



PENGARUH PENGAWASAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERMODALAN SIAK KABUPATEN SIAK SRI INDRAPURA

Olvi Heldayani¹, Sabarno Dwirianto², Roza Linda³

^{1,2,3}Universitas Islam Negeri Suska Riau

Alamat ; Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM. 15, Simpang Baru, Tampan, Pekanbaru, Riau

*Email korespondensi : sabarno.dwirianto@uin-suska.ac.id

Abstract. *This study aims to determine the influence of supervision and work motivation on employee performance at PT. Siak Capital Siak Regency Sri Indrapura. This type of research is a quantitative research using the multiple linear regression method. The population in this study is all employees of PT. Siak Capital with a sampling technique using a saturated sampling technique or known as the census technique which totals 60 respondents. Data collection was carried out by distributing questionnaires to respondents. The research data was analyzed using the SPSS program. The results of this study show that partial supervision and work motivation have a significant effect on employee performance at PT. Siak Capital Siak Regency Sri Indrapura. The results of the test in silhouette showed that supervision and work motivation had a significant effect on employee performance at PT. Siak Capital Siak Regency Sri Indrapura. The R Square value is 0.801 or 80.1%, indicating that the supervision and work motivation variables have a significant effect on employee performance, namely 80.1% and the remaining 19.9% is influenced by other variables not included in this research.*

Keywords: *Supervision, Work Motivation, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Permodalan Siak Kabupaten Siak Sri Indrapura. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Permodalan Siak dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh atau dikenal dengan teknik sensus yang berjumlah 60 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Data penelitian dianalisis dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial pengawasan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Permodalan Siak Kabupaten Siak Sri Indrapura. Hasil pengujian secara silmutan menunjukkan bahwa pengawasan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Permodalan Siak Kabupaten Siak Sri Indrapura. Nilai R Square sebesar 0,801 atau 80,1%, menunjukkan bahwa variabel pengawasan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 80,1% dan sisanya sebesar 19,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Pengawasan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) penting karena berperan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Di dalam pengelolaan

SDM, apabila individu dalam organisasi yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka organisasi tetap berjalan efektif. Beberapa kegiatan pengelolaan SDM misalnya pengadaan, penilaian, perlindungan, memotivasi karyawan, memberdayakan pegawai, peningkatan disiplin, bimbingan, dan lain lain.

Perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa kinerja karyawan berfungsi sebagai ukuran yang digunakan perusahaan atau organisasi untuk mengevaluasi seberapa baik kinerja seorang pekerja. Kinerja menurut Kasmir (2019) ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggungjawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.

Kinerja pegawai/karyawan merupakan hal penting untuk perusahaan dikarenakan hal tersebut mempengaruhi kuantitas atau volume kerja yang dilakukan. Dengan kata lain, kinerja karyawan yang buruk akan berdampak pada produktivitas perusahaan. Hasil kerja perusahaan akan meningkat jika kinerja karyawannya baik dari segi kualitas dan kuantitas, tetapi jika kinerja karyawannya buruk, hasilnya juga akan buruk dari segi kuantitas serta kualitas. Prestasi adalah hasil dari pekerjaan seseorang secara individual atau secara kelompok kerja pada suatu organisasi dari segi kuantitas dan kualitas penampilan. Kualitas merupakan hasil kerja yang sesuai dengan standar prestasi sebuah perusahaan, sedangkan kuantitas sendiri merupakan sebuah hasil dari kerja karyawan.

PT. Permodalan siak yang berada di Kecamatan Siak Sri Indrapura Kabupaten Siak yang bergerak di bidang penyediaan permodalan, penyertaan modal, jasa manajemen, jasa pemasaran, pendampingan dan kefiatan lainnya untuk pengembangan usaha mikro kecil, menengah, dan korporasi serta memberikan keuntungan kepada pemegang saham, karyawan, nasabah dan pemerintah.

Pengawasan berfungsi untuk memastikan bahwa semua aktivitas yang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Ini termasuk mengidentifikasi dan mengukur penyimpangan yang mungkin terjadi. Fungsi ini sangat penting untuk mencegah kegagalan dalam mencapai tujuan organisasi. Pengawasan juga meliputi proses pemantauan yang berkelanjutan untuk memastikan bahwa semua kegiatan berjalan sesuai dengan yang direncanakan. Ini termasuk pengambilan tindakan korektif jika ditemukan penyimpangan.

Manalu, dkk (2021). Menyatakan bahwa Pengawasan dianggap hal penting dikarenakan tanpa adanya pengawasan yang bagus maka akan menyebabkan hasil yang tidak sesuai dengan

tujuan atau harapan dari perusahaan tersebut, baik bagi perusahaan itu sendiri maupun bagi karyawannya.

Di semua tingkat, pemimpin memiliki tanggung jawab untuk memberikan pengawasan dan memastikan bahwa pekerjaan yang diserahkan kepada pegawai/karyawan telah sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Pengawasan adalah hal penting untuk dilakukan dalam perancangan setiap kegiatan serta meningkatkan angka kedisiplinan kerja yang memiliki pengaruh pada pertumbuhan perusahaan. Proses mengamati seluruh aktivitas perusahaan, meliputi pengumpulan data, mengetahui apakah aktivitas tersebut mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau tidak dan memastikan bahwa pelaksanaan aktivitas tersebut tidak menemui kendala. Pemantauan dilakukan untuk memperkirakan apabila terdapat penyimpangan sehingga tindakan yang diperlukan dan tindakan perbaikan dapat segera diambil sesuai rencana yang telah ditetapkan oleh perusahaan

Berdasarkan survey penulis yang dilakukan pada PT. Permodalan Siak masih ditemukan beberapa gejala- gejala seperti banyaknya karyawan yang tidak berada dikantor, karyawan yang keluar sebelum waktu keluar, dan karyawan yang datang terlambat. Kemudian masih kurangnya pengawasan terhadap karyawan ini terlihat dari jaranganya pimpinan berada dikantor memantau kondisi kerja karyawannya.

Gunawan, dkk (2020) menyatakan bahwa Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang itu bertindak. Biasanya orang itu bertindak karena sebuah alasan untuk mencapai tujuan tertentu. Pendekatan untuk memahami motivasi kerja berbeda-beda, karena teori yang digunakan berbeda sehingga mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri. Motivasi kerja harus diciptakan jika ingin aktivitas atau proses kerja berjalan dengan efektif. Apabila suatu perusahaan mampu meningkatkan motivasi karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan. Motivasi kerja yang tinggi harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam perusahaan agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan maksimal. Untuk itu sumber daya manusia dalam suatu perusahaan perlu dipelihara agar kinerja organisasi dapat meningkat dan terjaga dengan baik. Rasa puasakan pekerjaan diduga menimbulkan motivasi kerja yang tinggi.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja

Kinerja ialah pencapaian pekerjaan ataupun nilai keberhasilan pekerja saat melaksanakan

tugasnya yang dihitung pada jangka waktu yang ditentukan. Kinerja karyawan sangatlah penting demi kemajuan instansi/organisasi, karena jika kinerja karyawan baik maka tujuan yang diharapkan oleh instansi tersebut dapat tercapai. Esthi & Marwah, (2020). Kinerja adalah jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu dan sesuai dengan kewajiban yang diberikan. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggungjawab yang diberikan selama periode waktu tertentu (Kasmir, 2019). Adapun Jayanti & Syamsir, (2018) mendefenisikan kinerja adalah melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja lebih ditekankan pada tanggung jawab dengan hasil yang diharapkan.

Pengawasan

Menurut Handoko (2013) Pengawasan adalah suatu usaha untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan merancang system informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.

Wibawa, (2022) Pengawasan adalah upaya sistematis yang dilakukan oleh manajemen perusahaan untuk membandingkan kinerja dengan standar, rencana, atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya untuk menentukan apakah kinerja karyawan telah sesuai dengan standar tersebut atau tidak dan mengambil tindakan korektif yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja, serta seefektif mungkin tujuan dapat tercapai. Manalu, dkk (2021). Menyatakan bahwa Pengawasan dianggap hal penting dikarenakan tanpa adanya pengawasan yang bagus maka akan menyebabkan hasil yang tidak sesuai dengan tujuan atau harapan dari perusahaan tersebut, baik bagi perusahaan itu sendiri maupun bagi karyawannya.

Motivasi Kerja

Menurut Malayu (2017) motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan

yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan oleh perusahaan. Sedangkan Gunawan, dkk (2020) menyatakan bahwa Motivasi kerja adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang itu bertindak. Biasanya orang itu bertindak karena sebuah alasan untuk mencapai tujuan tertentu. Pendekatan untuk memahami motivasi kerja berbeda-beda, karena teori yang digunakan berbeda sehingga mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri.

H₁ : Diduga pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Siak Kabupaten Siak Sri Indrapura.

H₂ : Diduga motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Siak Kabupaten Siak Sri Indrapura.

H₃ : Diduga pengawasan dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Siak Kabupaten Siak Sri Indrapura.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di kota Siak Sri Indrapura dan yang menjadi subjek penelitian adalah para karyawan PT. Permodalan Siak (PERSI). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Permodalan Siak Kabupaten Siak Sri Indrapura. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau dikenal dengan teknik sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Maka sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Permodalan Siak Kabupaten Siak Sri Indrapura yang berjumlah 60 orang.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

a. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja karyawan

Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Permodalan Siak

b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Permodalan Siak

c. Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengawasan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Permodalan Siak.

Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas pengawasan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Permodalan Siak Kabupaten Siak Sri Indrapura, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Permodalan Siak Kabupaten Siak Sri Indrapura.
- b. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Permodalan Siak Kabupaten Siak Sri Indrapura.
- c. Pengawasan dan Motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Permodalan Siak Kabupaten Siak Sri Indrapura.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas penulis dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut:

- a. Kepada PT. Permodalan Siak Kabupaten Siak Sri Indrapura untuk meningkatkan pengawasan terhadap karyawan yang bekerja di perusahaan. Pimpinan hendaknya evaluasi hasil kerja harus lebih ketat sehingga kesalahan atau penyimpangan akan dengan segeraditemukan serta harus ada tindak lanjut dari hasil evaluasi tersebut agar kesalahan yang sama tidak terjadi lagi.
- b. Kepada PT. Permodalan Siak Kabupaten Siak Sri Indrapura untuk meningkatkan motivasi kerja pada karyawan agar karyawan lebih terdorong dalam meningkatkan kepuasan kerja mereka. Perusahaan dapat meningkatkan motivasi kerja pada karyawan dengan memberikan penghargaan kepada karyawan secara adil terhadap prestasinya dalam bekerja yaitu dengan adanya pemberian bonus, bingkisan dan piagam bagi

karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi yaitu karyawan yang tidak pernah datang terlambat ke kantor, tidak pernah alfa, dan karyawan yang rajin dalam bekerja sehingga pekerjaan mereka sering selesai tepat waktu.

- c. Dalam penelitian ini penulis hanya meneliti tentang pengawasan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, secara teoritis masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga perlu diadakan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti penulis.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an dan Terjemahan

Bintoro, Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.

Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group

Edison, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta

Edy, Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Esthi, R. B., Marwah, Y. N. (2020). Kinerja Karyawan, Motivasi Dan Disiplin Kenerja Pada Pt Asahi Indoneiisia. *Forum Ekonomi*, 22(1), 130–137

Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia konsep dan kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Fauzi, A., & Nugroho, R. H. (2020). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press.

Ghozali & Imam, 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Universitas Diponegoro: Yogyakarta.

Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Haryadi, N., dkk.(2022). *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. 5(3), 702–709

Hindarti, S., 2017. *Manajemen dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Malang: CV. CitaIntransSelaras.

Kadarisman (2019). *Manajemen Pengembangan sumber daya manusia*. jakarta: pegawai jakarta pers

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja grafindo Persada.

- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori dan Praktik) (Edisi ke5). PT Raja Grafindo Persada.
- Malayu, H. (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Manalu, R. H., et all. 2021. *Pengaruh Pengawasan, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik The PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Bah Butong*. Jurnal Ilmiah Methonomi, 7 (2), 185-205.
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mubaroq, R., &Zulkarnaen, W. (2017). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi), 1(3), 72-90.
- Novandri, A. dkk. (2023). *Pengaruh pengawasan dan motivasi terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. XYZ*. Jurnal Investasi, 9(1), 36-44.
- Nurhayati, S., dkk. 2020. *Pengaruh audit internal, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Pasific Indo Packing*. Jurnal Media Komunikasi Ilmu Ekonomi. No. 34. No. 1, pp. 78–88.
- Patandung, H., & Deni, A. (2020). *Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Cv. Various Stone Indonesia*. Jurnal Ekonomak, Vol. VI No(1), hal 33-48.
- Sahir, S. H. (2021). *Mertodologi Penelitian* (Edisi Pert). Penerbit Kbm Indonesia.
- Samsuni. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Al Falah, 17(31), 113–124
- Serdarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: RafikaAditama
- Sinambela, Lijan P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* .Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sinurat, N. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert
- Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Suhariyanto, D., Putro T. A. 2018. *Analisis Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Tiga Putra*. Jurnal Penelitian Manajemen Terapan, 3 (1), 81-92.
- Umam. (2022). *Manajemen Organisasi*. Jakarta: Pustaka Setia
- Wahjono, S. I. (2022). *Manajemen Motivasi*. Tadribuna: Journal of Islamic Education Management, 2(2), 12–26.

- Wibawa, I Ketut SA. 2022. *Efektivitas Pengawasan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tabanan Dalam Pengelolaan Pasar Tradisional Dauh Pala Kecamatan Tabanan Kabupaten Tabanan*. Jurnal Cakrawarti. Vol.5, No. 2
- Wibowo.(2020). *Manajemen Kinerja, Edisi Keempat*. Cetakan Keempat. Jakarta: Penerbit Raja grafindoPersada.
- Widyanti, R. (2019). *Perilaku Organisasi (Teori dan Konsep)* Jilid 1.
- Wijonarko, B., Dewi, dkk.(2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Organisasi Pembelajaran dan Perilaku Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Politeknik Transportasi Darat Bali*. Jurnal Keperawatan , 14 (2), 387-40