

# PENGARUH MOTIVASI DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PGASCOM PALEMBANG

Wiwin Agustian<sup>1</sup>, Hendri<sup>2</sup>

Universitas Bina Darma

Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 3 Palembang

Surel: wiwinagustian@binadarma.ac.id<sup>1</sup>, hendriid4@gmail.com<sup>2</sup>

---

**Abstract:** *The availability of telecommunication network enables a company to be able to establish good relationships in the internal relationship between the leadership with employees or with external parties in the form of relationships with suppliers, business partners and the community. PT PGASCOM is a subsidiary of PT Gas Negara (Persero) Tbk engaged in providing telecommunication network services. As a backbone provider, PT.PGASCOM operates a fiber optic network for the telecommunications industry in Indonesia. This study aims to determine whether the partial and simultaneous motivation and supervision affect the performance of employees at PT. PGASCOM Palembang. Technical analysis used is descriptive quantitative by using tabulation, correlation coefficient, coefficient of determination and doubled linear regression analysis, The result of research indicate that there is partially and simultant influence between Motivation and Supervision to Employee Performance at PT. PGASCOM Palembang*

**Keywords:** *Motivation, Monitoring, Performance*

**Abstrak:** *Tersedianya jaringan telekomunikasi memungkinkan suatu perusahaan untuk dapat menjalin hubungan baik di internal yaitu hubungan antara pimpinan dengan karyawan ataupun dengan pihak eksternal berupa hubungan dengan pemasok, mitra bisnis dan masyarakat. PT. PGASCOM merupakan anak perusahaan dari PT Gas Negara (Persero) Tbk yang bergerak dibidang penyediaan layanan jaringan telekomunikasi. Sebagai perusahaan backbone provider, PT.PGASCOM mengoperasikan jaringan serat optic bagi industri telekomunikasi di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah secara parsial dan simultan motivasi dan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PGASCOM Palembang. Teknik analisis yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan menggunakan tabulasi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan antara Motivasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PGASCOM Palembang.*

**Kata Kunci:** *Motivasi, Pengawasan dan Kinerja*

---

## 1. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan baik skala besar maupun kecil, dalam mencapai tujuan usahanya tidak terlepas dari beberapa faktor, yaitu sumber daya, baik berupa dana, mesin, alam, dan manusia. Namun diantara faktor tersebut sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam manajemen sehingga tenaga kerja atau karyawan pada suatu perusahaan merupakan pengelola dari beberapa

sumber daya lain dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Peranan manajemen merupakan salah satu faktor utama yang sangat penting dalam suatu organisasi. Pemanfaatan manajemen yang dilakukan secara efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan dimasa yang akan datang. Dengan kata lain, keberhasilan atau kemunduran suatu organisasi tergantung pada keahlian dan keterampilan karyawannya masing-masing yang bekerja didalamnya.

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Menurut Sutrisno (2009), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Hasibuan (2008), mengemukakan bahwa terdapat dua jenis motivasi yang digunakan antara lain: (1) Motivasi Positif (Intensif Positif); (2) Motivasi Negatif.

Sutrisno (2009) menyatakan motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

#### 1) Faktor Intern

Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain: (1) Keinginan untuk dapat hidup. Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi; (2) Keinginan untuk dapat memiliki. Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan; (3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan. Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain; (4) Keinginan

untuk memperoleh pengakuan. Keinginan tersebut dapat meliputi hal-hal yang berkaitan dengan adanya penghargaan terhadap prestasi, hubungan kerja yang harmonis dan kompak, peran pimpinan yang adil dan bijaksana serta perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat; (5) Keinginan untuk berkuasa. Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

#### 2) Faktor Ekstern

Faktor eksternal yang mempengaruhi antara lain: (1) Kondisi Lingkungan Kerja. Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan; (2) Kompensasi yang memadai. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik; (3) Supervisi yang baik. Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan; (4) Adanya jaminan pekerjaan. Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan; (5) Status dan tanggung jawab. Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan; (6) Peraturan yang fleksibel. Bagi perusahaan besar,

biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

PT. PGASCOM memiliki masalah yang terkait dengan motivasi yakni seluruh karyawan dituntut oleh perusahaan PT. PGASCOM untuk mencapai target dalam satu tahun harus mencapai target penghasilan, tetapi fenomena yang terjadi di tahun 2015 PT. PGASCOM tidak mencapai target penghasilan yang ditargetkan dan akibatnya berdampak terhadap seluruh karyawan seperti diberikan peringatan, serta tidak diperpanjangnya kontrak kerja.

Pengawasan adalah segenap kegiatan untuk meyakinkan dan menjamin bahwa tugas atau pekerjaan telah dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Kebijakan yang telah digariskan dan perintah (aturan) yang diberikan (Siagian, 2008).

Menurut Handoko (2012), ada tiga dasar pengawasan, yaitu (1) Pengawasan Pendahuluan; (2) Pengawasan “*Concurrent*”, dan (3) Pengawasan Umpan Balik. Pengawasan pendahuluan (*feed forward control*). Pengawasan pendahuluan, atau sering disebut *steering controls*, dirancang untuk mengantisipasi masalah-masalah atau penyimpangan-penyimpangan dari standar atau tujuan dan memungkinkan koreksi dibuat sebelum suatu tahap kegiatan tertentu diselesaikan.

Pengawasan yang dilakukan secara bersamaan dengan pelaksanaan kegiatan (*concurrent control*). Pengawasan ini, sering disebut pengawasan “Ya-Tidak”, *screening*

*control* atau “berhenti-terus”, dilakukan selama suatu kegiatan berlangsung.

Pengawasan umpan balik (*feedback control*). Pengawasan umpan balik, juga dikenal sebagai *past-action controls*, mengukur hasil-hasil dari suatu kegiatan yang telah diselesaikan.

Siagian (2008) mengatakan pengawasan merupakan proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Indikator pengawasan yang akan dipergunakan dalam pengukuran variabel ini adalah sebagai berikut; (1) Menentukan ukuran pelaksanaan; (2) Memberikan penilaian; (3) Mengadakan korektif.

Dari segi pengawasan PT. PGASCOM juga memiliki masalah seperti kelalaian yang dilakukan oleh bagian patroli pada saat mengawasi jalannya penanaman kabel jaringan optik. Akibat dari itu terjadi keterlambatan dari target yang ditentukan oleh perusahaan sehingga mengakibatkan kerugian bagi perusahaan karena akan adanya biaya tambahan yang dikeluarkan oleh PT. PGASCOM. Adapun permasalahan yang lainnya mengenai pengawasan seperti putusnya kabel jaringan disebabkan adanya penggalian yang dilakukan oleh perusahaan lain seperti pemasangan pipa yang dalam pengerjaannya menggunakan alat berat sehingga pada saat penggalian tanpa sengaja kabel dari jaringan optik milik PT. PGASCOM terputus.

Menurut Wibowo (2014), kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang

lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Terdapat tujuh indikator kinerja. Dua diantaranya mempunyai peran sangat penting, yaitu tujuan dan motif. Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan. Dengan demikian, tujuan dan motif menjadi indikator utama dari kinerja. Adapun ketujuh indikator tersebut adalah sebagai berikut (Wibowo, 2014): (1) Tujuan; (2) Standar; (3) Umpan Balik; (4) Alat atau sarana; (5) Kompetensi; (6) Motif ; (7) Peluang.

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi dan pengawasan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. PGASCOM.

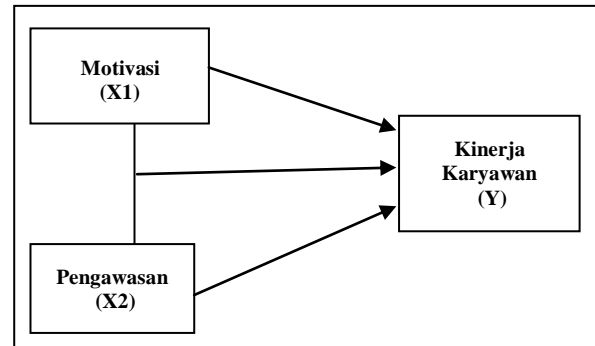
## 2. METODOLOGI PENELITIAN

### 2.1 Objek dan Lokasi Penelitian

Objek dalam Penelitian adalah karyawan PT. PGASCOM yang berlokasi di Jalan Darmapala Nomor 20 Palembang.

### 2.2 Kerangka Penelitian

Penelitian ini bersifat kausalitas yaitu meneliti pengaruh dalam hubungan sebab akibat. Adapun kerangka penelitiannya seperti gambar berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Pikir

### 2.3 Desain Penelitian

Desain dalam penelitian ini adalah desain kausal. Desain kausal menurut Umar (2005) berguna untuk mengukur hubungan antara variabel riset, atau untuk menganalisis bagaimana pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Sifat hubungan yang mungkin terjadi di antara variabel-variabel ini ada tiga kemungkinan yaitu simetris, asimetris dan timbal balik. Hubungan simetris terjadi jika dua variabel berfluktuasi bersama tetapi kita mengungkap diantara keduanya tidak ada hubungan apa-apa. Hubungan timbal balik terjadi bilamana dua variabel saling mempengaruhi atau memperkuat satu sama lain, sedangkan hubungan asimetris adalah hubungan yang terjadi akibat dari variabel bebas terhadap tidak bebasnya.

## 2.4 Desain Proses Analisis

Proses Analisis dimulai dengan analisa Deskriptif terhadap gambaran umum responden. Selanjutnya dilakukan uji statistik untuk analisis kuantitatif sebagai langkah pengujian hipotesis.

## 2.5 Operasionalisasi Variabel

Alat ukur atau instrumen penelitian yang disusun berdasarkan dimensi faktor dan indikator dari masing-masing variabel. Variabel-variabel yang terlibat dalam penelitian ini adalah Variabel Independen, yaitu Motivasi ( $X_1$ ) dan Pengawasan ( $X_2$ ) dan Variabel Dependen, yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Adapun dimensi bagi masing-masing variabel, yaitu; (1) Indikator Variabel Motivasi (faktor intern: keinginan untuk hidup, keinginan untuk memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk berkuasa. Faktor ekstern: kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, Peraturan yang fleksibel); (2) Indikator Variabel Pengawasan (menentukan ukuran pelaksanaan, memberikan penilaian, mengadakan korektif); dan (3) Indikator Variabel Kinerja Karyawan (tujuan, standar, umpan balik, alat atau sarana, kompetensi, motif, peluang).

## 2.6 Sumber dan Pengumpulan Data

Data akan diperoleh dengan penyebaran kuesioner yang dijadikan instrumen untuk

mengukur variabel-variabel penelitian yang ada. Kuesioner akan disebar pada sampel yang terpilih sesuai dengan tujuan penelitian. Populasi yang diteliti dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. PGASCOM yang beralamatkan Jalan Darmapala Nomor 20 Palembang. Sampel ditentukan dengan teknik sensus yaitu menetapkan semua populasi sebagai sampel yaitu sebanyak 36 orang karyawan.

## 2.7 Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan adalah statistik parametrik dengan alat analisis regresi berganda dengan interaksi menghubungkan suatu variabel dependen dengan dua variabel independen dalam satu model prediksi. Sejalan dengan pembahasan, tujuan penelitian dan teori yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini yaitu; 1) motivasi berhubungan positif dengan kinerja karyawan, 2) pengawasan berhubungan positif dengan kinerja karyawan, 3) motivasi dan pengawasan berhubungan positif dengan kinerja karyawan.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Deskripsi

Penelitian ini terdiri dari variabel independen motivasi dan pengawasan dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Analisis deskriptif dilakukan dengan cara melakukan tabulasi baik untuk variabel motivasi, pengawasan maupun variabel kinerja karyawan.

Hasil tabulasi untuk variabel motivasi menunjukkan bahwa nilai terkecil terdapat pada *item* pernyataan jabatan yang diperoleh karyawan ingin diakui oleh rekan kerja, yaitu dengan nilai rata-rata 2,27, sedangkan untuk nilai terbesar terdapat pada *item* Setiap karyawan mementingkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang dijalankan dengan yaitu dengan nilai rata-rata 4,55. Untuk keseluruhan *item* pernyataan variabel motivasi didapat nilai rata-rata 4,09. Hasil tabulasi untuk variabel pengawasan menunjukkan *item* pernyataan dengan nilai yang terkecil adalah pengawasan yang diterapkan perusahaan mendisiplinkan karyawan yaitu dengan nilai rata-rata 2,27, sedangkan *item* pernyataan dengan nilai rata-rata terbesar adalah atasan memberikan masukan atas hasil kerja karyawan dengan nilai rata-rata 4,47. Untuk keseluruhan *item* pernyataan variabel pengawasan didapat nilai rata-rata 3,67.

Hasil tabulasi variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai terkecil terdapat pada *item* pernyataan tujuan perusahaan adalah hal yang penting bagi karyawan, yaitu dengan nilai rata-rata 3,05, sedangkan untuk nilai terbesar terdapat pada *item* pernyataan perusahaan memberikan perhatian agar karyawan mampu menunjukkan kemampuan terbaiknya dengan yaitu dengan nilai rata-rata 4,58. Untuk keseluruhan *item* pernyataan variabel kinerja karyawan didapat nilai rata-rata 4,28.

### 3.2 Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan alat penelitian menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada

karyawan PT. PGASCOM berjumlah 36 orang responden. Status pernikahan responden yaitu menikah yaitu sebanyak 15 orang (41,7%) sedangkan yang belum menikah 21 orang (58,3%). Dari responden tersebut terdiri dari 31(86,1%) laki-laki dan 5 (13,9%) wanita. Responden terbanyak adalah yang berumur 25-35 tahun sebanyak 19 orang (52,8%). Pendidikan responden terbanyak adalah SMA sebanyak 16 orang (44,4%).

### 3.3 Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen

#### 3.3.1 Validitas Instrumen

Menurut Sugiyono (2014), validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner akan dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diungkapkan oleh kuesioner tersebut.

Pengujian validitas menggunakan metode korelasi *pearson* dengan mengkorelasikan skor *item* dengan skor totalnya. Skor total adalah penjumlahan seluruh *item* pada satu variabel. Pengujian signifikansi dilakukan dengan kriteria menggunakan *r* tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi. Jika nilai positif dan *r* hitung  $\geq$  *r* tabel maka *item* dapat dinyatakan valid, jika *r* hitung  $\leq$  *r* tabel maka *item* dinyatakan tidak valid (Priyatno, 2014).

Untuk  $N = 36$  dan taraf signifikansi 95% maka *r*-tabelnya adalah 0.334. Berdasarkan hasil

perhitungan diketahui bahwa semua butir pernyataan untuk motivasi, pengawasan dan kinerja karyawan valid karena nilai korelasinya (*Pearson Correlation*) > r-tabel (0.334).

### 3.3.2 Reabilitas Instrumen

Uji reliabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitasi data atau temuan. Data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih penelitian dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama. Maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali.

Untuk menentukan suatu instrumen reliabel atau tidaknya maka bisa menggunakan batas nilai Alpha 0,06. Menurut Sekaran (Priyatno, 2014), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik. Nilai reabilitas konsistensi internal ditunjukkan melalui hasil pengujian berikut.

**Tabel 1. Reabilitas Uji Reabilitas**

Variabel	<i>Crombach's Alpha &gt; 0,6</i>	Keterangan
Motivasi	0,677	Realibel
Pengawasan	0,740	Realibel
Kinerja Karyawan	0,683	Realibel

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan hasil pengujian di atas maka dapat dikatakan bahwa seluruh instrumen di atas adalah valid dan realibel.

## 3.4 Analisis Kuantitatif

### 3.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut ini adalah hasil regresi linier berganda Pengaruh motivasi dan pengawasan

terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2. Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	B	Beta	t	Sig.
Konstanta	4,659		5,144	0,000
Motivasi	0,040	0,056	7,336	0,009
Pengawasan	0,415	0,289	8,728	0,003

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil dari uji *coefficients* pada bagian ini dikemukakan nilai konstanta (a) sama dengan 4,659, (b<sub>1</sub>) adalah 0,040 dan (b<sub>2</sub>) adalah 0,415 sehingga dari tabel dapat diperoleh persamaan perhitungannya adalah:

$$Y = 4,659 + 0,040 X_1 + 0,415 X_2 \dots\dots(1)$$

Dengan persamaan regresi di atas, dijelaskan konstanta sebesar 4,659 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel motivasi dan variabel pengawasan atau variabel motivasi dan variabel pengawasan sama dengan nol, maka nilai variabel kinerja karyawan adalah 4,659. Nilai koefisien regresi (b<sub>1</sub>) Variabel motivasi bernilai 0.040, hal ini menyatakan bahwa setiap peningkatan variabel motivasi sebesar 1 maka nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.040 dengan asumsi nilai variabel pengawasan nilainya tetap. Nilai koefisien regresi (b<sub>2</sub>) variabel pengawasan bernilai 0.415, artinya bahwa setiap peningkatan variabel pengawasan sebesar 1 maka nilai variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,415 dengan asumsi nilai variabel motivasi nilainya tetap.

### 3.4.2 Analisis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui hubungan antara Variabel X (motivasi dan pengawasan) terhadap Variabel Y (kinerja karyawan) dapat dilakukan dengan menggunakan koefisien *korelasi Pearson Product Moment*.

Korelasi PPM dilambangkan ( r ) dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga (-1 < r < +1). Apabila nilai r = -1 artinya korelasinya negatif sempurna; r = 0 artinya tidak ada korelasi; dan r =1 berarti korelasinya sangat kuat, sedangkan arti harga r akan dikonsultasikan dengan Tabel interpretasi Nilai r sebagai berikut:

**Tabel 3. Interpretasi Koefisien Korelasi**

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

Sumber: Sugiyono (2014)

Dengan menggunakan perhitungan korelasi *Pearson Product Moment* mengenai tingkat hubungan Variabel X (motivasi dan pengawasan) dan Variabel Y (kinerja karyawan) didalam penelitian ini dapat diketahui melalui tabel berikut:

**Tabel 4. Analisis Korelasi**

Korelasi (Pearson Correlation)	0.702
Signifikansi (Sig. (2-tailed))	0.000
Sampel (N)	36

Sumber: Data diolah

Berdasar perhitungan di atas diketahui nilai korelasi *Pearson Product Moment* antara kedua variabel tersebut. nilai yang diperoleh sebesar 0,702, berarti terdapat hubungan yang kuat antara variabel motivasi dan pengawasan secara bersama-sama dengan variabel kinerja karyawan.

### 3.4.3 Analisis Koefisien Determinasi

Untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap Variabel Y dapat ditentukan dengan analisis koefisien determinasi. Analisis ini digunakan untuk

mengetahui seberapa besar persentase motivasi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan. Rumus yang digunakan dalam analisis koefisien determinasi ini adalah sebagai berikut:

$$KP = r^2 \times 100 \% \dots\dots(2)$$

Dari hasil perhitungan didapat nilai koefisien determinasinya sebagai berikut:

**Tabel 5. Koefisien Determinasi**

Analisis Hasil	Koefisien Determinasi
	0.591

Sumber: Data Diolah

Dari hasil tabel *Model Summary*, pada bagian ini ditampilkan nilai R sebesar 0,702 dan koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,591 yang merupakan pengkuadratan dari koefisien korelasi. Hal ini menunjukkan pengertian bahwa variabel Y (kinerja karyawan) dipengaruhi sebesar 59,1% oleh variabel X (motivasi dan pengawasan), sedangkan sisanya (100% - 59,1% = 40,9%) dijelaskan oleh faktor-faktor lain seperti seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, pengalaman kerja dan kompetensi sosial.

### 3.4.4 Uji Signifikansi (Uji-t)

Pengujian lanjutan yaitu uji signifikansi berfungsi apabila ingin mencari makna hubungan variabel X terhadap variabel Y secara parsial bila variabel X lebih dari satu variabel.

Melalui perhitungan dalam melakukan uji-signifikansi uji-t maka hasil yang didapat bisa diketahui dengan penjelasan sebagai berikut:

**Tabel 6. Uji Signifikansi (Uji-t)**

	T	Sig.
Konstanta	5.144	.000
X <sub>1</sub>	7.336	.009
X <sub>2</sub>	8.728	.003
Alpha = 5%	t tabel = 2.034	
dk = 36		

Sumber: Data Diolah



Berdasarkan nilai koefisien  $t$  untuk variabel motivasi-hitung  $>$   $t$ -tabel dan  $\text{sig } t$ -hitung  $<$   $5\%$  maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan. Untuk variabel pengawasan produk  $t$ -hitung  $>$   $t$ -tabel dan  $\text{sig } t$ -hitung  $<$   $5\%$ . Nilai untuk variabel motivasi  $t$ -hitung  $7,336 >$   $t$ -tabel  $2,034$  maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PGASCOMdi Kota Palembang, sedangkan nilai variabel pengawasan  $t$ -hitung  $8,728 >$   $t$ -tabel  $2,034$ , maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan pengawasan terhadap kinerja karyawan PT. PGASCOMdi Kota Palembang.

### 3.4.5 Uji Signifikansi (Uji-f)

Untuk uji signifikansi secara simultan dapat dilakukan dengan uji signifikansi (uji-f). Hasil uji-f dapat diketahui dengan penjelasan sebagai berikut:

**Tabel 7. Uji Signifikansi (Uji-f)**

	F	Sig.
Regression	6.660	0.006

Sumber: Data Diolah

Nilai dari  $f$  hitung sebesar  $6.660$ , sedangkan nilai  $f$  tabel sebesar  $2,890$ . Artinya nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel yaitu  $6,660 >$   $2,890$  dengan signifikan  $0,000 <$   $0,05$  maka hipotesis yang dirumuskan bahwa  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan secara simultan antara motivasi ( $X_1$ ) dan pengawasan ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) PT. PGASCOMdi Kota Palembang.

## 4. SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisis yang telah dilakukan maka diambil kesimpulan antara lain; (1) Terdapat hubungan yang kuat antara motivasi dan pengawasan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan; (2) Terdapat pengaruh dari faktor lain selain motivasi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan sebesar  $40,9\%$ , faktor-faktor lain seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, pengalaman kerja dan kompetensi sosial; (3) Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dan parsial motivasi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR RUJUKAN

- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen* Edisi 2. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2008. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Penerbit Sinar Grafika Offset. Jakarta.
- Siagian, Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Lima Belas. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan ke-18. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Edisi Pertama. Kencana Jakarta.
- Priyatno, Duwi. 2014. *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*. Edisi 1. Penerbit Andi Offset. Yogyakarta
- Umar, Husein. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Penerbit Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi ke-4.  
Raja Grafindo Persada. Jakarta.