
PENGARUH PENGAWASAN, KEDISIPLINAN, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. TATAMETAL LESTARI

Ido Hilka Zirahya¹, Nirwan Ristiyanto²

¹Mahasiswa Pascasarjana STIAMI, ²Dosen Pembimbing Tesis Pascasarjana STIAMI

Abstract

The research objective is to identify and analyze the impact of work supervision, discipline, and motivation individually and jointly on the performance of the employees. The method used in the research is the quantitative regression analysis to identify the extent of independent and dependent variables. The population in the research are all employees of the PT Tatametal Lestari factory employees of 275 persons. The number of samples was determined using the Slovin technique and resulted in 163 respondents. Each respondent received 50 questions in total through a questionnaire. Data in the research were analyzed through quantitative analysis using simple and double linear regression tests (T-test & F test). The result of the data processing showed that work supervision positively and significantly affects employee performance by 2,928. Furthermore, discipline affects positively and significantly employee performance by 2,522. Motivation also positively and significantly affects employee performance by 2,371. The combination of work supervision, discipline, and motivation also positively and significantly affect employee performance by 6,107. It shows that a combination of work supervision, discipline, and motivation will continuously improve employee overall performance.

Keywords: *Supervision, Discipline, Motivation, Employee Performance.*

Abstrak

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan kerja, disiplin, dan motivasi secara individu dan bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah analisis regresi kuantitatif untuk mengetahui besarnya variabel independen dan dependen. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan pabrik PT Tatametal Lestari yang berjumlah 275 orang. Jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan teknik Slovin dan menghasilkan 163 responden. Setiap responden menerima total 50 pertanyaan melalui kuesioner. Data dalam penelitian dianalisis melalui analisis kuantitatif dengan menggunakan uji regresi linier sederhana dan ganda (uji T & uji F). Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 2,928. Selanjutnya kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 2,522. Motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 2,371. Kombinasi pengawasan kerja, disiplin, dan motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 6,107. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi pengawasan kerja, disiplin, dan motivasi akan terus meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Kata Kunci : Pengawasan, Disiplin, Motivasi, Kinerja Pegawai.

I. PENDAHULUAN

Industri pengelolaan biji besi logam dalam abad 21 sangatlah pesat perkembangannya. Hal ini sangat dipicu dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang untuk mengolah berbagai macam biji besi untuk kebermanfaatan umat manusia pada umumnya. Biji besi yang langsung dikelola di negara Indonesia saat ini dalam naungan PT. Krakatau Steel Tbk. Perusahaan BUMN ini mengelola biji besi menjadi lempengan/lembaran plat baja hitam dengan nama CRC (Cold Roll Coil) yang siap dipasarkan di seluruh wilayah Indonesia untuk dimanfaatkan utamanya dalam industri pembangunan/konstruksi, otomotif, manufacture, hingga bidang lainnya. Seperti halnya hasil lembaran baja / CRC dari PT. Krakatau Steel Tbk dibeli dan dimanfaatkan oleh PT. Tatametal Lestari untuk dilapisi permukaan atas dengan lapisan ingot (Zinc dan Alumunium) menjadi produk baru bernama Nexalume dan yang dilapisi cromate menjadi produk baru bernama Tatalume. Dimana PT. Tatametal Lestari merupakan anak usaha dari PT. Tatalogam Group yang berkantor pusat di Kebun Jeruk, Jakarta Barat. Untuk operasional kerja PT. Tatametal Lestari ada di pabrik yang berlokasi di Kawasan Delta Silicon 1, Cikarang, Bekasi Jawa Barat. Dalam operasional kapasitas produksi sebesar 225.000 ton per tahun. Pabrik PT. Tatametal Lestari dilengkapi dengan mesin yang canggih, modern, dan berstandart 4.0 DNA (Device, Network, Application).

Selain PT. Krakatau Steel Tbk yang menjadi partner utama dalam penyuplaian bahan baku (raw material) PT. Tatametal Lestari berpartner dengan PT. Hanwa Indonesia, PT. Alessindo, hingga PT. Gunung Garuda (Raja Paksi). Selain supplyer bahan baku/CRC dari dalam negeri, PT. Tatametal Lestari berpartner juga dengan perusahaan luar negeri khususnya China dan Taiwan untuk mengimport CRC. Partner bisnis PT. Tatametal Lestari untuk operasional bahan pendukung sangatlah besar pengaruhnya secara import utamanya lapisan ingot (Zn dan Al) harus membeli secara import hingga material cromate juga. Besarnya nilai harga bahan pendukung mengakibatkan limbahnya sangat bernilai untuk industri kecil yang dimanfaatkan untuk pembuatan alat-alat masak rumah tangga hingga hingga pedagang pendaur ulang limbah logam. Target utama dalam pemasaran dalam pasar dalam negeri langsung diambil alih lebih dari 60% untuk PT. Tatalogam Lestari dan 40% untuk dijual diperusahaan

lain. Berikut terlampir perolehan produksi barang jadi nexalume dan tatalume yang diperuntukan untuk komoditas export dan internal.

Pada umumnya untuk kegunaan produk nexalume dan tatalume lebih digunakan untuk industri manufacture (pembuatan genteng metal hingga rangka bangunan metal). Pada tahun 2020 ditengah-tengah pandemi Covid 19 PT. Tatametal Lestari dapat mengekspor ke luar negeri produk nexalume. Sebanyak 2000 Ton lebih dari 100 kontainer dikirim ke Australia, Thailand, hingga USA (Negara Bagian Puerto Rico). Besar hasil keuntungan penjualan nexalume dan tatalume PT. Tatalogam Group membuat ekspansi pembukaan pabrik baru di kawasan industri Purwakarta untuk memproduksi bahan baku / CRC secara mandiri. Pabrik PT. Tatametal Lestari sangatlah cepat progress perkembangannya. Pabrik ini didirikan tahun 2017 operasional tahun 2019 yang secara berangsur-angsur memperbaiki sistem operasional secara bertahap. Pabrik ini memiliki jumlah karyawan lebih dari 200 jiwa karyawan baik berstatus harian lepas (outsourcing), kontrak, hingga permanen yang diberlakukan kerja shifting 1 x 24 jam full. Berikut terlampir jumlah karyawan yang bekerja di pabrik PT Tatametal Lestari, Cikarang Dari lebih 200 jiwa karyawan yang ada dipabrik tersebar dalam departemen: Produksi dan QC, Maintenance, Safety, Warehouse, HR&GA, IT, dan SAC. Terkadang dalam pembuatan kebijakan dan pelaksanaan peraturan dalam operasional sehari-hari dari berbagai departemen banyak sekali ketidak sesuaian dengan UU Ketenagakerjaan. Seperti halnya jam kerja yang over time tidak sewajarnya, pengupahan yang kurang, hingga job description kerja yang over load.

Hal ini mengakibatkan rasa kesadaran dalam bekerja baik tanggung jawab hingga peranan keaktifan serta kreatifitas daya inisiatif yang tidak dapat maksimal. Dengan kendala yang umum dialami karyawan mulai dari tingkat operator lapangan, staff hingga supervisor utamanya masalah pengawasan pekerjaan yang berakibat pada ketidak disiplin karyawan dalam bekerja. Dalam hal ini pasti dilakukan minimal motivasi secara terus menerus dalam bekerja dengan tujuan kinerja mereka tidak menurun. Hal pokok atau utama harus saling dapat saling mengerti antara hak karyawan dan kewajiban management dalam berbagai departemen. Melalui proses pengawasan kerja yang sifatnya preventif (sebelum bekerja) dan represif (dalam proses bekerja) diharapkan terbentuknya sikap kedisiplinan hingga dapat termotivasi secara mandiri dalam menjalankan kewajiban bekerja tiap harinya.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian adalah suatu kegiatan yang dilakukan secara terencana dan sistematis untuk mendapatkan jawaban atau masalah terhadap fenomena-fenomena tertentu. Dalam penelitian ini digunakan metode survey penjelasan yaitu survei yang menghubungkan variabel dan menguji variabel itu. Penelitian Survey ini menggunakan tipe penelitian penjelasan (*explanatory reseach*), yang memberikan penjelasan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis Dalam hal ini yang ingin dianalisis adalah pengaruh pengawasan, kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pabrik PT Tatametal Lestari di Cikarang Selatan, Bekasi. Pada penelitian ini mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok. Dalam penelitian memperoleh data melalui informasi primer tentang data yang berhubungan dengan variabel penelitian dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuisisioner.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini diajukan tiga hipotesis untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tiga variabel bebas terhadap satu variabel terikat, yaitu: pengaruh; pengawasan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), kedisiplinan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), dan motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan acuan t_{tabel} sebesar 1,975.

✓ Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama yang diajukan adalah terdapat hubungan positif antara Pengawasan Kerja (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi sederhana terhadap data variabel Pengawasan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dihasilkan arah regresi b sebesar 2,949 dan konstanta a sebesar 9,065. Dengan demikian bentuk hubungan antara kedua variabel tersebut dapat digambarkan oleh persamaan regresi sederhana adalah $\hat{Y} = 9,065 + 2,949X_1$.

Hasil Perhitungan Uji Parsial Variabel X1 dan Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	35.108	3.873		9.065	.000
Pengawasan	.259	.088	.226	2.949	.004

a. Dependent Variable: kinerja

H0:b1#0: Penerapan Kedisiplinan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H1:b1=0: Penerapan Kedisiplinan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

$t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,548 > 1,975$), maka **H0 ditolak**, dan konsekuensinya **H1 diterima (Setiap peningkatan kedisiplinan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Tatametal Lestari)** Dengan korelasi tersebut dapat dihitung koefisien determinasinya, yaitu kuadrat dari koefisien korelasi antara X₂ dengan Y (dapat dilihat ditabel lampiran), yaitu sebesar 28% variasi yang terjadi pada pengaruh Kedisiplinan Kerja dapat ditunjukkan oleh Kinerja Karyawan terhadap perbaikan berkelanjutan melalui proses regresi sederhana. Untuk lebih lanjut perbaikan kedisiplinan kerja akan diuraikan pada pembahasan.

✓ Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga yang diajukan adalah terdapat hubungan positif antara Motivasi Kerja (X₃) dengan Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi sederhana terhadap data variabel Motivasi Kerja (X₃) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dihasilkan arah regresi b sebesar 2,382 dan konstanta a sebesar 12,141. Dengan demikian bentuk hubungan antara kedua variabel tersebut dapat digambarkan oleh persamaan regresi sederhana adalah $\hat{Y} = 12,141 + 2,382X_3$.

Hasil Perhitungan Uji Parsial Variabel X3 dan Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	49.943	4.114		12.141	.000
	Motivasi	.083	.094	.069	2.382	.379

a. Dependent Variable: kinerja

H0:b1#0: Penerapan Motivasi Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H1:b1=0: Penerapan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

$t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,382 < 1,975$), maka **H0 ditolak** dan konsekuensinya **H1 diterima (Setiap peningkatan motivasi kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Tatametal Lestari)**. Dengan korelasi tersebut dapat dihitung koefisien determinasinya, yaitu kuadrat dari koefisien korelasi antara X_3 dengan Y (dapat dilihat ditabel lampiran), yaitu sebesar 78% variasi yang terjadi pada pengaruh Motivasi Kerja dapat ditunjukkan oleh Kinerja Karyawan terhadap perbaikan berkelanjutan melalui proses regresi sederhana. Untuk lebih lanjut perbaikan kedisiplinan kerja akan diuraikan pada pembahasan.

a. Uji Signifikansi Total (uji F atau *f test*)

Dalam penelitian ini diajukan tiga hipotesis untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tiga variabel bebas terhadap satu variabel terikat, yaitu: pengaruh; pengawasan kerja (X_1), kedisiplinan kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) untuk mengetahui persamaan linear berganda

Hasil Perhitungan Uji Simultan Variabel X_1 , X_2 , X_3 , dan Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.418	6.969		8.939	.000
	pengawasan	.234	.093	.205	2.928	.012
	kedisiplinan	.065	.087	.060	2.522	.456
	Motivasi	-.029	.097	.023	2.371	.768

a. Dependent Variable: kinerja

Dengan acuan f_{tabel} sebesar 2,661, berikut ini terlampir hasil uji SPSS uji total masing-masing variabel antara lain:

Hasil Perhitungan Uji Total Variabel X1, X2, X3, terhadap Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	660.299	3	220.100	6.107	.028 ^b
	Residual	11263.345	159	70.839		
	Total	11923.644	162			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), motivasi, kedisiplinan, pengawasan

✓ Hipotesis Keempat

Hipotesis keempat yang diajukan adalah terdapat hubungan positif gabungan antara Pengawasan, Kedisiplinan, dan Motivasi Kerja (X₁, X₂, X₃) dengan Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi berganda terhadap data variabel bebas terhadap variabel terikat dihasilkan arah regresi b₁, b₂, b₃ sebesar 2,928, 2,522, 2,371 dan konstanta a sebesar 8,939. Dengan demikian bentuk hubungan antara kedua variabel tersebut dapat digambarkan oleh persamaan regresi berganda adalah :

$$\hat{Y} = 8,939 + 2,928X_1 + 2,522X_2 + 2,371X_3.$$

H₀: b₁=0: Penerapan Pengawasan Kerja, Kedisiplinan Kerja, dan Motivasi Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H₁: b₁≠0: Penerapan Pengawasan Kerja, Kedisiplinan Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Lembaga $f_{hitung} > f_{tabel}$ (6,107 > 2,661), maka **H₀ ditolak** dan konsekuensinya **H₁ diterima** (Setiap peningkatan pengawasan kerja, kedisiplinan kerja, dan motivasi kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Tatametal Lestari).

Dalam hal ini sudah tampak pula besarnya pengaruh X₁, X₂, X₃ terhadap Y pada tabel berikut ini :

Hasil Perhitungan R² Variabel X1, X2, X3, terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.235 ^a	.065	.038	8.41657
---	-------------------	------	------	---------

a. Predictors: (Constant), motivasi, kedisiplinan, pengawasan

secara akumulasi prosentase pengaruh X1,X2,X3 terhadap Y tampak pada R² sebesar ; 0,065 x 100% = **6,5%** (**Artinya 6,5% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen Pengawasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja**).

Pembahasan

Pembahasan penelitian pada bab IV ini mengacu pada analisa regresi linear yang dikolaborasikan dengan pengambilan keputusan uji hipotesis penelitian. Hal ini ditujukan untu membahas berbagai aspek keuntungan hingga kendala yang dialami perusahaan secara operasional.

1. Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil perhitungan pada pengolahan data penelitian diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,928 sedangkan t_{tabel} dengan derajat α (0,05) sebesar 1,975, dengan demikian nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga hipotesis yang diambil adalah H_0 : ditolak dan H_1 : diterima. Berdasarkan perhitungan tersebut maka pengujian hipotesis telah terbukti: **Terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Tatametal Lestari**. Pada instrumen variabel pengawasan kerja sebanyak 12 butir. Dari hasil tabulasi X_1 dihasilkan jumlah skor 3,63 (*lihat lampiran*). Angka sebesar 7095 menunjukkan bahwa secara rata-rata responden memberikan skor rerata perbutir per responden sebesar 3,63 (*7095 dibagi jumlah pernyataan dalam kuesioner sebanyak 12 dan dibagi lagi dengan jumlah responden 163*). Hal ini menunjukkan bahwa para responden menilai "mendekati baik" atas Sikap terhadap Perbaikan Berkelanjutan di lokus penelitian. Dalam instrumen penelitian, opsi yang diberikan adalah: "Sangat Setuju" untuk skor 5 yang berarti "sangat baik", "Setuju" untuk skor 4 berarti "baik", "Ragu-ragu" untuk skor 3 berarti "cukup baik", "Kurang Setuju" untuk skor 2 berarti "kurang baik", dan "Tidak Setuju" untuk skor 1 berarti "tidak baik", terdapat point pada kuesioner yang berwarna merah :

3.7 3.67 **3.48** 3.65 3.72 3.81 **3.28** **3.56** **3.45** 3.62 **3.51** 4.05 3.623

Untuk lebih jelasnya pehitungannya dapat dilihat pada lembar lampiran dengan point yang bertanda merah sebagai kajian lebih selanjutnya.

2. Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil perhitungan pada pengolahan data penelitian diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,522 sedangkan t_{tabel} dengan derajat α (0,05) sebesar 1,975, dengan demikian nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga hipotesis yang diambil adalah H_0 : ditolak dan H_1 : diterima. Berdasarkan perhitungan tersebut maka pengujian hipotesis telah terbukti: **Terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengaruh kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Tatametal Lestari.** Pada instrumen variabel kedisiplinan kerja sebanyak 13 butir. Dari hasil tabulasi X_3 dihasilkan jumlah skor 3,47 (*lihat lampiran*). Angka sebesar 7354 menunjukkan bahwa secara rata-rata responden memberikan skor rerata perbutir per responden sebesar 3,47 (*7354 dibagi jumlah pernyataan dalam kuesioner sebanyak 13 dan dibagi lagi dengan jumlah responden 163*). Hal ini menunjukkan bahwa para responden menilai "mendekati baik" atas Sikap terhadap Perbaikan Berkelanjutan di lokus penelitian. Dalam instrumen penelitian, opsi yang diberikan adalah: "Sangat Setuju" untuk skor 5 yang berarti "sangat baik", "Setuju" untuk skor 4 berarti "baik", "Ragu-ragu" untuk skor 3 berarti "cukup baik", "Kurang Setuju" untuk skor 2 berarti "kurang baik", dan "Tidak Setuju" untuk skor 1 berarti "tidak baik", terdapat point pada kuesioner yang berwarna merah :

3.4 3.5 3.3 3.53 3.58 3.49 3.23 3.43 3.29 3.61 3.5 3.68 3.61 3.47

Untuk lebih jelasnya pehitungannya dapat dilihat pada lembar lampiran dengan point yang bertanda merah sebagai kajian lebih selanjutnya.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil perhitungan pada pengolahan data penelitian diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,371 sedangkan t_{tabel} dengan derajat α (0,05) sebesar 1,975, dengan demikian nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga hipotesis yang diambil adalah H_0 : ditolak dan H_1 : diterima. Berdasarkan perhitungan tersebut maka pengujian hipotesis telah terbukti: **Terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Tatametal Lestari.** Pada instrumen variabel motivasi kerja sebanyak 12 butir. Dari hasil tabulasi X_3 dihasilkan jumlah skor 3,59 (*lihat lampiran*). Angka sebesar 7021 menunjukkan bahwa secara rata-rata responden memberikan skor rerata perbutir per responden sebesar 3,59 (*7021 dibagi jumlah pernyataan dalam kuesioner sebanyak 12 dan dibagi lagi dengan jumlah responden*

163). Hal ini menunjukkan bahwa para responden menilai "mendekati baik" atas Sikap terhadap Perbaikan Berkelanjutan di lokus penelitian. Dalam instrumen penelitian, opsi yang diberikan adalah: "Sangat Setuju" untuk skor 5 yang berarti "sangat baik", "Setuju" untuk skor 4 berarti "baik", "Ragu-ragu" untuk skor 3 berarti "cukup baik", "Kurang Setuju" untuk skor 2 berarti "kurang baik", dan "Tidak Setuju" untuk skor 1 berarti "tidak baik", terdapat point pada kuesioner yang berwarna merah :

3.66 3.64 3.33 3.58 3.68 3.72 3.25 3.56 3.46 3.66 3.55 4.06 3.59

Untuk lebih jelasnya pehitungannya dapat dilihat pada lembar lampiran dengan point yang bertanda merah sebagai kajian lebih selanjutnya.

4. Pengaruh Pengawasan, Kedisiplinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil perhitungan pada pengolahan data penelitian diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,107 sedangkan t_{tabel} dengan derajat α (0,05) sebesar 2,661, dengan demikian nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$, sehingga hipotesis yang diambil adalah H_0 : ditolak dan H_1 : diterima. Berdasarkan perhitungan tersebut maka pengujian hipotesis telah terbukti: **Terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengaruh Pengawasan, Kedisiplinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Tatametal Lestari.** Pada instrumen variabel kinerja kerja sebanyak 13 butir. Dari hasil tabulasi Y dihasilkan jumlah skor 3,31 (*lihat lampiran*). Angka sebesar 7557 menunjukkan bahwa secara rata-rata responden memberikan skor rerata perbutir per responden sebesar 3,31 (*7557 dibagi jumlah pernyataan dalam kuesioner sebanyak 13 dan dibagi lagi dengan jumlah responden 163*). Hal ini menunjukkan bahwa para responden menilai "mendekati baik" atas Sikap terhadap Perbaikan Berkelanjutan di lokus penelitian. Dalam instrumen penelitian, opsi yang diberikan adalah: "Sangat Setuju" untuk skor 5 yang berarti "sangat baik", "Setuju" untuk skor 4 berarti "baik", "Ragu-ragu" untuk skor 3 berarti "cukup baik", "Kurang Setuju" untuk skor 2 berarti "kurang baik", dan "Tidak Setuju" untuk skor 1 berarti "tidak baik", terdapat point pada kuesioner yang berwarna merah :

3.54 3.42 3.29 3.53 3.62 3.58 3.38 3.66 3.51 3.77 3.68 3.77 3.62 3.32

Untuk lebih jelasnya pehitungannya dapat dilihat pada lembar lampiran dengan point yang bertanda merah sebagai kajian lebih selanjutnya.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab IV mengenai pengaruh Pengaruh Pengawasan, Kedisiplinan, dan Motivasi baik sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan di PT Tatametal Lestari, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Tatametal Lestari sebesar 86%. Dengan kata lain, semakin baik peranan pengawasan kerja yang ada, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
2. Kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Tatametal Lestari sebesar 24%. Dengan kata lain, semakin baik peranan kedisiplinan kerja yang ada, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Tatametal Lestari sebesar 7%. Dengan kata lain, semakin baik peranan motivasi kerja yang ada, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
4. Pengaruh pengawasan, kedisiplinan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Tatametal Lestari sebesar 31%. Dengan kata lain, semakin baik peranan pengawasan, kedisiplinan, dan motivasi kerja yang ada, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Alexander, Mark. (2002). *Employee Performance and Discipline Problems : A New Approach*. Industrial Relations Centre Queen's University Kingston. Ontario Canada.
- Arikunto, Suharsimi. 2011. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- As'ad, Moh. 2004. *Seri Umum Sumber Daya Manusia : Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP. Universitas Diponegoro.

- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia edisi 2*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu SP. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Helmi, Alvin Fadila. (1996). *Disiplin Kerja*. Buletin Psikologi, Tahun IV, Nomor 2 Desember 1996, Edisi Khusus Ulang Tahun XXXII. Jogjakarta
- Mangkunegara, Anwar P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Siagian, Sondang P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta : STIE YKPN
- Sugiyono. 2018. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : CV Alfabeta Umam
- Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung : CV Pustaka Setia
- Umar, Husein. 2015. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama

Jurnal

- Gendhis Haningkas Tinika Dewi. 2021. Pengaruh *Advertising, Brand Awareness Dan Brand Trust* Terhadap Keputusan Pembelian Produk Merek Make Over (Studi Pada Mahasiswa FEB UM Metro). Lampung: UMM
- Puspitasari, Rita. 2014. Pengaruh Disiplin dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karyadeka Alam Lestari Semarang. Yogyakarta: UNY
- Sindole, Erlis Milta Rin, dkk. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII, Terminal BBM Bitung. Manado: Jurnal EMBA, Univ Syam Ratulangi
- Susanti, Ike. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT.MMW di Sidoarjo. Lamongan: Univ Islam Lamongan.
- Widiastuti, Tantri, dkk. 2020. Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Sakapatat Masamar Sosial). Jepara, Jateng: STIE Widya Manggala