

Pengaruh Motivasi, Pengawasan, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nagalan Maju Bersama

Susi Donna Sinaga, Nora Anisa Br. Sinulingga

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi LMII, Jalan Kolam Nomor 39 Medan Estate, Sumatera Utara, 20371, Indonesia

E-mail: susidonnasinaga96@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 2018-7-28

Revised: 2018-08-28

Accepted: 2018-09-30

Keywords:

Motivation, Supervision, Work Culture, and Employee Performance

ABSTRACT

In the t test, there is a motivation t-test value of 2.448 greater than the t-table value of 2.119 and sig t of 0.027 smaller than alpha 0.05. There is a t-test value of 3.375 is greater than the t-table value of 2.119 and the sig t of 0.013 is smaller than the alpha of 0.05. And there is a Work Culture t-test value of 5.590 is greater than the t-table value of 2.119 and sig t of 0.033 is smaller than alpha 0.05. From these results it can be concluded that motivation, supervision, and work culture have a positive and significant effect on employee performance. The simultaneous hypothesis test shows that motivation, supervision and work culture together are positive and significant influences on employee performance. This is seen through the F-calculated value of 5.695 greater than the F-table at alpha 5% has a value of 3.238 with a significance level of 0.008 less than 0.05. On the test of the coefficient of determination can be seen the R-Square value of 0.732. This means that 73.2% of the variation in the value of Employee Performance can be explained by the role of Motivation, Supervision, and Work Culture. And the remaining 26.8% is influenced by other variables.

Copyright © 2018 Journal of Management Science (JMAS).

All rights reserved.

1. Pendahuluan

Sumberdaya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan, sehingga mampu memberikan output yang optimal. Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu perusahaan, demi tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut maka setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Kualitas dan kuantitas sumberdaya manusia berpengaruh terhadap kelangsungan suatu perusahaan, dan memanfaatkan sumberdaya manusia sesuai dengan kebutuhan suatu perusahaan. Maka diperlukan adanya motivasi, pengawasan, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawannya.

Menurut Handoko (2017), motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai factor pendorong seseorang. Kurangnya perhatian ataupun motivasi yang diberikan pimpinan terhadap karyawan dapat mempengaruhi lancarnya kinerja karyawan yang dibebankan kepadanya.

Pengawasan secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Pengawasan adalah suatu bentuk pengamatan yang umumnya dilakukan secara menyeluruh, dengan jalan mengadakan perbandingan antara yang di konstatir dan yang seharusnya dilaksanakan, (Fahmi, 2016).

Menurut Mangkunegara dalam ikhsan (2016), budaya kerja seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam Organisasi yang dijadikan pedoman tingkahlaku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Menurut Priansa (2018), Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Kinerja karyawan pada suatu perusahaan dapat dilihat 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 jika karyawan datang terlambat maka penyelesaian pekerjaan akan tertunda.

2. Metode

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, pengawasan, dan budaya bekerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nagalan Maju Bersama yang beralamat di JL. Kapten Muslim No. 105 Medan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri dari kuisioner. Uji instrumen data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Adapun langkah-langkah yang digunakan dalam analisis ini yaitu analisis linier regresi berganda.

Jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Nagalan Maju Bersama yaitu sebanyak 19 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono (2007), jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semua.

3. Hasil dan Analisa

Uji instrumen terdiri dari uji validitas dan uji reabilitas. Uji validitas dan reabilitas kuisioner penelitian ini menggunakan bantuan software *Statistical Product and Service Solutions (SPSS)*.

Uji Validitas

Uji validitas adalah prosedur pengujian untuk melihat apakah alat ukur berupa kuisioner dapat mengukur dengan cermat atau tidak. Berikut ini merupakan kriteria pengambilan keputusan validitas.

- Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka pertanyaan dikatakan valid.
- Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka pertanyaan dikatakan tidak valid

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Motivasi (X_1)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
V001	38.5789	15.813	.573	.793
V002	38.5263	15.263	.587	.782
V003	38.6316	14.023	.598	.768
V004	38.8947	14.433	.490	.781
V005	38.4737	13.708	.727	.753
V006	38.6316	12.801	.688	.753
V007	38.3684	15.579	.526	.781
V008	38.3684	15.468	.641	.787
V009	38.8947	16.099	.638	.809
V010	39.1579	15.363	.776	.811

Pada kolom *corrected item-total correlation* menunjukkan korelasi antara skor item dengan skor total item yang dapat digunakan untuk menguji validitas instrumen. R tabel pada uji adalah sebesar 0,482 yang diperoleh dari $df = 19 - 4$ melalui r tabel. Dapat dilihat bahwa $r \text{ hitung}$ di atas lebih besar dari r tabel 0,482. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan variabel Motivasi dikatakan valid.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Pengawasan (X_2)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
V001	39.6316	11.801	.552	.791
V002	39.6316	11.246	.677	.774
V003	38.7368	12.316	.645	.779
V004	38.7368	10.982	.703	.748
V005	39.2632	10.094	.691	.742
V006	39.2632	10.205	.763	.734
V007	39.0526	10.719	.636	.752
V008	39.1579	11.474	.682	.773
V009	38.5789	14.035	.750	.814
V010	38.7368	13.427	.563	.817

Pada kolom *corrected item-total correlation* menunjukkan korelasi antara skor item dengan skor total item yang dapat digunakan untuk menguji validitas instrumen. R tabel pada uji adalah sebesar 0,482 yang diperoleh dari $df = 19 - 4$ melalui r tabel. Dapat dilihat bahwa $r \text{ hitung}$ di atas lebih besar dari r tabel 0,482. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan variabel Pengawasan dikatakan valid.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Budaya Kerja (X_3)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
V001	37.4737	23.708	.552	.876
V002	37.5789	22.368	.707	.852
V003	37.6842	20.784	.755	.845
V004	37.5789	22.480	.686	.854
V005	37.5263	21.708	.604	.857
V006	38.1053	19.322	.631	.861
V007	37.2632	21.649	.628	.855
V008	37.3158	22.339	.602	.858
V009	37.6316	21.135	.668	.852
V010	37.4737	24.374	.773	.873

Pada kolom *corrected item-total correlation* menunjukkan korelasi antara skor item dengan skor total item yang dapat digunakan untuk menguji validitas instrumen. R tabel pada uji adalah sebesar 0,482 yang diperoleh dari $df = 19 - 4$ melalui r tabel. Dapat dilihat bahwa r hitung diatas lebih besar dari r tabel 0,482. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan variabel Budaya Kerja dikatakan valid.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
V001	37.4737	23.708	.552	.876
V002	37.5789	22.368	.707	.852
V003	37.6842	20.784	.755	.845
V004	37.5789	22.480	.686	.854
V005	37.5263	21.708	.604	.857
V006	38.1053	19.322	.631	.861
V007	37.2632	21.649	.628	.855
V008	37.3158	22.339	.602	.858
V009	37.6316	21.135	.668	.852
V010	37.4737	24.374	.773	.873

Pada kolom *corrected item-total correlation* menunjukkan korelasi antara skor item dengan skor total item yang dapat digunakan untuk menguji validitas instrumen. R tabel pada uji adalah sebesar 0,482 yang diperoleh dari $df = 19 - 4$ melalui r tabel. Dapat dilihat bahwa r hitung diatas lebih besar dari r tabel 0,482. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan variabel Kinerja Karyawan dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reabilitas adalah untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya. Berikut ini merupakan kriteria pengambilan keputusan reliabilitas.

- Jika r Alpha Cronbach > dari 0.60, maka dikatakan reliabel.
- Jika r Alpha Cronbach < dari 0.60 dikatakan tidak reliabel.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi, Pengawasan, Budaya Kerja, dan Kinerja Karyawan

Variabel	N of items	Cronbach Alpha	Cut off	Reliabilitas
Motivasi (X_1)	10	0.800	0,60	Reliabel
Pengawasan (X_2)	10	0.793	0,60	Reliabel
Budaya Kerja (X_3)	10	0.871	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	10	0.804	0,60	Reliabel

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*, dapat dilihat pada tabel di atas bahwa *cronbach alpha* lebih besar dari *cut off* (0,60) sebagaimana dikatakan pada kriteria yang telah ditentukan maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh variabel Motivasi, Pengawasan, Budaya Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Nagalan Maju Bersama dikatakan reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda.

Tabel 6 Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	2.421	10.480	
1 Motivasi (X1)	.602	.246	.572
Pengawasan (X2)	.110	.295	.093
BudayaKerja (X3)	.263	.166	.306

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner diatas, maka dapat diketahui persamaan struktural dari hasil regresi diatas adalah sebagai berikut:

$$Y = 2,421 + 0,602X_1 + 0,110X_2 + 0,263X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut diperoleh bahwa nilai konstan dari Kinerja Karyawan sebesar 2,421, maka persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Pada variabel Motivasi bahwa peningkatan sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,602 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap konstan.
2. Pada variabel Pengawasan bahwa peningkatan sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,110 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap konstan.
3. Pada variabel Budaya Kerja bahwa peningkatan sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,263 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap konstan.

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel independen (X) benar-benar berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) secara terpisah atau parsial.

Tabel 7 Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	t	Sig.
(Constant)	4.040	.968
1 Motivasi (X1)	2.448	.027
Pengawasan (X2)	3.375	.013
BudayaKerja (X3)	5.590	.033

Nilai t-tabel yang diperoleh pada alpha 5% adalah 2,119. Berdasarkan tabel diatas diperoleh data sebagai berikut:

1. Pada Motivasi terdapat nilai t-hitung sebesar 2,448 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 2,119 dan sig t nya sebesar 0,027 lebih kecil dari alpha 0,05. Dari hasil tersebut maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Pada Pengawasan terdapat nilai t-hitung sebesar 3,375 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 2,119 dan sig t nya sebesar 0,013 lebih kecil dari alpha 0,05. Dari hasil tersebut maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa Pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Pada Budaya Kerja terdapat nilai t-hitung sebesar 5,590 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 2,119 dan sig t nya sebesar 0,033 lebih kecil dari alpha 0,05. Dari hasil tersebut maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa Budaya Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 8 Hasil Uji F
ANOVA^a

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

1	Regression	190.177	3	63.392	5.695	.008 ^b
	Residual	166.981	15	11.132		
	Total	357.158	18			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), BudayaKerja (X3), Motivasi (X1), Pengawasan (X2)

Pada uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa motivasi, pengawasan dan budaya kerja secara bersama-sama adalah positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilihat melalui nilai F-hitung sebesar 5,695 lebih besardari F-tabel pada alpha 5% memiliki nilai sebesar 3,238 dengan tingkat signifikansi 0,008 lebih kecil dari 0,05.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan Analisa di atas peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut: Berdasarkan Pada Uji t, Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat melalui nilai hitung t-hitung sebesar 2,448 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 2,119 dan sigt t nya sebesar 0,027 lebih kecil dari alpha 0,05. Hal ini juga sesuai dengan teori Hasibuan (2013) yang menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan.

Pada uji t pengawasan, terdapat nilai t-hitung sebesar 3,375 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 2,119 dan sigt t nyasebesar 0,013 lebih kecil dari alpha. Dari hasil tersebut maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga sesuai dengan teori Mangkunegara (2017) yang menyatakan bahwa pengawasan mempunyai peran penting untuk mengawasi standar pelaksanaan guna mencapai tujuan – tujuan perencanaan, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menemukan dan mengukur penyimpangan untuk menjamin bahwa semua sumberdaya perusahaan dipergunakan dengan cara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan pada uji t, budaya kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat melalui nilai t-hitung sebesar 5,590 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 2,119 dan sigt t nya sebesar 0,033 lebih kecil dari 0,05. Hal ini juga sesuai dengan teori Moeljono (2015) yang menyatakan bahwa budaya kerja dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan.

Referensi

- [1] Handoko, T. Hani. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- [2] Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- [3] Fahmi Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Alfabeta.
- [4] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- [5] Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- [6] Hasibuan, S.P Melayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [7] Moeljono Djokosantoso. 2015. *Budaya Organisasi Dalam Tantangan* Jakarta: Elex Media Komputindo.