

KINERJA KARYAWAN BERDASARKAN PENGARUH DORONGAN DAN PENGAWASAN OLEH PIMPINAN

Khozin Yuliana*¹⁾ Fifit Alfiah²⁾ Mulyati³⁾

^{1,2}Dosen Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Raharja, ³Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Raharja

*¹ khozin@raharja.info, ²fifitalfiah@raharja.info, ³Mulyati@raharja.info

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui variabel motivasi, variabel supervisor dan variabel lingkungan kerja yang baik dapat secara signifikan mempengaruhi disiplin kerja dan kinerja karyawan. Teknik pengambilan sampel adalah total sampling. Kuesioner menggunakan skala Likert dan data yang dikumpulkan akan diproses menggunakan analisis regresi linier berganda. Dalam penelitian ini sampel diambil secara acak, total 45 (empat puluh lima) karyawan atau 10,84% dari populasi 415 orang. Sampel tersebut representatif karena mewakili 5 (lima) karakteristik berdasarkan proporsi, posisi, kelas, jenis kelamin dan unit kerja. Hasil pengamatan dengan menggunakan analisis deskriptif menunjukkan bahwa antara motivasi kerja karyawan (variabel X1) dengan pengawasan dari atasan (variabel X2) berdasarkan kriteria dari Guilford, koefisien korelasi 0,47 termasuk korelasi rendah. Dengan mengkuadratkan (r^2) kekuatan hubungan dapat diketahui, yaitu $(0,47)^2 = 0,22$ dan dikalikan dengan 100% hingga 22%. Ini berarti bahwa variabel motivasi karyawan dapat ditentukan sebesar 22% oleh variabel pengawasan atau variabel motivasi karyawan yang dicapai sebesar 22% adalah karena variabel penyelia sedangkan sisanya 78% adalah pengaruh variabel lain seperti variabel lingkungan kerja. Variabel pengawasan, motivasi, dan lingkungan kerja yang baik dinyatakan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Ini berarti, setiap kali ada peningkatan motivasi yang didukung oleh pengawasan penyelia dan lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci—Motivasi, Pengawasan, Kinerja, Karyawan.

Abstract

This research aims to determine motivation variables, supervisory supervisor variables and good work environment variables can significantly influence work discipline and employee performance. The sampling technique is total sampling. The questionnaire uses a Likert scale and the data collected will be processed using multiple linear regression analysis. In this study the sample was taken randomly, a total of 45 (forty-five) employees or 10.84% of the population of 415 people. The sample is representative because it represents 5 (five) characteristics based on proportion, position, class, gender and work unit. The results of observations using descriptive analysis showed that between employee work motivation (variable X1) with supervision from superiors (variable X2) based on criteria from Guilford, the correlation coefficient of 0.47 includes a low correlation. By squaring (r^2) the strength of the relationship can be known, namely $(0.47)^2 = 0.22$ and multiplied by 100% to 22%. This means that the employee motivation variable can be determined by 22% by the supervisory variable or the employee's motivation variable achieved by 22% is due to the supervisor's variable while the remaining 78% is the influence of other variables such as work environment variables. Variable supervisor supervision, motivation and a good work environment are stated to have an influence on employee performance (Y). This means, every time there is an increase in motivation supported by supervisor supervision and a good work environment will improve employee performance.

Keywords— encouragement, surveillance, performance, employee.

1. Pendahuluan

Setiap organisasi membutuhkan kegiatan manajemen. Manajemen adalah elemen paling penting dalam menggerakkan anggota organisasi. Manajemen dapat dikatakan sebagai kehidupan suatu organisasi, karena hal itu membuat semua elemen organisasi menjalankan fungsinya. Manajemen dalam menggerakkan organisasi sangat tergantung pada kinerja sumber daya manusianya. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat tergantung pada kemampuan pemimpin dan kinerja sumber daya manusia di lingkungannya. Dengan kata lain, perilaku organisasi sangat dipengaruhi oleh perilaku para pemimpin dan staf atau pelaksana sebagai sumber daya manusia yang menggerakkan organisasi.

Dalam menjalankan tugas organisasi, aspek produktivitas adalah aspek terpenting untuk mencapai tujuan organisasi. Peningkatan produktivitas akan terwujud jika semua karyawan sebagai sumber daya manusia di lingkungan mereka memiliki rasa memiliki terhadap organisasi dan mencintai pekerjaan mereka. Dengan demikian setiap karyawan dalam suatu organisasi selalu terdorong untuk melakukan perbaikan di jalan kerjanya sehingga pencapaian hasil menjadi lebih baik.

Manajemen dalam konteks kepemimpinan adalah proses bagaimana cara tumbuh dan menghasilkan dorongan sehingga seseorang melakukan atau bekerja. Menumbuhkan motivasi kerja seseorang tidak terkait dengan peran atasan. Kepala Manajer di PT. Mitrosoft Computer Center (MITCOM) harus memainkan peran aktif dalam membangkitkan motivasi bagi bawahannya.

Karena kondisi ini diperparah oleh krisis moneter dan ekonomi yang berkepanjangan sampai saat ini, yang memiliki efek yang menghancurkan pada semua aspek kehidupan dan kehidupan termasuk penurunan moral karyawan dan motivasi kerja (Calvina et al., 2020).

Melihat kondisi tersebut kepemimpinan PT. Mitrosoft Computer Center (MITCOM) dituntut untuk dapat menghasilkan motivasi kerja, sehingga bawahan dapat bekerja lebih baik. Oleh karena itu, dalam rangka menjaga, membina, dan meningkatkan kinerja karyawan PT. Mitrosoft Computer Center (MITCOM) membutuhkan kemampuan pemimpin untuk memberikan motivasi kerja, agar dapat memberikan kemampuan terbaik untuk bekerja demi kepentingan organisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengawasan dari atasan langsung. Pengawasan sangat penting untuk keberhasilan suatu pekerjaan. Menurut Sondang P. Siagian (2017) dalam (Tita, 2017) pengawasan dapat diartikan sebagai proses pengamatan perilaku semua kegiatan organisasi untuk memastikan bahwa semua pekerjaan yang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Kinerja karyawan (Maria Rini Kustrianingsih, Maria Magdalena Minarsih, 2016) dapat dibentuk dengan berbagai kondisi seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja karyawan. Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan antusiasme atau dorongan kerja, sehingga kekuatan atau kelemahan motivasi kerja karyawan juga menentukan kinerja karena kinerja seseorang tergantung pada kekuatan motifnya. Keberadaan motivasi kerja juga dibutuhkan oleh karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang memandang motivasi kerja mereka secara positif cenderung memiliki kepuasan kerja yang tinggi seperti bekerja keras, mempertahankan langkah-langkah kerja keras, dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan oleh diri mereka sendiri ke arah yang lebih baik.

Berbeda halnya jika seorang karyawan selalu diancam dengan hukuman setiap kali dia melakukan kesalahan, bawahannya tidak akan berkembang, karena setiap tindakan selalu dikendalikan oleh rasa takut (Dan & Kerja, 2020). Akibatnya, bawahan ini tidak akan berani menyampaikan ide atau gagasan, takut membuat keputusan, dan akhirnya akan kehilangan kepercayaan diri. Kondisi ini tidak boleh terjadi dalam lingkungan organisasi yang baik karena akan menyebabkan penurunan motivasi karyawan untuk bekerja.

2. Landasan Teori

Dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan diperlukan efektifitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan, terutama dalam pemanfaatan sumber daya manusia di lingkungan. Pemberdayaan terkait dengan pemeliharaan pekerjaan, pengawasan dari atasan dan kinerja karyawan:

2.1 Motivasi (Dorongan)

Bagi seorang pemimpin, manajemen memiliki peran penting, karena dapat digunakan untuk memindahkan bawahan, sehingga mereka ingin melakukan sesuatu untuk kepentingan organisasi. Dalam arti bahwa bawahan memiliki keinginan dan kemauan untuk secara sukarela dan sadar mengarahkan semua kemampuan kepada dirinya seperti bakat, keahlian energi, dan waktu, untuk mengusahakan pencapaian tujuan organisasi.

Manajemen kerja adalah dorongan untuk mengarahkan bawahan agar mau bekerja secara produktif untuk mewujudkan tujuan yang ditetapkan. Teori ERG (Lusri et al., 2017) menyatakan bahwa ada tiga kategori kebutuhan individu, yaitu keberadaan, keterhubungan, dan pertumbuhan.

Chung & Megginson (2020) menyatakan (Sunarya et al., 2020) bahwa "motivasi didefinisikan sebagai perilaku yang diarahkan pada tujuan. Ini menyangkut tingkat upaya yang dilakukan seseorang dalam mencapai suatu tujuan Ini terkait erat dengan kepuasan karyawan dan kinerja pekerjaan." Motivasi terkait erat untuk kepuasan pekerja dan prestasi kerja.

Kemudian indikator yang dapat digunakan untuk mengekspresikan dorongan kerja bagi karyawan PT. Microsoft Computer Center (MITCOM) adalah: Memenuhi kebutuhan karyawan, kepuasan kerja karyawan, mencapai tujuan pribadi dan organisasi, dan menghormati kinerja karyawan.

2.2 Pengawasan

Pengawasan dilakukan untuk mengendalikan atau memantau upaya yang akan dilakukan. Apakah pelaksanaannya dilakukan sesuai dengan program yang digariskan atau tidak. Keberhasilan kerja karyawan yang menggambarkan kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi telah ditentukan, dipengaruhi oleh pengawasan dari atasan (Dahlan et al., 2017).

Berdasarkan teori atau definisi pengawasan, ada 4 indikator yang digunakan dalam pemantauan pengukuran dari atasan ke bawahan yang terdiri dari, tindakan dalam pemantauan pengukuran dari atasan ke bawahan yang terdiri dari (Tampi, 2014), tindakan korektif, alat ukur atau standar kerja, alat pemantauan pekerjaan, evaluasi dan alat kontrol.

2.3 Kinerja

Kinerja adalah pekerjaan yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Ardiana & Brahmayanti, 2010). Jika kinerja individu baik, kemungkinan kinerja perusahaan atau organisasi akan baik.

Menurut Levbinsin (Calvina, Dwi Hendra, 2020) Kinerja atau kinerja adalah pencapaian atau pencapaian seseorang mengenai tugas yang diberikan kepadanya. Sedangkan Mathis dan Jackson berpandangan bahwa kinerja adalah fungsi dari kemampuan, upaya dan dukungan. Secara empiris dapat dinyatakan dengan persamaan berikut (Ardiana & Brahmayanti, 2010):

$$\text{Performance} = f(\text{AxExS})$$

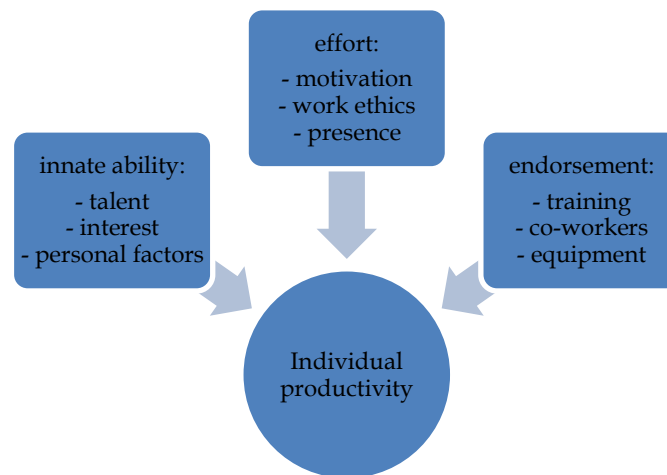
A = Ability (Kemampuan)

E = Effort (Usaha)

S = Support (Dukungan)

Faktor (A) berkaitan dengan rekrutmen dan seleksi, yaitu kemampuan alami untuk memilih orang-orang berbakat dan memiliki minat yang tepat dalam pekerjaan yang diberikan. Factor (E) adalah upaya seseorang yang dipengaruhi oleh masalah sumber daya manusia, seperti motivasi, insentif dan tantangan kerja. Faktor (S) merupakan dukungan organisasi seperti, pelatihan, konsistensi manajemen, pengembangan karir karyawan yang jelas dan adil, peralatan yang disediakan dan harapan yang memadai.

Kinerja individu dapat dilihat dari tiga elemen utama, yaitu: produktivitas, kualitas dan layanan. Komponen produktivitas individu dapat dijelaskan sebagai Gambar 1.



Gambar 1. Komponen Perilaku Produktivitas Individu (Setiawan, 2013)

Source: Robert L. Mathis & John H. Jackson, "Manajemen Sumber Daya Manusia" Salemba Empat Jakarta.

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi terkait dengan tingkat kepuasan kerja dan penghargaan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat individu. Oleh karena itu, menurut model mitra-pengacara (Donnelly, Gibson dan Invancevich: 1994) di dalam (Asima Rosiana Purba, Novi Yuliani, 2020) [6], kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor; (a) harapan imbalan; (B) dorongan; (c) kemampuan; kebutuhan dan sifat; (D) persepsi tugas; (e) imbalan internal dan eksternal; (f) persepsi tingkat manfaat dan kepuasan kerja. Dengan demikian, kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu: (1) kemampuan, (2) keinginan dan (3) lingkungan. Oleh karena itu, agar memiliki kinerja yang baik, seseorang harus memiliki keinginan yang tinggi untuk melakukan dan mengetahui pekerjaannya. Tanpa mengetahui ketiga faktor ini, kinerja yang baik tidak akan tercapai. Dengan kata lain, kinerja individu dapat ditingkatkan jika ada kecocokan antara pekerjaan dan kemampuan. Kinerja individu dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja itu sendiri adalah perasaan individu tentang pekerjaannya. Perasaan ini dalam bentuk penilaian sejauh mana pekerjaannya secara keseluruhan dapat memenuhi kebutuhannya.

3. Metode Penelitian

3.1 Metode Penelitian

Penelitian dilakukan pada kinerja karyawan dalam kaitannya dengan motivasi kerja karyawan dan pengawasan dari atasan. Oleh karena itu, metode penelitian yang digunakan adalah deskripsi dengan teknik survei dan dalam bentuk studi korelasi.

3.2 Populasi dan Sampel

Teknik pengambilan sampel adalah total sampling. Kuesioner menggunakan skala Likert dan data yang dikumpulkan akan diproses menggunakan analisis regresi linier berganda. Dalam penelitian ini sampel diambil secara acak, total 45 (empat puluh lima) karyawan atau 10,84% dari populasi 415 orang. Sampel tersebut representatif karena mewakili 5 (lima) karakteristik berdasarkan proporsi, posisi, kelas, jenis kelamin dan unit kerja.

3.3 Research Instruments

Instrumen penelitian berupa kuesioner (daftar pertanyaan) yang diajukan kepada sampel (karyawan) sebagai responden. Kuesioner harus diisi oleh responden dengan jujur. Mengisi kuesioner oleh responden dengan meletakkan tanda (X) di salah satu surat di depan jawaban alternatif yang dipilih oleh responden. Pilihan jawaban terdiri dari 5 (lima) alternatif, yaitu:

- a. sangat setuju
- b. setuju
- c. keraguan
- d. tidak setuju
- e. sangat tidak setuju

Tujuan dari kuesioner (daftar pertanyaan) adalah untuk mengumpulkan data atau informasi tentang variabel penelitian yang terdiri dari motivasi kerja karyawan, pengawasan dari atasan dan kinerja karyawan. Setiap instrumen mengekspresikan indikator berikut:

1. Motivasi Kerja
 - a. Pemenuhan
 - b. Kepuasan di tempat kerja
 - c. Pencapaian tujuan
 - d. apresiasi
2. Pengawasan dari atasan
 - a. Tindakan perbaikan
 - b. Penemuan penyimpangan
 - c. Pemantauan
 - d. Evaluasi dan kontrol
3. Lingkungan Kerja
 - a. Nyaman
 - b. Bersih
 - c. Sehat
4. Kinerja Karyawan
 - a. Efektivitas dan efisiensi kerja
 - b. Otoritas dan tanggung jawab
 - c. Disiplin kerja
 - d. Keahlian / keterampilan.

3.4 Rencana Data Analisis

Data yang telah dikumpulkan akan dianalisis dengan teknik kuantitatif. Motivasi kerja (X_1), pengawasan (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) sebagai variabel independen sedangkan variabel kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Menggunakan data kuantitatif dari hasil kuesioner berarti bahwa prediksi harus dibuat menggunakan perhitungan statistik yang relevan atau formula.

Analisis pada dasarnya terdiri dari 3 (tiga) tahap, yaitu analisis tahap I, analisis fase II, dan analisis fase III.

1. Analisis Fase I

Analisis Fase I dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana kondisi motivasi kerja, pengawasan dari atasan, dan kinerja karyawan PT. Pusat Komputer Mitrasoft (MITCOM). Analisis Tahap I dimulai dengan membuat tabel rekapitulasi data tentang variabel motivasi kerja (X_1), pengawasan dari lingkungan kerja atasan (X_2) (X_3) dan variabel kinerja karyawan (Y). penilaian jawaban responden menggunakan skala likert, sebagai berikut:

1. Sangat setuju (SS) = nilai 5
2. Setuju (S) = nilai 4
3. Keraguan (R) = nilai 3
4. Disagree (TS) = value 2
5. Sangat tidak setuju (STS) = nilai 1

Atas dasar jumlah nilai dari masing-masing responden maka rentang nilai diambil, yaitu antara nilai terendah dan nilai tertinggi. Kemudian kelas interval dihitung menggunakan rumus berikut:

$$\text{Interval class} = \frac{\text{Highest grade} - \text{lowest grade}}{1}$$

Catatan: I = angka harus ganjil (3, 5, atau 7 dll.). setelah kelas interval diketahui, kemudian dibuat tabel (dengan interval, kemudian untuk menghitung kecenderungan sentral dari distribusi nilai digunakan perhitungan (X) dengan rumus sebagai berikut:

$$X = \frac{\sum X}{N}$$

Information :

X = Mean (rata-rata)

$\sum X$ = Total score

N = Jumlah Sampel

Setelah Mean diketahui, maka berapa persentase nilai distribusi (% f) di bawah Mean (nilai rata-rata) dan di atas nilai rata-rata. Jumlah persentase di bawah nilai rata-rata menunjukkan bahwa motivasi kerja rendah. Demikian juga, persentase besar di atas nilai rata-rata menunjukkan bahwa motivasi kerja tinggi. Dengan metode dan formula yang sama, perhitungan juga dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengawasan dilakukan dari atasan dan bagaimana kondisi kinerja karyawan PT. Mitrasoft Computer Center (MITCOM) Untuk itu distribusi nilai berdasarkan interval kelas akan dibuat grafik.

2. Analisis Fase II

Analisis ini dimaksudkan untuk menentukan apakah ada korelasi positif yang signifikan antara variabel independen motivasi kerja (X_1) dan variabel independen kinerja karyawan (Y).

Selanjutnya perlu dibuat tabel persiapan korelasi antara variabel motivasi kerja (X_1) dan variabel kinerja karyawan (Y) sebagai berikut:

Tabel I. Fase II Analisis antara X_1 dan Y

No. Sample	X_1	Y_2	X_1^2	Y^2	X_y

Kemudian untuk mengetahui apakah ada korelasi antara variabel X_1 , dengan variabel Y perhitungan korelasi sederhana dilakukan melalui Pearson's Product Moment Correlation sebagai berikut:

$$r_{X_1Y} = \frac{N\sum X_1Y - (\sum X_1)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X_1^2 - (\sum X)^2\} \{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dengan menggunakan metode dan formula yang sama, koefisien korelasi (r_{X_1Y}) juga dihitung untuk mengetahui apakah ada korelasi positif yang signifikan antara variabel independen pengawas (X_2) dengan variabel dependen kinerja karyawan (Y) dan lingkungan kerja (X_3) dengan kinerja karyawan variabel dependen (Y) dan koefisien korelasi ($r_{X_1X_2X_3}$) untuk mengetahui hubungan atau korelasi antara variabel kriteria, yaitu motivasi kerja karyawan (variabel X_1) dengan pengawasan dari atasan (variabel X_2) dan lingkungan kerja (variabel X_3). Dari hasil perhitungan koefisien korelasi (r_{XY}) maka dibandingkan dengan skala kekuatan hubungan menurut Guilford dalam (Purnomo, 2020) sebagai berikut:

- $> 0,20$ = tidak ada korelasi
- $0,20 - 0,40$ = korelasi rendah
- $0,40 - 0,70$ = korelasi sedang
- $0,70 - 0,90$ = korelasi sangat tinggi
- $1,00$ = korelasi sempurna

3. Analisis Fase III

Analisis Fase III dimaksudkan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang signifikan atau hubungan positif antara variabel bebas motivasi kerja (variabel X_1), pengawasan dari atasan (variabel X_2) dan lingkungan kerja (variabel X_3) dengan variabel dependen kinerja karyawan (variabel Y).

Untuk tujuan ini, tabel persiapan korelasi ganda perlu dibuat sebagai berikut:

Table II. Analisis Fase III

No. Sample	Y	X ₁	X ₂	X ₃	X ₁ Y	X ₂ Y	X ₃ Y	X ₁ X ₂	X ₁ X ₃	X ₂ X ₃	Y ₂	X ₁ ²	X ₂ ²	X ₃ ²

Informasi:

X_1 = variabel motivasi kerja karyawan

X_2 = variabel pengawas dari pengawas

X_3 = Variabel Lingkungan Kerja

Y = variabel kinerja karyawan

Untuk menghitung koefisien ganda, rumus berikut digunakan:

$$R_{12} = \sqrt{\frac{r_{01}^2 + r_{02}^2 - 2r_{01}r_{02}r_{12}}{1 - r_{12}^2}}$$

Informasi:

Simbol R_{012} = Koefisien korelasi berganda

Simbol 0 = Prediktor variabel Y

Simbol 1 = Variabel kriteria pertama atau X_1

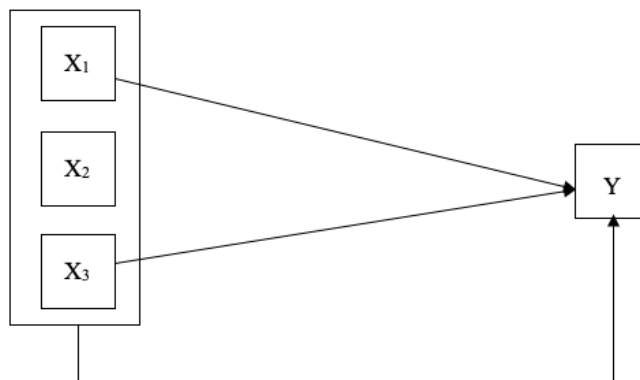
Simbol 2 = Variabel kriteria kedua atau X_2

Dari rumus korelasi berganda, perlu untuk pertama menghitung korelasi tunggal (sederhana) antara variabel prediktor (Y) dengan variabel kriteria (X_1 dan X_2), (X_1 dan X_3) dan (X_2 dan X_3) dan antara sesama variabel kriteria (X_1 dengan X_2), (X_1 dengan X_3) dan (X_2 dengan X_3) dengan rumus korelasi sederhana.

3.5 Hipotesis

Hipotesis dalam suatu penelitian adalah jawaban sementara untuk suatu masalah, yang kebenarannya masih harus diuji.

Korelasi masalah sebagai kerangka berpikir:



Gambar 2. conceptual framework

Information :

X_1 = Motivasi kerja karyawan

X_2 = Pengawasan dari atasan

X_3 = Lingkungan Kerja Karyawan

Y = Kinerja Karyawan

Sehubungan dengan penelitian ini, hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

1. - H01: Tidak ada korelasi atau hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan.
- Ha1: Ada korelasi positif yang signifikan atau hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan.
2. - H02: Tidak ada korelasi atau hubungan antara pengawasan dari atasan dan kinerja karyawan.
- Ha2: Ada korelasi atau hubungan antara pengawasan dari atasan dan kinerja karyawan.
3. - H03: Tidak ada korelasi atau hubungan antara motivasi kerja dan pengawasan dari atasan.
- Ha3: Ada korelasi positif yang signifikan atau hubungan antara motivasi kerja dan pengawasan dari atasan.
4. - H04: Tidak ada korelasi atau hubungan antara motivasi kerja dan pengawasan dari atasan dengan kinerja karyawan.
- Ha4: Ada korelasi atau korelasi yang signifikan antara motivasi kerja dan pengawasan dari atasan dan kinerja karyawan.

4. Pembahasan

4.1 Analisis Hasil Kinerja Karyawan

Deskripsi analisis data berdasarkan hasil kuesioner yang diserahkan kepada responden (45 karyawan) untuk variabel kinerja karyawan (Y) sebagai berikut:

Berdasarkan kuesioner yang disampaikan kepada 45 (empat puluh lima) responden dapat dilihat bahwa:

Nilai terendah untuk variabel kinerja karyawan = 34

Nilai tertinggi untuk variabel kinerja karyawan = 46

Sehingga interval kelas: $\frac{46-34}{3} = \frac{12}{3} = 4$ menjadi 3

Interval = 3

Tabel 3. Distribusi Nilai Kinerja Karyawan

No.	Kelas Interval	f	Prosentase (%)
1.	34 – 38	21	46,67
2.	39 – 42	18	40
3.	(mean) 43 – 46	6	13,33
Jumlah		45	100

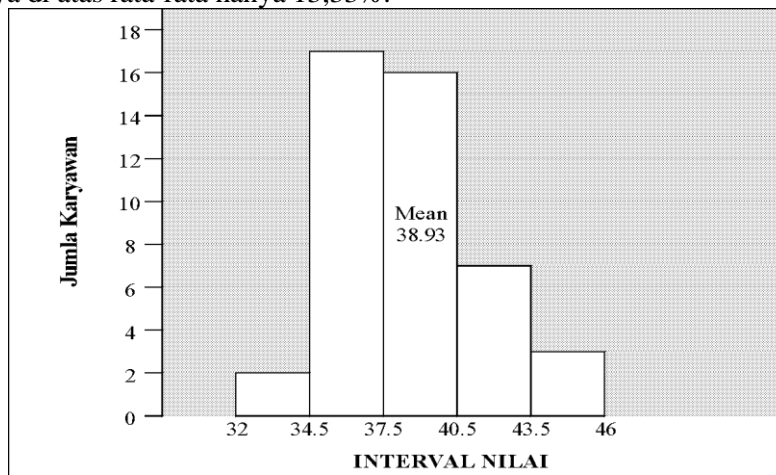
$$\text{Mean } (\bar{X}) = \frac{\sum Y}{N} = \frac{1752}{45} = 38,93$$

$$\text{Persentase di bawah rata-rata (mean)} = \frac{21}{45} \times 100\% = 46,67\%$$

$$\text{Persentase di atas rata-rata (mean)} = \frac{6}{45} \times 100\% = 13,33\%$$

Berdasarkan perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa rata-rata kinerja karyawan PT. Mitrasoft Computer Center (MITCOM) tinggi, dengan nilai rata-rata 38,93.

Karyawan yang kinerjanya di bawah rata-rata adalah 46,67% terbesar dan karyawan yang kinerjanya di atas rata-rata hanya 13,33%.



Gambar 3. Kinerja Karyawan

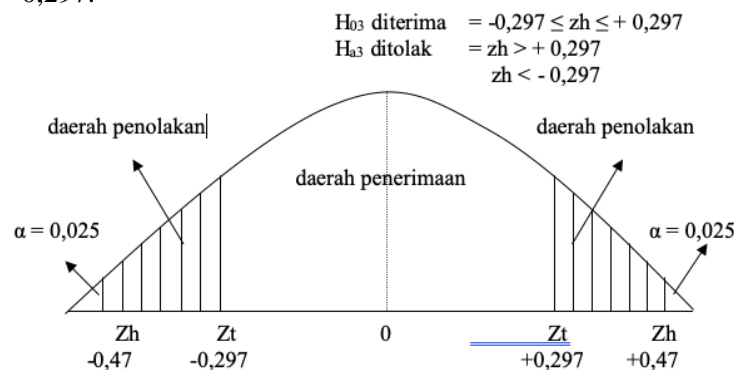
Berdasarkan skor dari nilai rata-rata berarti kondisi kinerja karyawan pada PT. Pusat Komputer Mitrasoft (MITCOM) rendah.

Satu korelasi tunggal antara variabel kriteria (variabel X_1 adalah motivasi kerja karyawan dengan variabel X_2 , yaitu pengawasan dari atasan dan variabel X_3 , yaitu lingkungan kerja) adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 r_{X_1X_2} &= \frac{N\Sigma X_1X_2 - (\Sigma X_1)(\Sigma X_2)}{\sqrt{\{N\Sigma X_1^2 - (\Sigma X_1)^2\}\{N\Sigma X_2^2 - (\Sigma X_2)^2\}}} \\
 &= \frac{45(80013) - (2003)(1792)}{\sqrt{\{45(90159) - (2003)^2\}\{45(71640) - (1792)^2\}}} \\
 &= \frac{3600585 - 3589376}{\sqrt{(4057155 - 4012009)(3223800 - 3211264)}} \\
 &= \frac{11209}{\sqrt{(45146)(12536)}} = \frac{11209}{\sqrt{565950256}} \\
 &= \frac{11209}{23789,7} = 0,47
 \end{aligned}$$

4.2 Pengujian hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$. Untuk uji dua pihak, tingkat signifikansi (α) = 0,05 dibagi 2, sehingga kanan dan kiri masing-masing $\alpha = 0,025$. Dengan menentukan derajat kebebasan atau derajat kebebasan (αf) dengan rumus ($n - 1$), maka indeks tabel koreksi dapat dilihat pada tabel korelasi momen produk, yaitu = 0,297.



Gambar 4. Kriteria Pengujian

Karena Z hitung ($0,47$) > Z tabel ($0,297$), H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja karyawan, lingkungan kerja dan pengawasan dari atasan.

4.3 Regresi

Perhitungan regresi sederhana menggunakan rumus:

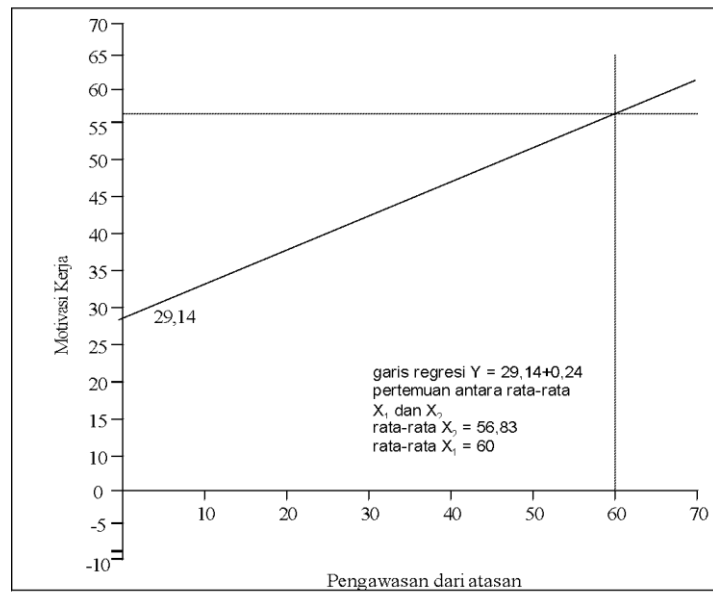
$$Y = a + bX_1$$

$$\begin{aligned}
 \text{Sedang } b &= \frac{N\Sigma X_1X_2 - (\Sigma X_1)(\Sigma X_2)}{N\Sigma X_1^2 - (\Sigma X_1)^2} \\
 &= \frac{45(80013) - (2003)(1792)}{\{45(90159) - (2003)^2\}} = \frac{3600585 - 3589376}{4057155 - 4012009} \\
 &= \frac{11209}{45146} = 0,24
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{sedang } a &= \frac{\Sigma X_2 - b\Sigma X_1}{N} \\
 &= \frac{1792 - 0,24(2003)}{45} = \frac{1792 - 480,72}{45} \\
 &= \frac{1311,28}{45} = 29,14
 \end{aligned}$$

Persamaan regresi menjadi $Y = 29,14 + 0,24 X$.

Persamaan regresi menunjukkan bahwa peningkatan 1 (satu) unit motivasi kerja akan diikuti oleh peningkatan 0,24 unit pengawas dari atasan.



Gambar 5. Garis Regresi Nilai Motivasi Kerja Karyawan dan Nilai Pengawasan Rata-Rata Dari Atasan

4.4 Penentuan

Jika dilihat kekuatan hubungan antara motivasi kerja karyawan (variabel X_1) dengan pengawasan dari atasan (variabel X_2) berdasarkan kriteria dari Guilford, koefisien korelasi 0,47 termasuk korelasi yang rendah. Dengan mengkuadratkan ($r_{X_2X_2}^2$) kekuatan hubungan dapat diketahui, yaitu $(0,47)^2 = 0,22$ dan dikalikan dengan 100% hingga 22%. Ini berarti bahwa variabel motivasi karyawan dapat ditentukan sebesar 22% oleh variabel pengawasan atau variabel motivasi karyawan yang dicapai sebesar 22% adalah karena variabel penyelia sedangkan sisanya 78% adalah pengaruh variabel lain seperti variabel lingkungan kerja..

4.5 Korelasi Ganda

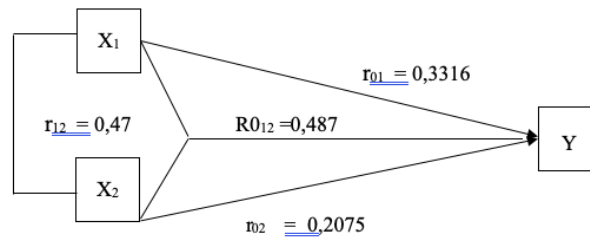
Berdasarkan data yang dikumpulkan untuk masing-masing variabel dan setelah menghitung korelasinya sederhana sebagai berikut:

1. Korelasi antara motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan, $r_{01} = 0,3316$.
2. Korelasi antara supervisi dengan atasan dan kinerja karyawan, $r_{02} = 0,2075$.
3. Korelasi antara kriteria sesama variabel, motivasi kerja karyawan dengan supervisi atasan $r_{12} = 0,47$.

Berdasarkan data ini, koefisien korelasi berganda antara motivasi kerja karyawan dan pengawasan dari atasan bersama dengan kinerja karyawan dapat dihitung sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 R_{0.12} &= \sqrt{\frac{r_{01}^2 + r_{02}^2 - 2r_{01}r_{02}r_{12}}{1 - r_{12}^2}} \\
 &= \sqrt{\frac{(0,3316)^2 + (0,2075)^2 - (0,3316 \times 0,2075 \times 0,47)}{1 - (0,47)^2}} = \sqrt{\frac{0,1099 + 0,043 - 0,032}{1 - 0,2209}} \\
 &= \sqrt{\frac{0,1849}{0,7791}} = \sqrt{0,2373} = 0,48
 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan korelasi sederhana dan berganda dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 6. korelasi ganda

Dari perhitungan ini ternyata besarnya korelasi r ganda lebih besar daripada korelasi individu r_{X_1Y} dan r_{X_2Y}

5. Kesimpulan

1. Antara motivasi kerja karyawan (variabel X₁) dengan pengawasan dari atasan (variabel X₂) berdasarkan kriteria dari Guilford, koefisien korelasi 0,47 termasuk korelasi yang rendah. Dengan mengkuadratkan ($r_{x_2x_1}^2$) kekuatan hubungan dapat diketahui, yaitu $(0,47)^2 = 0,22$ dan dikalikan dengan 100% hingga 22%. Ini berarti bahwa variabel motivasi karyawan dapat ditentukan sebesar 22% oleh variabel pengawasan atau variabel motivasi karyawan yang dicapai sebesar 22% adalah karena variabel penyelia sedangkan sisanya 78% adalah pengaruh variabel lain seperti variabel lingkungan kerja.
2. Ada hubungan ganda yang signifikan atau korelasi antara motivasi kerja karyawan dan pengawasan dari atasan bersama dengan kinerja karyawan dengan koefisien korelasi ($r_{y \times 1y2}$) dari = 0,487. Kekuatan hubungan adalah 23,7%, yang berarti bahwa variabel kinerja karyawan dapat ditentukan oleh 23,7%, oleh variabel motivasi karyawan bersama-sama dengan pengawasan dari atasan.
3. Variabel pengawasan supervisor, motivasi dan lingkungan kerja yang baik dinyatakan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Ini berarti, setiap kali ada peningkatan motivasi yang didukung oleh pengawasan penyelia dan lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Ardiana, I. D. K. R., & Brahmayanti, I. A. (2010). Kompetensi SDM UKM dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja UKM di Surabaya. *Jurnal Manajemen Dan Wirausaha*, 12(1), 42–55. <https://doi.org/10.9744/jmk.12.1.pp.42-55>
- Asima Rosiana Purba, Novi Yuliani, E. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Santika Premiere Dyandra Hotel Dan Convention Medan Asima. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 3, 11–18.
- Calvina, Dwi Hendra, E. (2020). Pengaruh Pengawasan, Kompetensi Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Alfa Scorpii Cabang Binjai. *Jurnal Manajemen*, 6, 1–8.
- Dahlan, Hasim, D., & Hamdan. (2017). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar. *Jurnal Administrare*, 4(2), 69–75. <file:///C:/Users/hp/Downloads/5989-14222-2-PB.pdf>
- Dan, I., & Kerja, M. (2020). Pengaruh tata ruang kantor, pemberian insentif dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor dprd kabupaten pasaman barat. 1(1), 60–71.
- Lusri, L., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., Siwalankerto, J., & Kerja, K. M. (2017). Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt . Borwita Citra Prima Surabaya. *AGORA*, 5(1).

-
- Maria Rini Kustrianingsih, Maria Magdalena Minarsih, L. B. H. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang. *Management*, 02(02), 1–13.
- Purnomo, T. C. (2020). Pengaruh Struktur Dan Proses Corporate Governance Terhadap Kinerja Perusahaan Pada Perusahaan Manufaktur Consumer Goods Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2011-2015. *IJACC*, 1(1), 1–14.
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4).
- Sunarya, A., Aini, N., & Raharja, U. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada pt bhakti karya sawangan depok. 1(1), 1–15.
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia,Tbk (Regional Sales Manado). *Journal Acta Diurna*, III(4), 1–20.
- Tita. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di Kecamatan Pasirjambu Kabupaten Bandung). *Jurnal Ilmiah Magister Ilmi Administrasi*, 1(1).