

## **PENGARUH PENGAWASAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AROMATIK BERKAH FAMILI KABUPATEN BOGOR**

**Ujang Ilham<sup>1</sup>, Samsuri<sup>2</sup>, Ismartaya<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Universitas Djuanda Bogor

[ilhamujang460@gmail.com](mailto:ilhamujang460@gmail.com)<sup>1</sup>, [samsuri@unida.ac.id](mailto:samsuri@unida.ac.id)<sup>2</sup>, [ismartaya@unida.ac.id](mailto:ismartaya@unida.ac.id)<sup>3</sup>

### **Abstract**

*The aim of this research is to determine the effect of supervision and work motivation on the performance of Aroatik Berkah Famili Bogor Regency employees. The method used in this research is descriptive and verification. The sampling method is non-probability sampling, while the sampling technique is by distributing questionnaires to 42 employees using saturated sampling or census. The questionnaire was tested using validity tests, reliability tests and classical assumption tests. The data analysis tools used are multiple linear regression analysis, multiple correlation analysis, coefficient of determination analysis as well as the F-test and t-test. The test results concluded that simultaneously and partially the supervision and work motivation variables had a positive and significant effect on employee performance at Aroatik Berkah Famili, Bogor Regency.*

**Keywords:** *Supervision, Work Motivation, Performance.*

### **Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Aromatik Berkah Famili Kabupaten Bogor. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif. Metode pengambilan sampel dengan *non probability sampling* sedangkan teknik pengambilan sampel, dengan cara penyebaran kuesioner kepada 42 karyawan menggunakan sampling jenuh atau sensus. Kuesioner teruji dengan uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik. Alat analisis data yang digunakan, yaitu analisis regresi linier berganda, analisis korelasi berganda, analisis koefisien determinasi serta uji-F dan uji-t. Hasil pengujian menyimpulkan bahwa secara simultan dan parsial variabel pengawasan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Aromatik Berkah Famili Kabupaten Bogor.

**Kata Kunci :** Pengawasan, Motivasi Kerja, Kinerja.

## **I. PENDAHULUAN**

Kinerja merupakan suatu landasan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat bergantung pada kinerja yang dihasilkan oleh masing-masing karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Semakin baik kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya maka semakin tinggi pula kontribusi yang dihasilkan oleh karyawan untuk perusahaan. Salah satu penentu kemajuan kinerja perusahaan maupun

organisasi, tentu saja adalah kecakapan dalam mengelola kinerja para karyawan. Pengelolaan tenaga kerja yang tepat dan terarah menjadi kunci penting bagi perusahaan dalam mencapai kinerja yang diinginkan. Oleh karena itu, sumber daya manusia adalah aset utama bagi perusahaan yang berperan penting dalam mewujudkan pencapaian tujuan tersebut, karna manusia menjadi perencana dan pelaku aktif dalam menjalankan setiap aktivitas organisasi. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat terus bertahan dalam menghadapi persaingan dunia bisnis. Melihat kondisi saat ini menuntut perusahaan untuk lebih giat dalam meningkatkan kinerjanya agar mampu berdaya saing ekonomi. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang handal dan terampil dalam dunia kerja serta ditempatkan pada posisi jabatan yang tepat pula sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Kinerja merupakan pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat memperoleh hasil kerja sesuai dengan yang diharapkan. Menurut Indrasari (2017), kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai serta merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Terdapat banyak sekali faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerjanya, faktor tersebut ialah efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, inisiatif, pengawasan dan motivasi (Sutrisno, 2016), agar kinerja dapat dikatakan optimal perlu diketahui unsur yang ada di dalamnya. Indikator kinerja karyawan terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan kerja, dan sikap kerja (Mangkunegara, 2017), untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan di dalam perusahaan tentu sangat erat kaitannya dengan pengawasan dan motivasi kerja (Margaret, 2017).

Pengawasan adalah suatu proses aktivitas manajerial yang kontinue untuk mengendalikan kinerja, agar aktivitas organisasi berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dalam perencanaan organisasi (Winoto, 2020). Pengawasan menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan adanya pengawasan dapat dilakukan pencegahan dan pemborosan waktu dalam proses pengerjaan. Indikator pengawasan ialah kontrol masukan, kontrol perilaku, kontrol keluaran (Siagian 2016).

Selain itu, adapun faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja ialah faktor motivasi. motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong seseorang.

Kurangnya perhatian ataupun motivasi yang diberikan pimpinan terhadap karyawan, hal ini mempengaruhi lancarnya kinerja karyawan yang dibebankan kepadanya. Indikator motivasi kerja ialah kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kekuasaan (McClelland dalam Hasibuan 2017)

PT. Aromatik Berkah Famili merupakan sebuah usaha di Kabupaten Bogor yang bergerak dibidang Pengolahan dan Jual Beli Minyak Biji Pala. PT. Aromatik Berkah Famili berdiri sejak tahun 2021 dan didirikan oleh Hj. Jalaludin yang beralamat di Jl. Mayjen H.E Sukma Ciherang Pondok, Kec. Caringin ,Kabupaten Bogor, Jawa Barat. Memproduksi produk Minyak Atsiri. Dalam kegiatan operasionalnya, perusahaan tersebut membuat produk dari Bahan Mentah Biji Pala menjadi Minyak Pala (Nutmeg Oil). Tentunya sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pengelolaan minyak, kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan serta pelayanan yang terbaik menjadi prioritas yang utama. Salah satu indikator kinerja yaitu adanya kualitas kerja yang dihasilkan Mangkunegara, (2017).

Seperti pada perusahaan umumnya, PT. Aromatik Berkah Famili memiliki target capaian produksi setiap bulannya. namun tidak semua target produksi dapat terpenuhi atau tercapai. Berikut ini adalah tabel data produksi PT. Aromatik Berkah Famili Tahun 2021:

**Tabel 1.1 Data Produksi PT. Aromatik Berkah Famili Tahun 2021.**

No	Bulan	Produksi		Ketercapaian Target (%)	Keterangan
		Target (Kg)	Realisasi Produksi (Kg)		
1	Januari	2600	2500	96,15	Tidak Tercapai
2	Februari	2600	2545	97,88	Tidak Tercapai
3	Maret	3500	3384	96,68	Tidak Tercapai
4	April	3500	3512	100,34	Tercapai
5	Mei	3000	2907	96,9	Tidak Tercapai
6	Juni	3500	3352	95,77	Tidak Tercapai
7	Juli	3500	3509	100,25	Tercapai
8	Agustus	3500	3524	100,68	Tercapai
9	September	3000	2878	95,93	Tidak Tercapai
10	Oktober	2600	2003	77,03	Tidak Tercapai
11	November	2600	1178	45,3	Tidak Tercapai
12	Desember	3500	3297	94,2	Tidak Tercapai
Total		37400	34544	92,36	Tidak Tercapai
<b>Rata-rata</b>		<b>3116</b>	<b>2923</b>	<b>93,80</b>	<b>Tidak Tercapai</b>

Sumber: (PT. Aromatik Berkah Famili, Data Diolah 2022).

Berdasarkan Tabel 1.1 tersebut, dapat diketahui bahwa rata-rata jumlah produksi pada tahun 2021, yaitu sebanyak 2923 Kg atau sebesar 93,80 %, yang artinya target produksi tidak tercapai. Jumlah produksi tertinggi ada pada bulan Agustus, dengan banyak 3524 Kg atau sebesar 100,68 % atau. Sedangkan jumlah produksi terendah ada pada bulan November yakni sebanyak 1178 Kg atau sebesar 45,3 %,.. Hasil produksi yang tidak sesuai target yang ditetapkan oleh perusahaan, dikarenakan pada tahun tersebut diduga tingkat pengawasan dan motivasi kerja karyawan rendah sehingga kurangnya tanggung jawab terhadap pencapaian hasil kinerja tersebut. Hal ini menjadi salah satu indikasi bahwa kinerja karyawan masih kurang baik.

Pengawasan menjadi faktor yang sangat penting bagi perusahaan dalam mengontrol setiap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Oleh karena itu, pengawasan berfungsi sebagai arahan dan bimbingan terhadap perilaku karyawan dalam bekerja sehingga dapat menghindari terjadinya penyimpangan dan kesalahan dalam proses pengerjaan. Berikut ini data hasil produksi yang tidak sesuai atau produk *reject* pada PT. Aromatik Berkah Famili:

**Tabel 1.2 Data Hasil Produk Reject Tahun 2021**

No	Bulan	Jumlah Hasil Produksi (Kg)	Jumlah Produk Reject (Kg)	Presentase Produk Reject (%)	Keterangan
1	Januari	2500	15	0,6	Tidak Ditoleransi
2	Februari	2545	15,27	0,6	Tidak Ditoleransi
3	Maret	3384	16,92	0,5	Tidak Ditoleransi
4	April	3512	17,5	0,5	Tidak Ditoleransi
5	Mei	2907	17,44	0,6	Tidak Ditoleransi
6	Juni	3352	16,76	0,5	Tidak Ditoleransi
7	Juli	3509	17,4	0,5	Tidak Ditoleransi
8	Agustus	3524	17,77	0,5	Tidak Ditoleransi
9	September	2878	17,23	0,6	Tidak Ditoleransi

10	Oktober	2003	14,02	0,7	Tidak Ditoleransi
11	November	1178	14,25	0,8	Tidak Ditoleransi
12	Desember	3297	16,48	0,5	Tidak Ditoleransi
<b>Rata-rata</b>		<b>2923</b>	16,33	<b>0,6</b>	Tidak Ditoleransi

Sumber: (PT. Aromatik Berkah Famili. Data Diolah 2022).

Berdasarkan Tabel 1.2 tersebut, dapat diketahui bahwa rata-rata produk reject pada tahun 2021, yaitu sebesar 0,6 %, artinya produk reject yang dihasilkan cukup tinggi, dibandingkan dengan batas toleransi produk reject sebesar 0,4 % dari produk yang dihasilkan. Namun kenyataannya produk reject yang dihasilkan terus mengalami peningkatan yang sangat fluktuatif. Selain itu jumlah produk reject yang dihasilkan pada bulan November mencapai presentase angka tertinggi yaitu sebesar 0,8 %, dikarenakan kurangnya pengawasan dari pimpinan terhadap karyawan dalam memproduksi, sehingga menyebabkan hasil kerja tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Pencapaian target produksi akan tercapai jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang telah dibebankan. Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan imbalan adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa imbalan hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan seseorang dalam melakukan pekerjaan. Para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaannya apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul kebutuhan para karyawan. Organisasi didorong untuk dapat memenuhi kebutuhan karyawan, seperti kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kekuasaan. (Hasibuan, 2017).

Indikasi yang menunjukkan menurunnya motivasi karyawan berdasarkan indikator kebutuhan akan afiliasi untuk diterima oleh teman dalam lingkungan pekerjaan, terlihat dari ketidakhadiran atau absensi karyawan yang fluktuatif. Berikut ini data tingkat ketidakhadiran karyawan pada PT. Aromatik Berkah Famili:

**Tabel 1.3 Data Ketidakhadiran Karyawan PT. Aromatik Berkah Famili Tahun 2021**

<b>No</b>	<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Karyawan (Orang)</b>	<b>Total Hari Kerja (Hari)</b>	<b>Total Kehadiran Karyawan Seharusnya</b>	<b>Jumlah Absensi (Hari)</b>	<b>Total Kehadiran</b>	<b>Presentase Ketidakhadiran Karyawan (%)</b>
1	Januari	42	26	1092	44	1048	4
2	Februari	42	26	1092	49	1043	4,4
3	Maret	41	25	1025	49	976	4,7
4	April	40	26	1040	52	988	5
5	Mei	41	25	1025	51	974	4,9
6	Juni	42	25	1050	57	993	5,4
7	Juli	42	26	1092	58	1034	5,3
8	Agustus	42	25	1050	56	994	5,3
9	September	41	26	1066	47	1003	4,4
10	Oktober	42	26	1092	47	1045	4,3
11	November	42	25	1050	59	1003	5,6
12	Desember	42	26	1092	56	1037	5
<b>Rata-rata</b>			26	1064	52	1012	4,9

Sumber: (PT. Aromatik Berkah Famili, Data Diolah 2022).

Berdasarkan Tabel 1.3 tersebut, dapat dilihat bahwa rata-rata ketidakhadiran karyawan pada tahun 2020 sebesar 4,9 %, yang artinya tingkat ketidakhadiran karyawan cukup tinggi. Batas toleransi ketidakhadiran karyawan yang diperbolehkan yaitu sebesar 4 % yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sedangkan menurut teori batas toleransi ketidakhadiran karyawan tidak boleh melebihi 2-3 % dari absensi karyawan, Selain itu, presentase ketidakhadiran karyawan pada bulan november mencapai angka yang paling tinggi, yaitu sebesar 5,6 %,

Ketidakhadiran karyawan memberi pengaruh yang cukup berarti terhadap tingkat kinerja karyawan. Hal tersebut dapat mencerminkan jam kerja yang tidak efektif, karena masih ditemukannya karyawan yang tidak masuk kerja dengan alasan yang beragam dan karyawan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga karyawan tersebut tidak dapat pulang lebih awal karena pekerjaan yang belum selesai, tentunya hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja perusahaan.

Kinerja karyawan masih rendah ditunjukkan dengan tingginya kerusakan produk yang masih tinggi yang diduga disebabkan oleh pengawasan produksi yang belum baik dan motivasi kerja karyawan yang masih rendah. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aromatik Berkah Famili Kabupaten Bogor”.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka dapat diperoleh rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tanggapan karyawan terhadap pengawasan, motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT. Aromatik Berkah Famili Kabupaten Bogor?
2. Bagaimana pengaruh secara simultan pengawasan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aromatik Berkah Famili Kabupaten Bogor?
3. Bagaimana pengaruh secara parsial pengawasan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aromatik Berkah Famili Kabupaten Bogor?

## **II. LANDASAN TEORI**

### **Kinerja**

Kinerja merupakan sesuatu yang diharapkan oleh organisasi atas pencapaian prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Sinambela, (2019), kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggungjawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Selanjutnya menurut Mangkunegara, (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara, (2017), kinerja karyawan dapat diukur dalam beberapa hal. Ukuran tersebut mencerminkan besar kecilnya kinerja, yaitu:

- a. Kualitas kerja  
Mencerminkan mutu standar yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan, ketepatan, ketelitian dan keterampilan.
- b. Kuantitas kerja

Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu kegiatan yang menghasilkan penyelesaian kerja dengan ekstra. Kuantitas kerja dapat diukur dengan melalui penambahan atas nilai fisik dari hasil kerja sebelumnya.

c. Keandalan Kerja

Dapat tidaknya diandalkan, sering mengikuti intruksi, kehati-hatian dan rajin dalam bekerja.

d. Sikap kerja

Sikap kerja yang dimiliki terhadap perusahaan, pegawai lain dan pekerjaan serta kerja sama.

### **Pengawasan**

Pengawasan mempunyai arti penting bagi setiap organisasi. Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien), sesuai dengan rencana yang telah diterapkan sebelumnya. Menurut Siagian, (2016), pengawasan adalah proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Sedangkan menurut Rohman, (2017), pengawasan adalah upaya pemantauan secara terus menerus untuk memahami bidang-bidang tertentu dari perencanaan yang sedang dijalankan. Sedangkan menurut Siagian (2016), terdapat tiga indikator pengawasan kerja, antara lain:

a. Kontrol masukan

Masukan kontrol melibatkan pengelolaan sumber daya organisasi. Sumber daya ini mencakup material, keuangan dan sumber daya manusia. Mekanisme masukan kontrol meliputi pencocokan kepentingan individu dengan kepentingan utama perusahaan melalui penyaringan karyawan (*selection*) yang tepat dan memastikan bahwa karyawan yang terbaik dan mempunyai kemampuan yang tinggi itu yang dipilih, seperti: seleksi pada materi yang di ujikan, objektivitas, pelatihan, alat bantu suara, alat bantu fasilitas.

b. Kontrol perilaku

Kontrol perilaku adalah semua tindakan yang mengatur kegiatan bawahan. Hal ini biasanya dimulai dari manajemen puncak dan kemudian mengimplementasikan ditingkat menengah dan manajemen yang paling terendah. Fungsi dasar manajemen perilaku adalah untuk memastikan bawahan-bawahan melakukan tugas sesuai dengan apa yang telah direncanakan perusahaan, kemudian memantau kinerja dan melakukan tindakan evaluasi

kinerja karyawan. Fokus utama kontrol perilaku ini berbasis pada pencapaian peningkatan tujuan dengan asumsi bahwa manajer memiliki sebuah tugas dan bawahan memiliki kemampuan untuk bertindak, seperti: standar, evaluasi, perbandingan, perbaikan.

c. Kontrol pengeluaran

Kontrol pengeluaran adalah semua tentang pengaturan target bawahan untuk mengikuti manajer. Dalam kontrol pengeluaran, manajer menetapkan hasil yang diinginkan yang harus dicapai oleh karyawan mereka.

### **Motivasi**

Motivasi merupakan alasan yang mendasari seorang karyawan melakukan suatu pekerjaan. Motivasi mempersoalkan cara mendorong gairah kerja karyawan agar dapat bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Motivasi adalah keadaan yang ada dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan Handoko, (2015). Motivasi adalah suatu keinginan yang ada dalam diri seseorang yang mendorong orang tersebut untuk berusaha mencapai suatu keinginan atau standar tertentu Mc. Clelland dalam Hasibuan, (2017). Motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan dan arah seseorang dalam upaya dalam mencapai tujuan Robbins, (2017). Indikator motivasi kerja menurut Hasibuan (dalam Febrianti, N.R 2019):

1. Kebutuhan fisik

Contohnya dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus pencapaian, uang makan, uang transport dan lain sebagainya.

2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan

Contohnya dengan memberikan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja agar para tenaga kerja tidak khawatir saat bekerja seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun dan perlengkapan keselamatan lainnya.

3. Kebutuhan sosial

Contohnya dengan membuat tim kecil dalam setiap sub-divisi, tujuannya untuk menjalin hubungan kerja yang harmonis, dan penyelesaian masalah secara berkelompok. kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

4. Kebutuhan akan penghargaan

Contohnya yaitu perusahaan memberikan bonus kinerja, menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, karyawan tersebut akan mengarahkan, kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dengan demikian para karyawan akan merasa dihargai kemampuannya

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **Objek Penelitian**

Objek dalam penelitian ini adalah pengawasan, motivasi dan kinerja. Sedangkan subyek dari penelitian ini yaitu karyawan PT. Aromatik Berkah Famili Kabupaten Bogor. lokasi penelitian beralamat di Jalan Mayjen H,E Sukma, Kp. Bojong Koneng RT 04/02 Ciherang pondok, kecamatan caringin, Kabupaten Bogor, Jawa Barat. 16730.

#### **Desain Penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk dapat memperoleh gambaran mengenai pengaruh pengawasan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif verifikatif.

#### **Populasi**

Populasi merupakan area generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono, (2018). Sedangkan menurut (Rochaety, Tresnati, & Latief, (2019), populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang memiliki karakteristik tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada di PT.Aromatik Berkah Famili yang berjumlah 42 orang.

#### **Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu Sugiyono, (2017). Sedangkan sampel yang baik adalah sampel yang dapat mewakili karakteristik populasinya yang ditunjukkan oleh tingkat akurasi dan presisinya Sanusi, (2017). Teknik pengambilan sampel adalah cara peneliti mengambil sampel atau contoh yang representatif dari populasi yang tersedia Sanusi, (2017). Sedangkan menurut Sugiyono, (2017), teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Teknik sampling pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu Probability Sampling

dan Non Probability Sampling. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Non Probability Sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Aromatik Berkah Famili sebanyak 42 orang.

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Rekapitulasi Tanggapan Konsumen

Berdasarkan rekapitulasi dari masing-masing variabel, adapun rekapitulasi dari keseluruhan tanggapan karyawan yang dapat dilihat pada Tabel 4.22 sebagai berikut ini:

**Tabel 4.22 Rekapitulasi Tanggapan Karyawan**

No	Variabel	Nilai rata-rata skor	Keterangan
1.	Pengawasan (X <sub>1</sub> )	3,16	Cukup Baik
2.	Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	3,15	Cukup Tinggi
3.	Kinerja Karyawan (Y)	3,24	Cukup Baik

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.22 tersebut, dapat disimpulkan bahwa tanggapan karyawan untuk variabel pengawasan memiliki nilai sebesar 3,16 yang termasuk dalam kategori cukup tinggi. Tanggapan karyawan untuk variabel motivasi kerja memiliki nilai sebesar 3,15 yang termasuk dalam kategori cukup tinggi dan tanggapan karyawan untuk variabel kinerja karyawan memiliki nilai tertinggi yaitu sebesar 3,24 yang termasuk dalam kategori cukup tinggi.

##### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun hasil perhitungan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.23 Koefisien Regresi dan Uji Signifikasi Coefficients**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.033	2.694		4.819	.000
Pengawasan (X1)	.384	.146	.383	2.630	.012
Motivasi Kerja (X2)	.399	.149	.390	2.682	.011

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.23 tersebut, maka diperoleh hasil suatu persamaan regresi dengan model taksiran ialah sebagai berikut:

$$Y = 13,033 + 0,384X_1 + 0,399X_2 + e$$

Hasil dari model taksiran tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) memiliki nilai positif sebesar 13,033 Artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen yang meliputi pengawasan ( $x_1$ ), motivasi kerja ( $x_2$ ) bernilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan, maka nilai kinerja karyawan adalah 13,003.
2. Koefisien regresi pengawasan ( $X_1$ ) bernilai positif dengan hasil koefisien sebesar 0,384 yang berarti setiap terjadi peningkatan pengawasan ( $X_1$ ), maka diduga akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan (Y) pada PT. Aromatik Berkah Famili dengan asumsi variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) tetap. Hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh positif dari pengawasan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan hasil penelitian oleh Harini & Setiawan, (2019) dan Situmeang, (2017), yang menyatakan bahwa setiap peningkatan pengawasan maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan.
3. Koefisien regresi motivasi kerja ( $X_2$ ), bernilai positif dengan hasil koefisien sebesar 0,399 yang berarti setiap terjadi peningkatan motivasi kerja ( $X_2$ ), maka diduga akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan (Y) pada PT. Aromatik Berkah Famili dengan asumsi variabel pengawasan ( $X_1$ ) tetap. Hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh positif dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Gemina Dkk, (2021) dan Mei Handayani (2012) yang menyatakan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan.

### **Pengujian Korelasi Berganda**

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui kuatnya suatu hubungan antara variabel pengawasan dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan secara bersama-sama. Adapun hasil analisis korelasi berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini: sil dari model taksiran tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

**Tabel 4.24 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.693	.481	.454	1.450

a. Predictors: (Constant),  $X_1$ ,  $X_2$

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.24 tersebut, dapat dilihat bahwa adapun hubungan antara pengawasan dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan menunjukkan angka korelasi sebesar 0,693 yang berada diantara interval nilai  $r$  sebesar 0,60 – 0,799 dan bertanda positif atau termasuk dalam kategori kuat, yang artinya ada hubungan positif yang kuat antara pengawasan dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan yang semakin baik dan motivasi kerja yang semakin tinggi maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawan PT. Aromatik Berkah Famili. Hasil penelitian ini didukungtelah oleh Siregar, Muhammad Habib, (2017), juga menyatakan bahwa pengawasan dan motivasi kerja memiliki hubungan yang kuat, jika pengawasan dan motivasi kerja ditingkatkan maka akan diikuti juga dengan peningkatan kinerja karyawan.

### **Pengujian Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam mempengaruhi variasi variabel *dependent*. Berdasarkan Tabel 4.24 tersebut, menunjukkan bahwa koefisien nilai *R square* sebesar 0,481. Artinya kontribusi variasi pengawasan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 48,1 %, sedangkan sisanya 51,9 % variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan sesuai dengan pendapat para ahli yaitu kepemimpinan dan budaya organisasi (Kasmir, 2019).

### **Pengujian Model Regresi Secara Simultan (Uji-F)**

Untuk menguji hipotesis menggunakan statistic uji F, hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

ANOVA					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.

	Regression	75.886	2	37.943	18.042	.000
1	Residual	82.019	39	2.103		
	Total	158.905	41			

- a. Dependent Variable: Y
  - b. Predictors: (Constant), X1, X2
- Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.25 tersebut, dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 18,042 dan nilai  $F_{tabel}$  untuk  $\alpha = 0,05$  dengan derajat kebebasan  $df_1 = 3 - 1 = 2$  dan  $df_2 = 42 - 2 - 1 = 39$  yakni sebesar 3,24. Sehingga nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $18,042 > 3,24$ ), maka dapat ditarik kesimpulannya bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya secara simultan variabel pengawasan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Siregar, Muhammad Habib, (2017), yang menyatakan bahwa pengawasan dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh nyata terhadap kinerja karyawan.

### **Pengujian Model Rgresi Secara Parsial (Uji-t)**

#### **1. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan Tabel 4.23 di atas, dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel pengawasan terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai sebesar 2.630 dan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $\alpha = 0,05$  dengan derajat kebebasan  $42 - 2 - 1 = 39$  sebesar 1,684, berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,630 > 1,684$ ). Sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang artinya pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusnita, Harini, Sudarijati (2015), yang menyatakan bahwa pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kineja Karyawan**

Berdasarkan Tabel 4.23 di atas, dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai sebesar 2.682 dan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $\alpha = 0,05$  dengan derajat kebebasan  $42 - 2 - 1 = 39$  sebesar 1,684, berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,682 > 1,684$ ). Sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gemina, Samsuri, Salma (2021), menyatakan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian yang

dilakukan oleh Mei Handayani (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uji hipotesis untuk mengetahui hasil uji t tersebut, berikut ini adalah hasil rekapitulasi pengujian secara parsial variabel pengawasan dan motivasi kerja:

**Tabel 4.26 Rekapitulasi Pengujian Secara Parsial**

No	Variabel	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Sig.	Keputusan	Kesimpulan
1.	Pengawasan	2,630	1,68 <sub>4</sub>	0,012	Ha <sub>1</sub> diterima	Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan
2.	Motivasi Kerja	2,682	1,68 <sub>4</sub>	0,011	Ha <sub>2</sub> diterima	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.26 tersebut, dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi kerja memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan pada PT. Aromatik Berkah Famili, dibandingkan dengan pengaruh pengawasan. Oleh karena itu pengawasan pada dasarnya diarahkan sepenuhnya untuk menghindari adanya kemungkinan kesalahan atau penyimpangan atas tujuan yang akan dicapai. Dengan melalui pengawasan ini diharapkan dapat membantu melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan secara efektif dan efisien. Untuk menjamin agar seluruh pekerjaan yang sedang dilaksanakan sesuai dengan rencana dan peraturan.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian mengenai pengaruh pengawasan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aromatik Berkah Famili, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan tanggapan karyawan terhadap masing-masing indikator pada variabel pengawasan, motivasi kerja dan kinerja karyawan, ialah sebagai berikut:
  - a. Rata-rata penilaian karyawan terhadap variabel pengawasan pada PT. Aromatik Berkah Famili penilaian berada dalam kategori cukup tinggi. Penilaian tertinggi yaitu pada

indikator kontrol keluaran dengan interpretasi cukup baik. Sedangkan penilaian terendah terdapat pada indikator kontrol masukan dengan interpretasi cukup baik.

- b. Rata-rata penilaian karyawan terhadap variabel motivasi kerja pada PT. Aromatik Berkah Famili berada dalam kategori cukup tinggi, Penilaian tertinggi yaitu pada indikator kebutuhan akan prestasi dengan interpretasi cukup. Sedangkan penilaian terendah terdapat pada indikator kebutuhan akan afiliasi dengan interpretasi cukup tinggi.
  - c. Rata-rata penilaian karyawan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Aromatik Berkah Famili berada dalam kategori cukup baik. Penilaian tertinggi yaitu ada pada indikator sikap kerja dengan interpretasi cukup tinggi. Sedangkan penilaian terendah terdapat pada indikator keandalan kerja dengan interpretasi cukup baik.
2. Hasil pengujian secara simultan, pengawasan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aromatik Berkah Famili.
  3. Hasil pengujian secara parsial, sebagai berikut:
    - a. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aromatik Berkah Famili.  
Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aromatik Berkah Famili.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tingkat pengawasan karyawan PT. Aromatik Berkah Famili sudah termasuk dalam kategori yang cukup tinggi. Namun berdasarkan indikator kontrol masukan memiliki nilai terendah dari keseluruhan indikator pengawasan. Untuk mengatasi hal tersebut, hendaknya pihak perusahaan perlu untuk meningkatkan lagi pengawasan secara intensif terhadap pemilihan karyawan yang akan dipekerjakan sesuai posisi yang dibutuhkan dengan cara lebih memperhatikan kriteria karyawan yang akan dipekerjakan serta mengetahui kemampuan yang dimiliki karyawan sehingga penempatannya dapat disesuaikan pada posisi yang tepat.
2. Tingkat motivasi kerja karyawan PT. Aromatik Berkah Famili sudah termasuk dalam kategori yang cukup tinggi. Namun berdasarkan indikator kebutuhan akan afiliasi memiliki nilai terendah dari keseluruhan indikator motivasi kerja. Dalam mengatasi hal

ini, pihak perusahaan hendaknya mengelola karyawan dengan cara mempekerjakan Tim dalam menyelesaikan pekerjaan agar karyawan saling mengenal dan mengakui satu dengan yang lainnya. Sehingga karyawan akan lebih semangat dalam bekerja karena adanya pengakuan dari rekan dan lingkungan perusahaan. Serta dapat diadakannya acara family gatering untuk lebih saling mengenal lagi antara karyawan dengan atasan pada perusahaan.

3. Tingkat kinerja karyawan PT. Aromatik Berkah family sudah termasuk dalam kategori yang cukup tinggi. Namun berdasarkan indikator keandalan kerja memiliki nilai terendah dari keseluruhan indikator kinerja karyawan. Oleh sebab itu, sebaiknya pihak perusahaan perlu untuk mengadakan pelatihan kerja bagi karyawan yang berkinerja rendah agar dapat diandalkan dan mencapai target yang di berikan kepada karyawan.

Untuk peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, inisiatif

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen* (Edisi 2). Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, S. P. M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Jakarta. Bumi Aksara.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Margaret, F. (2017). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Islam At-Taqwa Gumawang. *Jurnal Kolegial*, 5(1), 95–109.
- Rohman, A. (2017). *Dasar Dasar Manajemen* (Cet Ke-1). Malang: Inteligensia Media.
- Sanusi, A. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis* (Edisi 2). Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, S. P. (2016). *Filsafat Administrasi* (Edisi Revi). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Cet Ke-21). Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet Ke-10). Jakarta: Prenadamedia Group.

- Sa'adah, L., & Wahyuni, S. (2023). Pengaruh Car, Npl, Bopo, Dan Ldr terhadap Return on Asset (Roa) Pada Perusahaan Sub-Sektor Perbankan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (Bei). *Populer: Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 2(3), 52-63.
- Suwandi, j. (2017). *Pengaruh CAR, NPL, BOPO, dan LDR Terhadap Return On Asset (ROA) pada Bank Umum Swasta Nasional Devisa yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI)* (Doctoral dissertation. STIESIA SURABAYA).
- Subramanyam. K. R dan John J. Wild. 2014. *Analisis Laporan Keuangan*. Penerjemah Dewi Y. Jakarta: Salemba Empat.
- Sofyan, M. (2019). Analisis Financial Performance of Rural Banks In Indonesia *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 3 (3), 225–262, ISSN
- Sunaryo, D. (2020). The Effect Of Capital Adequacy Ratio (CAR), Net Interest Margin (NIM), Non-Perorming Loan (NPL), and Loan To Deposit Ratio (LDR) Against Return on Asset (ROA) In General Banks In Southeats Asia 2012-2018.
- Surat Edaran Bank Indonesia No. 13/24/DPNP/2015.
- Surat Edaran Bank Indonesia No. 17/11/PBI/2015.
- Tabunan, B. H. (2020). Pengaruh Dana Pihak Ketiga, LDR, BOPO Terhadap ROA Pada Bank Umum SWASTA NASIONAL PERIODE 2012-2016. Wismaryanto, S.D. (2013). Pengaruh NPL, LDR, ROE, NIM, BOPO, dan CAR terhadap Harga Saham pada Sub Sektor Perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.