

Pengaruh pengawasan terhadap kinerja melalui disiplin dan motivasi kerja karyawan

Pahrizal^{1✉}, Puji Handayati²

Universitas Negeri, Malang.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh pengawasan terhadap kinerja melalui disiplin dan motivasi kerja karyawan PT. Anugerah Kridapradana. Sedangkan waktu penelitian dilakukan pada bulan April 2021 sampai dengan September 2021. Sumber data penelitian ini adalah responden karyawan PT. Anugerah Kridapradana. Dengan 34 responden sebagai sampel penelitian. Teknik analisis data berupa analisis deskriptif, SEM-PLS dan koefisien determinasi. Hasil penelitian: Sub Struktur 1 menunjukkan secara langsung pengawasan (X) berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin (Y1). Sub Struktur 2 menunjukkan secara langsung pengawasan (X) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y3), Sub Struktur 3 menunjukkan secara langsung pengawasan (X) dan disiplin (Y1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y3) dan secara langsung motivasi (Y2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y3). PT. Anugerah Kridapradana. Selanjutnya Pengaruh tidak langsung menunjukkan; pengawasan (X) melalui disiplin (Y1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y3), dan pengawasan (X) melalui motivasi (Y1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y3) PT. Anugerah Kridapradana

Kata kunci: Pengawasan; disiplin; motivasi; kepuasan kerja; kinerja karyawan

The influence of supervision on kinarja through employee discipline and work motivation

Abstract

This study aims to analyze the effect of supervision on performance through the discipline and work motivation of PT employees. Grace Kridapradana. Meanwhile, the research period was conducted from April 2021 to September 2021. The source of this research data is respondents of PT. Kridapradana Grace. With 34 respondents as the study sample. Data analysis techniques are in the form of descriptive analysis, SEM-PLS and coefficients of determination. Research results: SubStructure 1 shows that direct supervision (X) has a significant positive effect on discipline (Y1). Sub Structure 2 shows directly supervision (X) has a significant positive effect on employee performance (Y3), Sub Structure 3 shows that direct supervision (X) and discipline (Y1) have a significant positive effect on employee performance (Y3) and directly motivation (Y2) has no effect on employee performance (Y3). Pt. Grace Kridapradana. Furthermore, Indirect influences show; supervision (X) through discipline (Y1) has a significant positive effect on employee performance (Y3), and supervision (X) through motivation (Y1) has no effect on employee performance (Y3) PT. Anugerah Kridapradana

Key words: Surveillance; discipline; motivation; job satisfaction; employee performance

PENDAHULUAN

PT. ANUGERAH KRIDAPRADANA adalah Perseroan terbatas berbadan hukum di Indonesia dan berkantor pusat di Jakarta, merupakan perusahaan konsultan di bidang manajemen dan teknik. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1991 oleh grup dan tenaga-tenaga profesional yang mempunyai spesialisasi di bidang pemberian jasa konsultan dalam bidang manajemen dan teknik. Dimana saat ini PT. ANUGERAH KRIDAPRADANA merupakan salah satu Konsultan Manajemen untuk pengadaan lahan Jalan Tol di Provinsi Riau dan Provinsi Aceh

Setiap organisasi tentunya memiliki suatu tujuan yang hendak dicapai. Dalam mencapai tujuannya, suatu organisasi akan menggunakan sumber daya yang dimilikinya yang terdiri dari sumber daya finansial, fisik, kemampuan teknologi dan sumber daya manusia. Sumber daya manusia pada setiap organisasi perusahaan merupakan aset yang paling berharga dan faktor penggerak dari seluruh kegiatan yang dilakukan di dalam organisasi atau perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan masalah krusial yang perlu mendapatkan perhatian serius untuk mencapai keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia pada suatu perusahaan lebih dikenal dengan sebutan karyawan. Karyawan merupakan unsur investasi efektif yang bila dikelola dan dikembangkan dengan baik akan terjamin akumulasinya dan terhindar dari penyusutan serta akan berpengaruh pada keuntungan perusahaan untuk jangka panjang dalam bentuk produktifitas dan kinerja.

Pencapaian tujuan organisasi ini tentunya sangat bergantung dari kemampuan sumber daya manusia organisasi yang ada dalam memahami dan menggunakan seluruh potensi yang dimiliki. Pada pelaksanaan jalannya operasional organisasi tentu tidak terlepas dari kewajiban-kewajiban yang harus ditaati dan dilaksanakan bersama dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Dalam pencapaian tujuan organisasi tidak terlepas dengan kinerja pegawai. Kinerja adalah hasil yang dicapai seorang pegawai baik dalam bentuk kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas-tugas sebagaimana tanggung jawab yang diembankan kepadanya Mangkunegara (2009:67). Setiap pekerjaan tentunya memiliki nilai dan mutu sesuai dengan standar baku yang ditentukan organisasi, sehingga bermanfaat dan berguna bagi pertumbuhan organisasi untuk berkembang dan maju dalam mencapai sasaran dan tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi (Hasibuan, 2013), untuk itu dalam mewujudkan peningkatan kinerja perlu adanya pengawasan, disiplin dan motivasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja pegawai. Kepemimpinan adalah pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain (Ardana, Mujiati, dan Mudiarta, 2012). Untuk itu disiplin berorganisasi menjadi salah satu syarat yang harus dilaksanakan dan ditaati bersama.

Adapun jumlah karyawan PT. Anugerah Kridapradana adalah sebanyak 34 orang. Bila dilihat berdasarkan jabatan terdiri dari field team leader sebanyak 4 orang atau 11,76%, Asisten FTL sebanyak 14 orang atau 41,18%, operator sebanyak 8 orang atau 23,53% dan pemberkasan sebanyak 8 orang atau 23,53%, secara lengkap tampak pada table 1.

Tabel 1.
Karyawan PT. Anugerah Kridapradana Berdasarkan Jabatan

Pangkat	Jumlah	Persentase
Field team leader	4	11,76
Asisten FTL	14	41,18
Operator	8	23,53
Pemberkasan	8	23,53
Jumlah	34	100

Jika dilihat dari kelompok umur, Karyawan PT. Anugerah Kridapradana mayoritas berumur antara 36 tahun sampai dengan 40 tahun yang tampak pada tabel berikut.

Tabel 2.

Karyawan PT. Anugerah Kridapradana berdasarkan Umur

Umur (tahun)	Jumlah	Persentase
26 – 30	4	11,76
31 – 35	9	26,47
36 – 40	16	47,06
41 – 45	4	11,76
46 – 50	1	2,94
Jumlah	34	100

Dalam hal kinerja karyawan, salah satu yang menggambarkan kinerja karyawan adalah nilai key performance indek (KPI) yang di perolehnya penilaian satu tahun kerja sesuai dengan bidang dan jabatan masing-masing. Adapun kinerja karyawan PT. Anugerah Kridapradana yang dilihat dari nilai rata-rata KPI selama 3 tahun tampak pada tabel 3.

Tabel 3.

Nilai Rata-rata KPI Karyawan PT. Anugerah Kridapradana
Tahun 2016 – tahun 2021

Tahun	Nilai Rata-rata	Naik / Turun	Jumlah Karyawan	Persentase
2019	88	0	34	100
2020	86	-2	34	100
2021	89	3	34	100

Dari tabel 3 menunjukkan adanya penurunan nilai rata-rata KPI karyawan selama 3 tahun, ini menggambarkan adanya penurunan kinerja Karyawan PT. Anugerah Kridapradana yang disebabkan oleh berbagai faktor. Menurut Sedarmayanti (2009) Kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: (1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja); (2) pendidikan; (3) keterampilan; (4) manajemen kepemimpinan; (5) tingkat penghasilan; (6) gaji dan kesehatan; (7) jaminan sosial; (8) iklim kinerja; (9) sarana prasarana; (10) teknologi; dan (11) kesempatan berprestasi.

Dalam rencana penelitian ini, peneliti mengangkat faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang dilandasi hasil nilai rata-rata KPI karyawan yang menurun (lihat tabel 1.3.), pendapat Sedarmayanti (2009) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja dan pengawasan) serta manajemen kepemimpinan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fitriana, Nina dan Marzuki, Agus, (2012) bahwa pengawasan kerja yang diterapkan di PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang mampu mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan secara positif dan signifikan, yang juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Novriani, dkk., (2015), Sinaga, Susi Dona dan Sinulingga, Nora Anisa Br., (2018) bahwa pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya selain pengawasan kerja, disiplin juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suriani, Lilis., dkk., (2018) bahwa disiplin kerja yang diterapkan pada karyawan PT. Transindo Jaya Bahari Maumbi Manado memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, yang sejalan dengan penelitian Fitriana, Nina dan Marzuki, Agus, (2012) bahwa pengawasan kerja yang diterapkan di PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh pengawasan dan disiplin kerja, juga dapat di pengaruhi oleh motivasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sinaga, Susi Dona dan Sinulingga, Nora Anisa Br., (2018) bahwa motivasi karyawan Pada PT. Nagalan Maju Bersama menunjukkan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Namun hasil peneliti tersebut bertolak belakang dengan hasil penelitian Harum Febriani, Dinda Shara dan Harum Febriani, Suharnomo, (2018) bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode descriptive and explanatory survey untuk memperoleh gambaran mengenai pengaruh variabel eksogen terhadap variabel. Menurut Sugiyono (2012): “Data kuantitatif merupakan suatu karakteristik dari suatu variabel yang nilai-

nilainya dinyatakan dalam bentuk numerical". dengan menggunakan teknik SEM-PLS. Untuk menentukan pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total variabel Eksogen dan variabel endogen.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono. 2012). Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Anugerah Kridapradana sebanyak 34 orang.

Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, minimal 30, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Dengan demikian sampel yang digunakan penelitian ini sebanyak 34 orang karyawan PT. Anugerah Kridapradana, jumlah tersebut setelah di kurang 1 (Pimpinan).

Definisi dan Variabel Penelitian

Guna memperjelas batasan variabel yang diteliti, maka diberikan definisi operasional variabel. Untuk lebih jelasnya akan disajikan oleh berikut.

Tabel 4.
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y3)	Hasil kerja kolektif yang dapat di ukur berupa hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas, tanggung jawab yang dibebankan oleh organisasinya	K Kualitas Kuantitas Ketepatan Waktu Efektifitas Kemandirian Sopiah (2018:352)	Ordinal
Disiplin(Y1)	Kepatuhan, kesetiaan, keteraturan atau ketertiban dan sikap kesadaran, kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan mentaati peraturan suatu organisasi	Taat terhadap aturan waktu Jam masuk Jam pulang Jam istirahat Taat terhadap peraturan organisasi dan instansi Peraturan dasar Tingkah laku Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan Melaksanakan kerja sesuai jabatan Tanggungjawab Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi/instansi Edi Sutrisno (2014:94)	Ordinal
Motivasi (Y2)	Semangat atau dorongan kerja baik secara instrinsik maupun secara ekstrinsik sebagai proses yang meliputi intensitas, arah, dan ketekunan usaha individu menuju pencapaian suatu tujuan	Atasa / Pimpinan Rekan kerja Sarana fisik Kebijakan Peraturan Imbalan Jenis pekerjaan Mathis (2012:98)	Ordinal
Pengawasan (X)	Proses apa yang dilaksanakan, mengevaluasi pelaksanaan dan menerapkan tindakan korektif sedemikian rupa hingga pelaksanaannya sesuai dengan rencana	Orientasi rencana Orientasi hasil Adil Tepat Waktu Silalahi (2009: 102)	Ordinal

Pengukuran Variable

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2015). Skala Likert ini kemudian menskala individu yang bersangkutan dengan menambahkan bobot dari jawaban yang dipilih, selanjutnya Skala Likert dengan 5 pilihan, yaitu:

Sangat Setuju (SS)	: skor 5
Setuju (S)	: skor 4
Kurang Setuju (KS)	: skor 3
Tidak Setuju (TS)	: skor 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	: skor 1

Teknik Pengumpulan Data

Interview (Wawancara)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil.

Kuisisioner (Angket)

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya

Analisa Data

Analisa data yang digunakan pada penelitian ini adalah terdiri dari analisa outer model, analisis inner model dan pengujian hipotesis. Analisa outer model untuk mengetahui hubungan antar variable laten dengan indikator-indikatornya. Analisa inner model/analisa structural model dilakukan untuk memastikan bahwa model structural yang dibangun robust dan akurat. Evaluasi inner model dapat dilakukan dengan tiga cara. Ketiga cara tersebut adalah dengan melihat dari Adj.R2, Q2 dan GoF. Pengujian Hipotesis bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variable dependen. Secara umum metode explanatory research adalah pendekatan metode yang menggunakan PLS.

Analisis Deskriptif

Pada Analisis Deskriptif Statistik Penelitian akan dijabarkan masing-masing variabel penelitian yaitu Pengawasan, Disiplin, Motivasi, dan Kinerja Karyawan. Sebagai pedoman dalam menginterpretasikan jawaban responden pada rerata (mean) dan indikator, pada tabel berikut:

Tabel 5.
Dasar Interpretasi Mean Indikator Penelitian

Nilai Mean	Interprestasi
1,0 < Mean	1,5 SangatRendah
1,5 < Mean	2,5 Rendah
2,5 < Mean	3,5 Sedang
3,5 < Mean	4,5 Tinggi
4,5 < Mean	5,0 Sangat Tinggi

Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif adalah untuk menguji pengaruh antara Motivasi, Disiplin, Kompensasi sebagai variabel eksogen, Komptenesi sebagai variabel intervening dan Kinerja Karyawan sebagai endogen. Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini digunakan analisis jalur (path analysis) SEM-PLS dengan persyaratan menggunakan SEM-PLS adalah:

Ukuran sampel kecil;

Data tidak harus berdistribusi normal;

Hubungan antar variabel hanya rekursif (searah);

Pengukuran kecocokan model menggunakan crombach alpha, AVE, Realibilitas komposit dan nilai koefisien korelasi; dan

Kesanggupan penguji dengan jumlah variabel yang banyak dan rumit.

Penelitian juga bertujuan untuk memprediksi dan mengembangkan teori. Melihat bentuk model dan jumlah variabel endogen yang lebih dari satu, maka teknik analisis yang tepat digunakan ialah

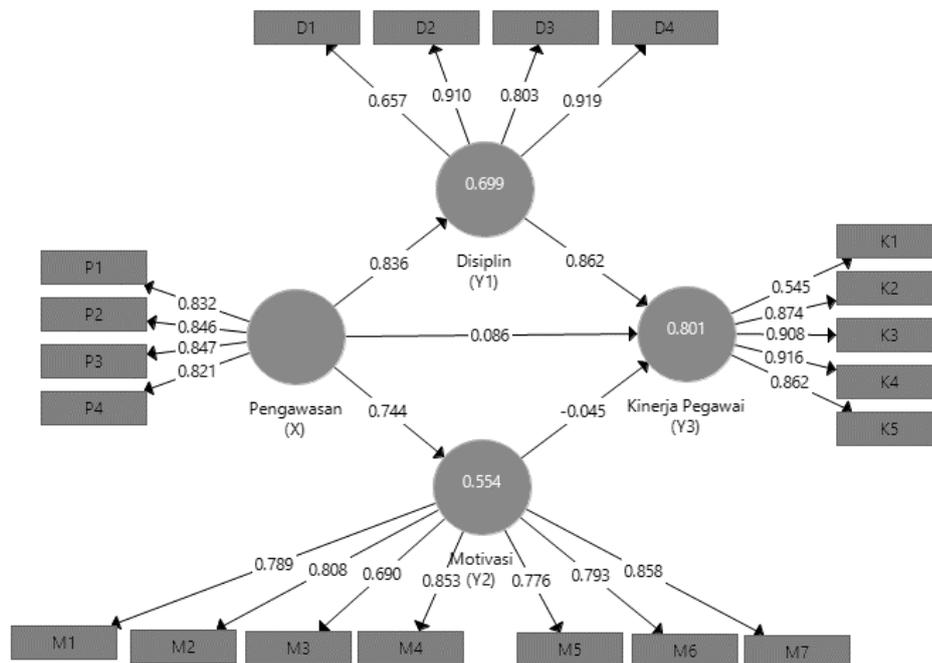
model persamaan struktural (*Structural Equation Modelling-SEM*) berbasis varian atau partial least square (PLS).

Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi model pengukuran dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model yang dilakukan dengan convergen validity, discriminant validity, dan composite reliability.

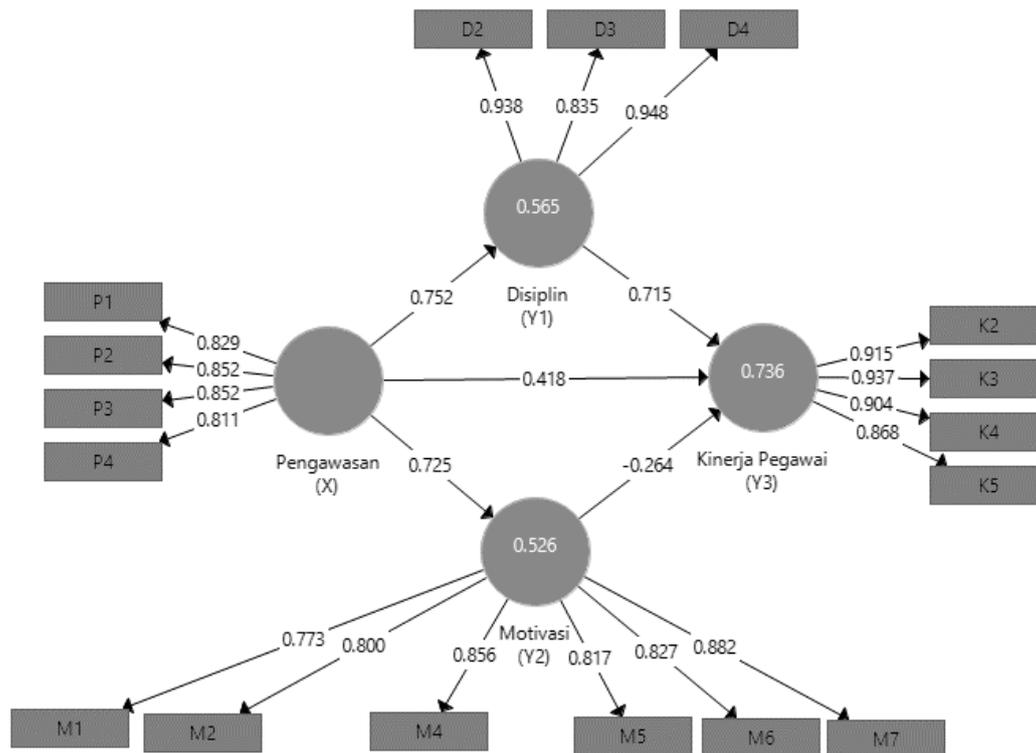
Analisis Convergent Validity

Convergen validity digunakan untuk validasi indikator terhadap variabelnya yang ditinjau dari nilai loading factor. Nilai ini akan diterima jika nilai loading factor di atas 0,7. Namun, nilai loading factor yang berkisar diantar 0,4 sampai 0,7 akan di hapus jikan meningkatkan nilai Average Variance Extracted (AVE) yang dimiliki. Nilai AVE harus di atas 0,5.



Gambar 1.
Loading Factor Model Awal

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan nilai loading factor yang dimiliki tiap indikator telah memenuhi syarat nilai AVE sudah di atas 0,5 dan nilai loading factor sudah di atas 0,7, artinya indikator yang memenuhi syarat dapat dinyatakan valid. Dari hasil perhitungan secara keseluruhan indikator setiap variabel valid.



Gambar 2.
Loading Factor Model Akhir

Analisis Discriminant Validity

Pemeriksaan selanjutnya adalah pemeriksaan melalui discriminant validity dilakukan dengan meninjau nilai crossloading indikator discriminant validity dinyatakan baik bila indikator berkorelasi lebih tinggi pada variabelnya dari pada variabel lainnya.

Stone Geisser Q2

Uji Stone Geisser Q2 digunakan untuk menunjukkan kapabilitas prediksi model. Goodness of Fit Model diukur menggunakan R2 variabel laten dependen dengan interpretasi yang sama dengan regresi; R2 predictive relevance untuk model struktural, mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Jika nilai Q2 > 0 menunjukkan model memiliki predictive relevance; sebaliknya jika nilai Q2 < 0 menunjukkan model kurang memiliki predictive relevance. Perhitungan Q2 dilakukan dengan rumus:

$Q2 = 1 - (1 - R12) (1 - R22) \dots (1 - Rp2)$ (Nikmatus dan Salamah, 2015), dimana R12, R22 ... Rp2 adalah R2 variabel endogen dalam model persamaan. Besaran Q2 memiliki nilai dengan rentang $0 < Q2 < 1$, dimana semakin mendekati 1 berarti model semakin baik. Besaran Q2 ini setara dengan koefisien determinasi total pada analisis jalur (path analysis). Rm2

Goodness of Fit (GoF)

Goodness of fit Model digunakan untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel endogen secara keseluruhan untuk menjelaskan keragaman variabel eksogen, atau dengan kata lain untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel eksogen secara keseluruhan terhadap variabel endogen. Nilai GoF terbentang antara 0 s.d 1 dengan interpretasi, jika nilai Gof 0,1, maka GoF kecil, jika nilai GoF 0,25, maka Gof moderat, jika nilai Gof 0,36, maka GoF besar (Haryono, 2017:375)

Model Struktural (Inner Model)

Setelah pengujian model pengukuran (outer model) maka langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian pada model struktural (inner model) guna mengetahui suatu hipotesis diterima atau ditolak. Dalam hal ini nilai signifikansi (α) sebesar 5% atau 0,05. Pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dinyatakan signifikan jika nilai probabilitas lebih kecil dari nilai signifikansi ($Pvalue < \alpha$).

Pengaruh Langsung

Selanjutnya variabel pengawasan terhadap motivasi memiliki nilai probabilitas di bawah 0,05 yaitu 0,000 dan nilai t hitung sebesar 9,942 lebih besar dari t tabel sebesar 1,96, dengan nilai original sample sebesar 0,725. Ini dapat di artikan bahwa secara empiris variabel pengawasan berpengaruh terhadap variabel motivasi, yaitu pengaruhnya sebesar 72,5%. Dengan demikian hipotesis 2 yang menyatakan pengawasan berpengaruh terhadap motivasi karyawan PT. Anugerah Kridapradana dapat diterima.

Kemudian variabel pengawasan terhadap kinerja karyawan memiliki nilai probabilitas di bawah 0,05 yaitu 0,014 dan nilai t hitung sebesar 2,453 lebih besar dari t tabel sebesar 1,96, dengan nilai original sample sebesar 0,418. Ini dapat di artikan bahwa secara empiris variabel pengawasan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan, yaitu pengaruhnya sebesar 41,8%. Dengan demikian hipotesis 3 yang menyatakan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Kridapradana dapat diterima.

Variabel pengawasan terhadap kinerja karyawan memiliki nilai probabilitas sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung sebesar 3,054 lebih besar dari t tabel sebesar 1,96, dengan nilai original sample sebesar 0,715. Ini dapat di artikan bahwa secara empiris variabel disiplin berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan, yaitu pengaruhnya sebesar 71,5%. Dengan demikian hipotesis 4 yang menyatakan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Kridapradana dapat diterima.

Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin

Pengawasan merupakan bagian yang sangat penting dalam setiap kegiatan suatu pekerjaan di perusahaan. Pengawasan yang baik akan dapat meminimalisir kesalahan dalam proses pekerjaan dengan demikian menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal. Keberhasilan suatu pekerjaan tidak terlepas dari pengawasan yang baik. Dengan pengawasan yang baik dapat mendorong pegawai lebih fokus dalam melaksanakan pekerjaan yang berdampak pada hasil yang baik sesuai rencana.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan yang dilakukan oleh pengawas memiliki pengaruh yang positif terhadap disiplin kerja karyawan, yang didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Morzalina dan Fitri, K., (2013), Muhyat (2015) dan Ayu Anggreini (2015) bahwa pengawasan yang tepat berdampak positif terhadap disiplin kerja karyawan.

Pengawasan dalam hal ini dimaksudkan untuk mencegah atau memperbaiki kesalahan, penyimpangan, ketidaksesuaian penyelenggaraan yang lain-lain yang tidak sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah ditentukan. Dengan demikian pekerjaan dapat berjalan lancar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Terry. R. G (2012: 18) menjelaskan bahwa pengawasan mencakup kelanjutan tugas untuk melihat apakah kegiatan dilaksanakan sesuai dengan rencana, sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Pengawasan kerja yang dilaksanakan pada PT. Anugerah Kridapradana dimulai dari perencanaan pekerjaan, proses pelaksanaan, evaluasi setiap tahap pekerjaan dan pengujian kualitas sampai dengan pekerjaan selesai dari setiap tahapan pekerjaan. PT. Anugerah Kridapradana menunjuk beberapa karyawan yang tugas pokoknya melakukan pengawasan yang telah memiliki sertifikasi pengawas dalam melaksanakan pekerjaan telah berjalan dengan baik. Dengan pengawasan yang telah berjalan dengan baik berdampak nyata bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi sehingga target-target yang telah ditetapkan dapat di capai sesuai rencana awal.

Pengaruh Pengawasan terhadap Motivasi

Fahmi dalam Erlis Milta dkk (2015) pengawasan merupakan cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Moekizat (2012: 289) pengawasan adalah hal yang dilakukan, artinya hasil pekerjaan, menilai hasil pekerjaan tersebut, dan apabila perlu mengadakan tindakan-tindakan perbaikan sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana. Dengan demikian tujuan utama dari pengawasan adalah mengusahakan supaya direncanakan menjadi kenyataan. Mencari dan memberitahu kelemahan-kelemahan yang dihadapi dan memperbaikinya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Anugerah Kridapradana. Pengawasan atau pengontrolan berorientasi pada rencana, pengontrolan mendukung rencana strategi dan fokus pada kegiatan signifikan membuat suatu perbedaan nyata pada organisasi yang memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan

pengawasan tujuan yang diinginkan, seperti pembuatan standar kinerja, perlindungan asset organisasi dan atau memelihara kualitas produk dan jasa dapat dicapai.

Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan

Daulay (2017: 218) pengawasan merupakan usaha sistemik untuk menetapkan standard pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standard yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya yang dimiliki perusahaan telah dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan. Dengan demikian proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Kridapradana, yang sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sami'an dan Estu, A.N.W, (2013), hasil penelitiannya menunjukkan pengawasan yang efektif dan efisien mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Bangun (2012:231), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Dengan demikian kinerja yang merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan selama periode tertentu sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan dan disepakati bersama, diperlukan pengawasan yang tepat. Pengawasan yang diterapkan pada karyawan PT. Anugerah Kridapradana sudah terencana dengan baik dan dilaksanakan dilapangan sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan.

Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Kridapradana yang sejalan dengan hasil deskriptif disiplin yang dikategorikan baik. Artinya disiplin karyawan PT. Anugerah Kridapradana sudah baik walaupun masa kerja secara mayoritas antara 4-6 tahun kerja sebanyak 4 tahun sampai 6 tahun yaitu sebanyak 25 atau 73,53%, dengan mayoritas pegawai adalah laki-laki yang sebesar 28 orang atau sebesar 82,35%.

Disiplin merupakan bagian dari keperibadian seseorang yang relative. Oleh karenanya, selain merupakan suatu penyebab, disiplin juga dapat digunakan memprediksi perilaku seseorang dalam berbagai situasi. Untuk itu, disiplin seseorang mengidentifikasikan kemampuan berperilaku seseorang dalam berbagai situasi yang cukup konsisten untuk suatu periode waktu yang cukup panjang. Disiplin memiliki persyaratan yang dapat digunakan untuk menduga yang secara empiris terbukti merupakan penyebab suatu keberhasilan. Demikian pula disiplin secara aktual dapat memprediksi kinerja seseorang, dapat menunjukkan siapa yang bekerja lebih baik dari pada yang lain berdasarkan specific criterion atau suatu standar tertentu.

Penguasaan kompetensi sebagai karyawan maka karyawan memiliki semangat yang tinggi atau terkompetensi untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai perilaku professional, ini sejalan dengan pendapat Abdullah (2015) bahwa disiplin merupakan ketepatan waktu seseorang dalam menjalankan aturan yang berlaku beserta perannya dalam melaksanakan pekerjaan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Meta K. D. Nandha, dkk., (2012), Ruambi, Yuliana A., dkk.m (2019) dan Ilham, 2019 bahwa hasil penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Kridapradana. Dengan motivasi kerja yang baik akan terwujud kinerja yang baik, berdaya guna dan berhasil guna melalui seperangkat peraturan yang jelas dan tepat. Motivasi ini dapat dilihat dari indikator seperti: pemimpin yang selalu memberikan motivasi dalam bekerja, dalam meningkatkan motivasi ini tentunya perlu dorongan seorang pemimpin terhadap bawahannya untuk menciptakan kualitas kerja yang baik, hal ini juga di implementasikan para manajer di PT. Anugrah Kridapradana.

Rekan kerja yang baik dan saling menghormati juga merupakan bagian motivasi kerja bagi karyawan PT. Anugerah Kridapradana. Dengan saling menghargai sesama karyawan akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan tenang. Dengan demikian karyawan dapat bekerja

dengan nyaman dan semangat. Disisi lain sarana kerja fisik pada PT. Anugerah Kridapradana juga sangat mendukung, sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal, yang juga didukung dengan kebijakan pimpinan yang baik dan bijaksana dengan demikian memiliki dampak positif untuk bekerja lebih giat. Selain itu aturan yang baik dan jelas memudahkan karyawan untuk mematuhi dan mengimpelentasikan dilapangan.

Setiap karyawan bekerja tentu mengharapkan adanya imbalan yang sesuai baik berupa finansial maupun non finansial. Hal ini sangat mempengaruhi semangat kerja setiap karyawan, karena salah satu tujuan bekerja adalah mendapatkan penghasilan guna membiaya kebutuhan hidup dan kesejahteraan. Jenis pekerjaan juga merupakan bagian dari motivasi kerja, dalam hal ini setiap individu dapat memilih pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan kesukaan terhadap pekerjaan itu.

Dengan adanya motivasi yang baik akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, yang didukung dari tingkat pendidikan karyawan PT. Anugerah Kridapradana, mayoritas berpendidikan S1 yaitu sebanyak 19 orang atau 55,88% dan pengalaman kerja karyawan mayoritas di atas 4 tahun sampai 6 tahun yaitu sebanyak 25 atau 73,53%.

Kinerja pegawai merupakan hasil yang diperoleh dari adanya kegiatan yang dilakukan oleh seseorang yang terlihat dari adanya peningkatan hasil kerja. Kinerja lebih banyak dapat dicapai apabila seseorang menggunakan pola kerja teratur, konsentrasi dan adanya motivasi. Konsentrasi seseorang dalam bekerja dimaksud adalah pemusatan pemikiran terhadap pekerjaannya dengan mengesampingkan hal-hal lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaan tersebut. Untuk mencapai tingkat konsentrasi seorang pekerja memerlukan kedisiplinan dalam bekerja. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja dan pengalaman kerja yang berasal dari individu maupun organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Indraswari dan Djastuti (2014), Zameer et al (2014) dan Sholahuddin Al-Ayyubi (2019) bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi dengan motivasi yang tinggi karyawan akan menghasilkan hasil kerja yang baik.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dilakukan, adapun beberapa kesimpulan yang dapat disimpulkan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Pengawasan berpengaruh positif terhadap disiplin karyawan PT. Anugerah Kridapradana;
Pengawasan berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan PT. Anugerah Kridapradana;
Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Kridapradana;
Disiplin berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan PT. Anugerah Kridapradana;
Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Anugerah Kridapradana;
Pengawasan melalui disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Kridapradana; dan
Pengawasan melalui motivasi berpengaruh tidak terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Kridapradana.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dharma, 2013. Manajemen Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Jakarta. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Alvis Rozani (2011). Pengaruh Pengembangan Karir, Promosi Jabatan, Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi Berpersatasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kerinci. Penelitian. Universitas Bung Htta 2010. Jurnal Ilmu Manajemen, Revitalisasi, Vol.2 No 3 Desember 2010.
- Bejo Siswanto, 2012. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta Bumi: Aksara.
- Daft, Richard L, 2012. Manajemen, Edisi Kelima Jilid Satu, Erlangga, Jakarta.

- Dessler, Gary, 2012. Human Resource Management. New Jersey : John Willey and Sons.
- Endang Murtiningsih (2012). Pengaruh Motivasi, Kesejahteraan, dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kediri. Jurnal Ilmu Manajemen, Revitalisasi, Vol 1 No 3 Desember 2012.
- Edy Sutrisno, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Henry Simamora, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Hernowo Narmodo dan M. Farid Wajdi, 2011. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Daerah Kabupaten Wonogiri.
- Imam Ghozali, 2012. Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS, Cetakan Keempat, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Malayu S.P. Hasibuan, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta.
- Moekizat, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV Mandar Maju.
- Mondy, R. Wayne, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga, Jakarta.
- M. Harlie, 2012. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten tabalong Di Tanjung Kalimantan Selatan. Vol 10. No 4. Desember.
- Narwinda Trisya, 2013. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Citra Bakery Gresik. Vol 2, No 3. Oktober.
- Nawawi, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Yogyakarta: Gajahmada University Press
- Robbins, Stephen. P. Dan Timothy A. Judge, 2012. Perilaku Organisasi. Edisi Ke12, Buku 1, Alih Bahasa: Diana Angelica. Salemba Empat, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Refika Aditama Eresco.
- Slamet Riyadi, 2011. Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada perusahaan Manufaktur Di Jawa Timur.
- Sugiyono, 2013. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana
- Suwanto, H. Priansa, Donni Juni, 2013. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung : Alfabeta.
- T. Hani Handoko, 2012. Manajaemen Personalial dan Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta.
- Veithzal Rivai dan Ella Jauvani, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Perusahaan Ke Praktik, Edisi ke-1, Rajawali Pers, Jakar