
		<i>Deviation from Linearity</i>	2.661	8	.333	2.370	.537
	<i>Within Groups</i>		4.911	35	.140		
Total			15.036	44			

Sumber: Data Primer Diolah, 2021.

Dari hasil uji linearitas tersebut menunjukkan bahwa pengambilan keputusan dengan cara membandingkan nilai signifikan (Sig.) dengan 0,05. Berdasarkan nilai

signifikan (Sig.) diperoleh nilai *deviation form linearity sig.* sebesar $0,537 > 0,05$, maka terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara variabel pengawasan dengan variabel kinerja. Kemudian diperoleh nilai *deviation form linearity sig.* sebesar $0,953 > 0,05$, maka terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara variabel motivasi dengan variabel kinerja.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Uji Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas dengan variabel terikat memiliki pengaruh yang berarti atau tidak. Variabel bebas meliputi pengawasan (X_1) dan motivasi (X_2), terhadap variabel terikat yaitu kinerja (Y). Hasil uji regresi linear ditunjukkan pada tabel 11 berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coeffisien		Standardized Coeffisien	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.455	.440		3.303	.002
	Pengawasan (X_1)	0,922	.352	.964	2.617	.12
	Motivasi (X_2)	0,245	.333	.272	2.438	.025

a. Dependent Variabel: Kinerja (Y)

Sumber: Data Primer Diolah, 2021.

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 1,455 (\text{Constant}) + 0,922 (\text{Pengawasan}) + 0,245 (\text{Motivasi}) + e$$

5. Pengujian hipotesis

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (Uji R^2) adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan kedalam model secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Dari hasil perhitungan diperoleh *R Square* yang bernilai 0,503, mempunyai arti bahwa 50,3 % variabel faktor pengawasan dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan, dan 49,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 12.

Tabel 12. Hasil Uji R^2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimade
1	.709 ^a	.503	.479	.42187

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X_2), Pengawasan (X_1)

Sumber: Data Primer Diolah, 2021.

Hasil Uji F

Menurut Ghozali (2018), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat/dependen. Hasil uji statistik F dapat dilihat pada tabel 13.

Tabel 13. Hasil Uji F

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig
-------	---------------	----	-------------	---	-----

1	Regression	7.561	2	3.781	21.243	.000 ^a
	Residual	7.475	42	.178		
	Total	15.036	44			

a. *Predictors: (Constant), X₂_motivasi, X₁_pengawasan*

b. *Dependent Variabel: Y_Kinerja*

Sumber: Data Primer Diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 13 diperoleh nilai F hitung sebesar 21,245 dengan tingkat probabilitas 0,000 (signifikansi). Karena probabilitas lebih kecil dari 0,05 dan nilai F lebih besar dari 3,21, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan atau dengan kata lain bahwa pengawasan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji t

Pada hasil analisis yang dapat dilihat pada tabel 11 diperoleh bahwa t hitung untuk setiap faktor yaitu:

- t hitung pengawasan (X1) (2,617) > t tabel (2,021), Ho ditolak: yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara pengawas terhadap kinerja karyawan bila dilihat dari signifikan lebih kecil dari 0,05.
- t hitung motivasi (X2) (2,438) > t tabel (2,021), Ho ditolak: yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan bila dilihat dari signifikan lebih kecil dari 0,05.

Pembahasan

1. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara pengawasan dengan kinerja karyawan (bila dilihat dari uji t yang menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel) artinya 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 Manullang (2018) kegiatannya bertujuan untuk mengetahui apakah kegiatan yang berjalan, sesuai dengan yang dijalankan dengan baik akan dapat meningkatkan kinerja para pegawai dan pegawai akan selalu bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan. 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, memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena salah satu alasan utama seorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup dari imbalan yang diterima dari bekerja. Fungsi pengawasan dalam penyelenggaraan manajemen perusahaan (*corporation*) sangat diperlukan untuk mencegah berbagai kendala pelaksanaan setiap kegiatan organisasi di lingkungan perusahaan atau badan usaha baik milik pemerintah maupun swasta. Efek yang diharapkan dari dilaksanakannya fungsi pengawasan adalah meningkatnya kinerja perusahaan dan prestasi kerja karyawan. Berangkat dari deskripsi tersebut Bacal

(2005), menjelaskan bahwa kinerja perusahaan diawali dengan peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan berkaitan dengan kemampuan masing-masing karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya secara tepat waktu dan sesuai dengan hasil yang ditentukan. Proses mencapai kinerja yang sesuai dengan hasil yang secara standart telah ditentukan perusahaan melibatkan penggunaan logika untuk mencari cara-cara yang paling ekonomis untuk melaksanakan tugas kerja, peralatan dan bahan kerja, kondisi lingkungan dan ruang, serta cara-cara yang mudah dalam melaksanakan tugas kerja.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan (bila dilihat dari uji t yang menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel) artinya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Seorang karyawan akan bekerja secara maksimal, memanfaatkan kemampuan dan ketrampilannya dengan bersemangat, manakala ia memiliki motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja tersebut akan tampak jelas dalam bentuk keterlibatan kerja. Mereka yang memiliki motivasi kerja tinggi akan lebih terlibat dibanding mereka yang memiliki motivasi kerja rendah. Banyak pendapat para ahli yang menerangkan keterkaitan antara motivasi kerja dan kinerja, diantaranya disampaikan oleh Riggio dalam Wangmuba (2009), dengan teori *achievement motivation*, di mana pencapaian kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh motivasinya untuk memenuhi kebutuhan (*needs*). Kebutuhan tersebut terbagi menjadi: a) *need for achievement*; b) *need for power*; dan c) *need for affiliation*. Seseorang yang ingin mendapatkan prestasi kerja atau kinerja yang tinggi, maka perilakunya diarahkan dalam bentuk bekerja dengan semangat kerja yang tinggi, memanfaatkan kemampuan dan ketrampilannya semaksimal mungkin, hingga diperoleh hasil kinerja yang tinggi pula.

Perilaku orang tersebut termotivasi untuk memenuhi kebutuhan berprestasinya (*need for achievement*). Begitu pula pendapat dari Vroom dalam Robbins (2005), yang menyampaikan teori pengharapannya (*expectancy theory*), yang menguraikan bahwa seorang karyawan dimotivasi untuk menjalankan tingkat upaya yang tinggi bila ia meyakini upaya tersebut akan menghantar kepada penilaian kinerja yang baik, kinerja yang baik akan mendorong ganjaran-ganjaran organisasional, seperti pemberian bonus, kenaikan gaji, promosi, dan ganjaran lain yang akan memuaskan tujuan pribadi karyawan itu. Hal ini akan berpengaruh terhadap tingkat pencapaian kinerjanya, mengurangi ketidakhadiran, dan suatu kemungkinan istirahat yang mengurangi jam kerjanya. Oleh sebab itu ketika pencapaian tujuan organisasi disertai dengan kesesuaian cara-cara kerja dan prosedur kerja dalam organisasi dengan keinginan karyawan akan menimbulkan lebih kepercayaan dan kepuasan karyawan terhadap organisasi. Sependapat dengan hal tersebut, Gibson (2017) menguraikan keterkaitan antara imbalan intrinsik sebagai motivasi, dan pencapaian kinerja karyawan. Karyawan perusahaan yang memegang janji dan sangat terampil tidak memerlukan pengawasan yang ketat. Pengawasan yang sangat ketat dan kaku akan membuang waktu dan biaya. Seorang karyawan yang komit memandang nilai dan kepentingan mengintegrasikan tujuan pribadi dan organisasi. Karyawan akan berfikir mengenai tujuannya dan organisasi sebagai pengertian pribadi. Sementara itu imbalan intrinsik sangat penting untuk mengembangkan komitmen organisasi. Organisasi dapat memenuhi kebutuhan

karyawan dengan memberikan peluang peningkatan kinerjanya dan mengakui prestasi yang diraihinya bila mempunyai dampak nyata terhadap peningkatan motivasi kerjanya. Motivasi kerja seseorang untuk berprestasi semakin bertambah dengan pengalaman yang berhasil dalam penyelesaian tugas-tugas yang lambat-laun menantang. Jika seseorang dibantu untuk mengalami sukses mencapai tujuan yang lambat-laun menjadi lebih menantang, motivasi kerja dan kemampuannya untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi semakin meningkat. Penelitian ini juga mendukung penelitian Aritonang (2005).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Pengawasan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bila dilihat dari signifikan lebih kecil dari 0,05.
2. Motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bila dilihat dari signifikan lebih kecil dari 0,05.
3. Secara bersama sama, pengawasan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Smart Talenta Multitama.

Saran

1. Bahwa faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengawasan oleh karenanya hendaknya menjadi pertimbangan utama perusahaan untuk memperketat pengawasan kepada karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktifitas kerja.
2. Adanya pengaruh antara motivasi terhadap kinerja hendaknya pimpinan memperhatikan motivasi apa yang akan diberikan kepada karyawan agar kinerja dapat meningkat contohnya: diberikannya jenjang lebih tinggi kepada karyawan yang mempunyai prestasi yang baik.
3. Adanya gambaran hasil pengawasan dan motivasi terhadap kinerja karyawan yang hanya menunjukkan nilai sedang hal ini hendaknya dapat sebagai pemicu bagi pimpinan perusahaan agar mencari cara-cara yang strategik untuk meningkatkan motivasi kerja dengan melibatkan seluruh jajaran manajemen agar kinerja karyawan dapat meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, Nurul. (2015). Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Surakarta. *Jurnal Publikasi. Prodi Ekonomi BKK Administrasi Perkantoran, FKIP Universitas Sebelas Maret.*
- Amir, M. Taufiq. (2014). *Manajemen Strategik; Konsep dan Aplikasi*, Jakarta: Penerbit Rajawali Press.
- Anastasya, Yuyun Toding. (2016). Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pipit Mutiara Indah di Desa Sekatak Buji Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan, *Ejournal Administrasi Bisnis*, ISSN 2355-5408.
- Aritonang, Lerbin R. (2005). *Kepuasan Pelanggan: Pengukuran dan Penganalisisan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka. Utama.

- Arsyad, Azhar. (2013). Pokok-pokok Manajemen Pengetahuan Praktis bagi Pimpinan dan Eksekutif, Eksekutive Institute Faculti of Management McGill Montreal.
- Bacal. (2005). Performance Management (terjemahan). Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Bismala, Lila. (2015). Perilaku Organisasi, Medan: UMSU PRESS.
- David, Fred R. (2006). Manajemen Strategis Konsep, Jakarta: Salemba Empat.
- Dwi, Puspita Sari. (2011). Pengaruh Disiplin Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Deka Alam Lestari Semarang, Tesis, Universitas Negeri Semarang.
- Fahmi, Irham. (2013). Perilaku Organisasi Teori Aplikasi dan Kasus. Alfabeta, Bandung
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis dengan Program SPSS. Semarang: Undip.
- Gibson. (2017). Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses. Edisi ke-5. Jakarta: Erlangga.
- Gomez. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Handoko, Hani. (2003). Manajemen, Edisi ke II, Cet XVIII, Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, Hani. (2014). Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia, Edisi ke 2, Cet XXI, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, S. P Melayu. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Cetakan Ketigabelas, Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriantoro, Nur dan Supono, Bambang. (2014). Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2012). Evaluasi Kinerja, Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Rosdakarya.
- Manullang. (2018). Manajemen Personalialia. Jakarta: Ghalia.
- Mustafa, Hasan. (2010). Teknik Sampling. Bandung: Alfabeta.
- Nawawi, Ismail. (2013). Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja, Jakarta: Prenada Media Group.
- Riduwan. (2004). Metode dan Teknik Menyusun Tesis. Cetakan Pertama. Bandung: Alfabeta.
- Robbins. (2005). Manajemen. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Rosinta, Romauli Situmeang. (2017). Pengaruh pengawasan dan pengalaman kerja Terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah. Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship. Vol 2, No 02 (2017)
- Saputra, Haris. (2012). Pengaruh Motivasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gametri Tirta Lestari Duri. Ejournal Administrasi, ISSN 2359-5410.
- Setiyoningsih, Erlin. (2011). Pengaruh Motivasi, Kemampuan Dan Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderators, Tesis, Universitas Brawijaya.
- Simamora, Henry. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sondole, Nelwan dan Palendeng. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII, Terminal BBM Bitung. Jurnal EMBA. Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal.650-659. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/9536/9116>. Diakses 24 September 2021.
- Srigati dan Ismiyati. (2020). Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Distanbun. Business Accounting Education Journal. (BAEJ)

- <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/baej/article/view/38942>. Diakses 24 September 2021.
- Sugiyono. (2008). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Susanti, Ike. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. MMW Di Sidoarjo. Jurnal Penelitian Ekonomi dan Akuntansi (JPENSI). Universitas Islam Lamongan. <https://jurnalekonomi.unisla.ac.id/index.php/jpensi/article/view/100> Diakses 24 September 2021
- Sutrisno, Edy. (2011). Budaya Organisasi. Edisi Pertama. Cetakan Ke. II Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Ke VII Jakarta: Kencana Praneda Media Group.
- Umam, Khaerul. (2012). Manajemen Organisasi, Jakarta: Pustaka Setia.
- Umam, Khaerul. (2012). Perilaku Organisasi, Cetakan II, Bandung: Pustaka Setia.
- Usman, Husaini. (2013). Manajemen; Teori, Praktik dan Riset Pendidikan, Jakarta: Bumi Aksara.
- Utari, Diniek. (2005). Pengaruh Pemberian Motivasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pasar Kota Malang, Tesis. Universitas Brawijaya.
- Wangmuba. (2009). Faktor-Faktor Penyebab Kecemasan. <http://wangmuba.com/20/09/02/13>. Diakses 25 Agustus 2021.
- Wilson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Erlangga.
- Yadi. (2012). Pengaruh Motivasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada CV Dharma Duta Paint Kota Baru. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 7 No. 1.