

# ANALISIS PENGARUH PENGAWASAN MANAJEMEN SERTA MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEKERJA DI PT ABC

Muhammad Racha Novendra<sup>1</sup>, Sri Zetli<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Mahasiswa Program Studi Teknik Industri, Universitas Putera Batam

<sup>2</sup> Dosen Program studi Teknik Industri, Universitas Putera Batam

e-mail: pb160410080@upbatam.ac.id

## ABSTRACT

*This research is to find out and analyze the impact of Management Supervision and Work Motivation on Employee Performance. This research was conducted at PT ABC from March 2023 to July 2023. In this study, the population was all employees, totaling 150 people. The independent variables in this study: Management Supervision ( $X_1$ ) and Work Motivation ( $X_2$ ) and the dependent variable is Employee Performance ( $Y$ ). Data analysis method used in this research is simple linear analysis. The results of the study are Management Supervision and Work Motivation have an influence on Worker Performance of 18.1%.*

*Keywords: Management Supervision; Work Motivation; Employee Performance.*

## PENDAHULUAN

Organisasi berfungsi secara efektif ketika fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan kerja, organisasi, motivasi dan arahan terpenuhi dan ketika elemen pendukung ada dan sesuai dengan kebutuhan mereka. Sumber daya manusia (karyawan) merupakan salah satu unsur terpenting yang mendukung jalannya perusahaan. Bakat memainkan peran kunci dalam kesuksesan perusahaan (Lasmiani, 2020). Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dilakukan seseorang untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kejujuran dan waktu. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pengawasan (Beben Bahren & Edy Suroso, 2021).

Salah satu hal terpenting bagi manajer adalah meningkatkan kinerja karyawan mereka untuk membantu mereka mencapai tujuan mereka. Menurut (Nurna et al., 2020) Manajer atau supervisor yang baik adalah orang yang mampu menciptakan kondisi kerja individu atau kelompok dan berprestasi tinggi. Masalah peningkatan karyawan adalah bagaimana memotivasi karyawan, bagaimana memimpin mereka, bagaimana mengembangkan budaya kerja yang efektif, bagaimana karyawan nyaman dan mau bekerja secara optimal. terkait erat dengan pertanyaan tentang bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mencapai tujuan perusahaan (Saputra, 2020).

PT ABC adalah satu organisasi yang berperan dalam merawat pesawat udara. Berdasarkan wawancara awal

yang dilakukan oleh peneliti dengan manager produksi, mengeluhkan banyak tidak tercapainya target produksi yang mengakibatkan lembur bagi pekerja dan banyak pekerja yang sering bolos. Kurangnya pengawasan kerja dan disiplin karyawan seperti sering terjadinya pekerja tidak memakai safety, karyawan yang datang terlambat serta banyak tidak tercapainya target produksi. pemimpin langsung karyawan yang kurang tergas mengakibatkan pekerja yang tidak disiplin dan melanggar SOP.

Keluhan dari manager produksi juga termasuk rendahnya motivasi pekerja yang harus dipaksa lembur karena tidak tercapainya target produksi, rendahnya motivasi menurut manager produksi yaitu kurangnya apresiasi terhadap pekerja yang lembur dan memiliki kinerja yang baik, kurangnya perhatian itu juga dikeluhkan oleh beberapa pekerja produksi saat peneliti melakukan observasi serta wawancara awal di PT ABC, menurut mereka bila hanya mengandalkan hukuman tanpa adanya apresiasi dari pihak manajemen maka pekerja akan banyak melakukan perlawanan sehingga sulit untuk mencapai target produksi.

Dengan berlandaskan pemaparan sebelumnya serta penelitian terdahulu penulis termotivasi untuk mengangkat tema “Analisis Pengaruh Pengawasan Manajemen Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Di PT ABC”.

**KAJIAN TEORI**

**2.1 Pengawasan Manajemen**

Kontrol adalah proses pemantauan kinerja semua fungsi organisasi untuk memastikan bahwa semua pekerjaan yang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan (Hutabarat, 2019).

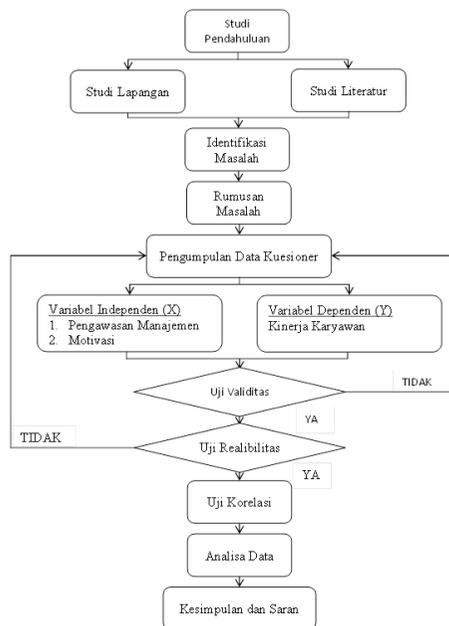
**2.2 Motivasi Kerja**

Motivasi adalah dorongan untuk bertindak dalam berbagai proses tingkah laku manusia, dengan memperhatikan arah, intensitas dan ketekunan pencapaian tujuan (Kusumastuti et al., 2019).

**2.3 Kinerja Pekerja**

Performansi adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seorang karyawan saat melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. (Puspita Sari et al., 2020).

**METODE PENELITIAN**



**Gambar 1.** Flowchart Penelitian (Sumber : Data Penelitian, 2023)

Variabel yang di gunakan dalam penelitian ini adalah independen dan dependen, Pengawasan Manajemen (X<sub>1</sub>) dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) disebut sebagai variabel independen sedangkan Kinerja

Pekerja (Y) di sebut sebagai variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT ABC sebanyak 150 orang, adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan teknik slovin dengan tingkat taraf kesalahan 5%, yang mana jumlah sampel menjadi 110 orang. Metode pengumpulan data di lakukan dengan dua cara yakni studi wawancara dan angket/kuesioner. Dengan menggunakan tiga metode analisis data yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Regresi Linier Berganda.

Kemudian di lakukan pengujian hipotesis untuk mengambil keputusan yang di dasarkan dari analisis data yang terdiri dari Uji T dan Uji F. Pengujian statistik sekarang menguji sebagian pengaruh antara variabel independen dan dependen dengan taraf kesalahan 5% asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan (Rivai, 2021).

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 1. Hasil

##### a) Data Pekerja Berdasarkan Gender

**Tabel 1.** Karakteristik Pekerja Berdasarkan Gender

	Gender	Frequency	Percent
Valid	Pria	73	70.2
	Perempuan	37	29.8
	Total	110	100

(Sumber : Data Penelitian, 2023)

##### b) Data Pekerja Berdasarkan Masa Kerja

**Tabel 2.** Experience Bekerja

		Frequency	Percent
Valid	<5	14	13.3
	5-10	19	16.6
	10-15	40	36.6
	15-20	37	33.3
	Total	110	100

(Sumber : Data Penelitian, 2023)

##### c) Data Penilaian Pengawasan Manajemen ( $X_1$ )

**Tabel 3.** Penilaian Pengawasan Kerja

No	Penilaian	Hasil	Presentase
1	Pengawasan harus berdasarkan standar yang obyektif.	374	68.00
2	Pengawasan harus berorientasi pada peraturan-peraturan yang berlaku.	407	74.00
3	Pimpinan melakukan penilaian terhadap kinerja tiap pegawai.	411	74.73

**Tabel 3.** Penilaian Pengawasan Kerja (Lanjutan)

No	Penilaian	Hasil	Presentase
4	Tanpa pengawasan hasil kerja anda tetap lebih baik sebelumnya.	392	71.27
5	Proses pengamatan pelaksanaan pengawasan pada tiap bagian divisi kerja	348	63.27
6	Pengawasan kerja sesuai dengan program dilakukan secara bertahap	347	63.09
7	pengawasan memberikan umpa balik terhadap pelaksanaan, perencanaan, dan kebijaksanaan waktu yang akan datang.	410	74.55
8	Pimpinan melakukan penilaian atau evaluasi dari pelaksanaan pengawasan.	410	74.55

(Sumber : Data Penelitian, 2023)

d) Data Penilaian Motivasi Kerja ( $X_2$ )**Tabel 4.** Penilaian Motivasi Kerja

No	Penilaian	Hasil	Presentase
1	Gaji yang saya terima mendorong semangat kerja	406	73.82
2	Gaji dan tunjangan saya dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari	436	79.27
3	Fasilitas kantor tersedia sesuai kebutuhan dalam melaksanakan tugas	377	68.55
4	Kondisi di tempat kerja dapat membuat saya merasa aman dan nyaman dalam bekerja	420	76.36
5	Perusahaan memperhatikan keamanan saya dalam bekerja	363	66.00
6	Saya mendapatkan jaminan kesehatan dari perusahaan	278	50.55
7	Komunikasi antar karyawan baik	420	76.36
8	Rekan kerja yang lain bersedia membantu menyelesaikan pekerjaan saya bila diperlukan	381	69.27
9	Atasan memberikan arahan dengan jelas	421	76.55

(Sumber : Data Penelitian, 2023)

## e) Data Penilaian Kinerja Pekerja (Y)

**Tabel 5.** Penilaian Kinerja Pekerja

No	Penilaian	Hasil	Presentase
1	Anda menyesuaikan diri terhadap perubahan yang terjadi	408	74.18
2	Anda bersosialisasi dengan siapapun pada saat melakukan pekerjaan	419	76.18
3	Anda berupaya menjadi individu yang berusaha untuk meningkatkan kualitas.	426	77.45
4	Anda selalu meningkatkan mutu hasil kerja.	398	72.36
5	Tepat waktu tiba dikantor.	407	74.00
6	Berusaha memberikan hasil pekerjaan sebaik mungkin	417	75.82
7	Tidak suka menunda-nunda pekerjaan yang harus diselesaikan	456	82.91

(Sumber : Data Penelitian, 2023)

## 2. Pembahasan

## a) Uji Validitas Instrumen

**Tabel 6.** Hasil Uji Validitas Pengawasan Manajemen ( $X_1$ )

No Pernyataan	Nilai R hitung	Nilai R tabel	Keterangan
1	0.224	0.1576	Valid
2	0.396	0.1576	Valid
3	0.547	0.1576	Valid
4	0.417	0.1576	Valid
5	0.381	0.1576	Valid
6	0.387	0.1576	Valid
7	0.297	0.1576	Valid
8	0.430	0.1576	Valid

(Sumber : Data Penelitian, 2023)

**Tabel 7.** Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja ( $X_2$ )

No Pernyataan	Nilai R hitung	Nilai R tabel	Keterangan
1	0.351	0.1576	Valid
2	0.584	0.1576	Valid
3	0.492	0.1576	Valid
4	0.448	0.1576	Valid
5	0.633	0.1576	Valid
6	0.475	0.1576	Valid

**Tabel 7.** Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja ( $X_2$ ) (Lanjutan)

No Pernyataan	Nilai R hitung	Nilai R tabel	Keterangan
7	0.487	0.1576	Valid
8	0.546	0.1576	Valid
9	0.353	0.1576	Valid

(Sumber : Data Penelitian, 2023)

**Tabel 8.** Validitas Variabel Kinerja Pekerja (Y)

No Pernyataan	Nilai R hitung	Nilai R tabel	Keterangan
1	0.240	0.1576	Valid
2	0.521	0.1576	Valid
3	0.636	0.1576	Valid
4	0.526	0.1576	Valid
5	0.566	0.1576	Valid
6	0.467	0.1576	Valid
7	0.594	0.1576	Valid

(Sumber : Data Penelitian, 2023)

b) Uji Reliabilitas Instrumen

**Tabel 9.** Hasil Uji Reliabilitas Variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , Y

Variabel	Cronbach's Alpa	Ket
Pengawasan Manajement	0.688	Reliabel
Motivasi Kerja	0.791	Reliabel
Kenerja Kerja	0.774	Reliabel

(Sumber : Data Penelitian, 2023)

c) Pengaruh Pengawasan Manajemen serta Motivasi Kerja secara simultan dengan Kinerja Pekerja

**Tabel 10.** Hasil Uji ANOVA dalam Perhitungan SPSS

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	325.560	2	162.780	11.852	.000 <sup>b</sup>
1 Residual	1469.612	107	13.735		
Total	1795.173	109			

(Sumber : Data Penelitian, 2023)

Tabel di atas memperlihatkan skor Sig adalah  $0.000 < 0,05$ , bahwa variabel Pengawasan Manajemen ( $X_1$ ) serta Motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara

simultan terhadap variabel Kinerja Pekerja (Y).

**Tabel 11.** Perhitungan F tabel

k	2
n	110
n-k	110-2 = 108
F tabel (k;k-n)	(2:108) = 3.08

(Sumber : Data Penelitian, 2023)

Tabel di atas memperlihatkan nilai F tabel adalah 3.08. Membandingkan F hitung 11.852 > 0,05 dan nilai F hitung 11.852 > F tabel 3,08. Dari sini ditarik simpulan yakni Pengawasan Manajemen (X1) serta Motivasi (X2) terdapat berpengaruh terhadap Kinerja Pekerja (Y).

d) Pengaruh Pengawasan Manajemen secara Parsial terhadap Kinerja Pekerja.

Uji-t digunakan dalam mengetahui pengaruh individu atau parsial variabel Pengawasan Manajemen kerja serta Motivasi terhadap Kinerja Pekerja, sedangkan Angka beta atau koefisien standar digunakan.

**Tabel 12.** Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.267	2.572		5.547	.000
1 Pengawasan Manajemen	.273	.074	.327	3.694	.000
Motivasi Kerja	.147	.056	.231	2.609	.010

(Sumber : Data Penelitian, 2023)

Tabel di atas memperlihatkan signifikansi (Sig) untuk Pengawasan Manajemen (X1) ialah 0,000. Dari nilai probabilitas Sig. 0.000 < 0.05 ditarik simpulan yakni Pengawasan Manajemen (X1) terdapat berpengaruh terhadap Kinerja Pekerja (Y). Kita juga dapat melihat pada tabel 13 menunjukkan

Tabel adalah 1.98238 serta Tabel 12 menunjukkan bahwa Thitung adalah 3.694. Dari sini kita dapat menyimpulkan bahwa Thitung 3.694 > 1.98238 artinya Pengawasan Manajemen (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pekerja (Y).

**Tabel 13.** Perhitungan T tabel

k	2
n	110
n-k-1	110 - 2 - 1 = 107
T tabel (a/2;k-n-1)	0.05/2;107 0.025 ; 107 = 1.98238

(Sumber : Data Penelitian, 2023)

Tabel 12 di atas memperlihatkan signifikansi (Sig) untuk Motivasi (X<sub>2</sub>) adalah 0,010. Dari nilai probabilitas Sig.0.010 < 0,05 ditarik kesimpulan yakni Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh dengan Kinerja Pekerja (Y). Kita juga dapat

melihat bahwa Thitung adalah 2.609. Maka dapat disimpulkan bahwa Thitung 2.609 > Ttabel 1.98238, artinya Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap Kinerja Pekerja (Y).

e) Kontribusi Pengaruh (dalam hitungan persen %) variabel Independen terhadap variabel Dependen

**Tabel 14.** Perhitungan Data Sumbangan Efektif

Variabel	Beta	Koefisien Korelasi	R Square
X1	0.327	0.360	0.181
X2	0.231	0.277	

(Sumber : Data Penelitian, 2023)

1. Sumbangan Efektif (SE%)

Sumbangan Efektif Variabel Pengawasan Manajemen (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Pekerja (Y)

$$SE(X_1) \% = \text{Beta}(X_1) \times r_{xy} \times 100\%$$

$$SE(X_1) \% = 0,327 \times 0,360 \times 100\%$$

$$SE(X_1) \% = 11,77 \%$$

Sumbangan Efektif Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Pekerja (Y)

$$SE(X_2) \% = \text{Beta}(X_2) \times r_{xy} \times 100\%$$

$$SE(X_2) \% = 0,231 \times 0,277 \times 100\%$$

$$SE(X_2) \% = 6,39 \%$$

Sumbangan Efektif total :

$$SE \text{ total} = SE(X_1) + SE(X_2)$$

$$SE \text{ total} = 11,77\% + 6,39\%$$

$$SE \text{ total} = 18,17 \%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat diketahui bahwa sumbangan efektif (SE) variabel Pengawasan Manajemen (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Pekerja (Y) adalah sebesar 11,77%. Sementara sumbangan efektif (SE) variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Pekerja (Y) adalah sebesar 6,39%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variable X<sub>1</sub> memiliki pengaruh lebih dominan terhadap variabel Y dari pada variabel X<sub>2</sub>. Untuk total /se adalah sebesar 18,17% atau

sama dengan koefisien determinasi (Rsquare) analisis regresi yakni 18,1%.

2. Sumbangan Relatif (SR%)

$$SR(X_1)\% = SE(X_1)\% / R^2$$

$$SR(X_1)\% = 11,77\% / 18,17\%$$

$$SR(X_1)\% = 64,8\%$$

$$SR(X_2)\% = SE(X_2)\% / R^2$$

$$SR(X_2)\% = 6,39\% / 18,17\%$$

$$SR(X_2)\% = 35,2\%$$

$$SR \text{ total} = SR (X_1)\% + SR (X_2)\%$$

$$SR \text{ total} = 64,8\% + 35,2\%$$

$$SR \text{ total} = 100\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat diketahui bahwa sumbangan Relatif (SR) variable Pengawasan Manajemen (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Pekerja (Y) adalah sebesar 64,8%. Sementara Sumbangan Relatif (SR) variable Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Pekerja (Y) adalah sebesar 35,2%. Untuk total SR adalah sebesar 100% atau sama dengan 1.

**SIMPULAN**

1. Variabel Pengawasan Manajemen (X<sub>1</sub>) serta Motivasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja (Y). Membandingkan Fhitung

- 11.852 > 0,05 dan nilai Fhitung (11.852) > F tabel (3,08). Dari sini ditarik simpulan yakni Pengawasan Manajemen ( $X_1$ ) serta Motivasi ( $X_2$ ) terdapat berpengaruh dengan Kinerja Pekerja (Y).
- Variabel Pengawasan Manajemen ( $X_1$ ) ialah 0,000. Dari nilai probabilitas Sig. 0.000 < 0.05 ditarik simpulan yakni Pengawasan Manajemen ( $X_1$ ) terdapat pengaruh terhadap Kinerja (Y). Menunjukkan T-tabel adalah 1.98238 serta Tabel 12 menunjukkan bahwa T-hitung adalah 3.694. Dari sini kita dapat menyimpulkan bahwa T-hitung (3.694) > 1.98238 artinya Pengawasan Manajemen ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Pekerja (Y).
  - Variabel Motivasi ( $X_2$ ) adalah 0,010. Dari nilai probabilitas Sig. 0.010 < 0,05 ditarik kesimpulan yakni Motivasi Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh dengan kinerja (Y). Kita juga dapat melihat bahwa T-hitung adalah 2.609. Maka dapat disimpulkan bahwa T-hitung 2.609 > T-tabel 1.98238, artinya Motivasi Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Pekerja (Y).
- DAFTAR PUSTAKA**
- Lasmiani. (2020). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. EASTERN PEARL FLOUR MILLS MAKASSAR.*
- Beben Bahren, & Edy Suroso. (2021). *PENGARUH TATA LETAK DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BREADTALKTASIKMALAYA.*
- Nurna, N., Universitas, D., Hasyim, M., & Surabaya, L. (2020). *ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MENGGUNAKAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Pada PT. SUPARMA Tbk).*
- Saputra, A. (2020). *PENGARUH PENGAWASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CENTRIC POWERINDO DI KOTA BATAM EFFECT OF WORK SUPERVISION AND EMPLOYEE DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT CENTRIC POWERINDO IN BATAM CITY. Pengaruh Pengawasan. .. Jurnal EMBA, 8(1), 672–683.*
- Hutabarat, L. N. (2019). *Pengaruh Pengawasan, Budaya Organisasi dan Remunerasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(2), 200–213.* <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3777>
- Kusumastuti, I., Kurniawati, N., Loka Satria, D., Wicaksono UPN Veteran Yogyakarta, D., & Veteran Yogyakarta, U. (2019). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Aluminium di Yogyakarta. In Riset Ekonomi Manajemen (Vol. 3).*
- Puspita Sari, L., Finthariasari, M., & Manajemen Fakultas Ekonomi Bengkulu, J. U. (2020). *PENGARUH ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA INDUSTRI KERUPUK AS-SYIFA KOTA*

BENGKULU. In *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains* (Vol. 1, Issue 2). [www.jurnal.umb.ac.id](http://www.jurnal.umb.ac.id)  
Rivai, A. (2021). *Pengaruh Pengawasan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru*. 4(1). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v4i1.6715>



Biodata penulis pertama, Muhammad Racha Novendra, merupakan mahasiswa Prodi Teknik Industri Universitas Putera Batam



Biodata penulis kedua, Sri Zetli, merupakan dosen Prodi Teknik Industri Universitas Putera Batam