

PENGARUH MOTIVASI DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PGASCOM PALEMBANG

Hendri¹⁾, Wiwin Agustian²⁾, Irwan Septayuda³⁾
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma

Hendriid4@gmail.com, wiwinagustian@binadarma.ac.id, irwan.septayuda@binadarma.ac.id

Abstract

This study aims to determine whether the motivation and supervision affect the performance of employees at PT . PGASCOM Palembang. Based on the results of the t test (partial) there is a positive and significant influence between motivation (X1) the Employee Performance (Y) partial value $t_{hitung} 7,336 > t_{tabel} 1,688$ with significant with significant $0,009 < 0,05$. While Supervision (X2) the Employee Performance (Y) with thitung $8.728 > 1.688$ with significant ttabel $0.003 < 0.05$, which means that Ho is rejected while the results of the F test (simultaneous) values of $F > Ftable$ is $6.660 > 2.7942$ with significant $0,006 < 0, 05$ then the hypothesis is formulated that Ho is rejected . This shows that there is significant influence between motivation (X1) and supervision (X2) on the Performance (Y) simultaneously at PT . PGASCOM Palembang . As well as the R -square value of 0.591 means that these two variables have contributed 59.1 % to the Employee Performance PT.PGASCOM Palembang .

Keywords: Motivation , Monitoring And Performance.

1. PENDAHULUAN

Indonesia merupakan suatu Negara yang memiliki sumber daya alam yang sangat besar, dalam hal ini sumber daya alam sangat diperlukan guna untuk memajukan perekonomian agar semakin maju dan tidak tertinggal dari Negara lain. Hal ini untuk dapat mengembangkan dan mengelolanya menjadi suatu pemasukan dalam sektor ekonomi, sangat diperlukan sumber daya manusia untuk dapat mengelolanya agar bermanfaat bagi masyarakat. PT PGASCOM merupakan anak perusahaan dari PT Gas Negara (Persero) Tbk yang bergerak dibidang penyediaan layanan jaringan telekomunikasi. Sebagai perusahaan backbone provider, PT.PGASCOM mengoperasikan jaringan serat optic bagi industri telekomunikasi di Indonesia. PT.PGASCOM mengelola jaringan serat optic milik PGN yang membentang sepanjang 1.300km dari Singapura ke Batam, Jambi, Gressik, Prabumulih (jalur jaringan dari Bandar Lampung sampai ke Jakarta dan seterusnya merupakan pengembangan jaringan yang dibangun oleh PT.PGASCOM sendiri).

Menurut Edy Sutrisno (2009:109), Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Sedangkan Pengawasan adalah segenap kegiatan untuk meyakinkan dan menjamin bahwatugas/ pekerjaan telah dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Kebijakan yang telah digariskan dan perintah (aturan) yang diberikan (Siagian,2003:112).

PT.PGASCOM memiliki masalah yang terkait dengan motivasi yakni seluruh karyawan di tuntut oleh perusahaan PT. PGASCOM untuk mencapai target dalam satu tahun harus mencapai penghasilan 1.6 milyar. Tetapi fenomena yang terjadi di tahun 2015 justru PT. PGASCOM hanya mencapai target sebesar 804.000.000 dan akibatnya berdampak terhadap seluruh karyawan seperti diberikan peringatan, serta tidak diperpanjangnya kotrak kerja. Sedangkan dari segi pengawasan PT.PGASCOM juga memiliki masalah seperti kelalaian yang dilakukan oleh bagian patroli pada saat mengawasi

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

Dengan temuan masalah-masalah yang ada diatas oleh karena itu penulis ingin meneliti apakah terdapat pengaruh motivasi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan PT. PGASCOM Palembang.

2. KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengertian Motivasi

Menurut Mc. Donald (dalam Sardiman, 2007: 73) menyebutkan bahwa Motivasi sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya "*feeling*" dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Dari pengertian Mc. Donald ini mengandung tiga elemen penting yaitu: Bahwa motivasi itu mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu manusia (walaupun motivasi itu muncul dari dalam diri manusia), penampakannya akan menyangkut kegiatan fisik manusia, Motivasi di tandai dengan munculnya, rasa/"*feeling*" yang relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan, efeksi dan emosi serta dapat menentukan tinggkah-laku manusia, Motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan dan tujuan ini akan menyangkut soal kebutuhan.

Sulaiman (2007:129), pengertian motivasi adalah "keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan tertentu". Motivasi adalah keinginan dan kemauan seseorang untuk mencurahkan segala upayanya dalam mencapai tujuan atau hasil tertentu.

Dari semua pengertian diatas dapat dikatan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu keinginan atau kebutuhan. Kebutuhan-kebutuhan tersebut merupakan suatu rangsangan atau dorongan timbulnya motivasi untuk melakukan tindakan-tindakan tertentu.

Pengertian Pengawasan

Menurut George R. Tery (2006:395) mengartikan pengawasan sebagai mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tidakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Pengawasan adalah segenap kegiatan untuk meyakinkan dan menjamin bahwatugas/ pekerjaan telah dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Kebijakan yang telah digariskan dan perintah (aturan) yang diberikan (Siagian,2003:112).

Pengertian Kinerja

Menurut Wibowo (2014:7) kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun , sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Menurut Wibowo (2014:44) Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi.

Hipotesis

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PGASCOM Palembang.
2. Diduga Pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PGASCOM Palembang.
3. Diduga Motivasi dan Pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PGASCOM Palembang.

3. METODE PENELITIAN

Objek penelitian yang penulis teliti adalah PT.PGASCOM Palembang. yang bergerak dibidang penyediaan layanan jaringan telekomunikasi. Yang beralamatkan Jln. Darmapala No. 20 Palembang.

Untuk mendapatkan informasi data yang lengkap penulis menggunakan beberapa teknik yang diperlukan diantaranya :

a. Wawancara

Merupakan pengambilan data yang dilakukan penulis dengan Tanya jawab langsung terhadap pihak PT. PGASCOM Palembang.

b. Observasi

Suatu metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung yang dilakukan di PT. PGASCOM Palembang.

c. Kuesioner

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data dengan mengajukan kuesioner langsung kepada Konsumen di PT. PGASCOM Palembang.

Dari hasil penelitian yang dikumpulkan maka selanjutnya akan dapat disajikan metode analisis sebagai berikut :

1. Pengujian Hipotesis

Sugiyono (2014:445) mengemukakan uji validitas yaitu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti.

Priyatno (2014:64) menyatakan bahwa uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Priyatno (2014:148) menyatakan analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan regresi ganda dirumuskan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = (Kinerja)

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi

X_1 = (Motivasi)

X_2 = (Pengawasan)

3. Analisis Koefisien Korelasi

Sunyoto (2015:125) menyatakan bahwa analisis korelasi merupakan analisis untuk mengukur tingkat asosiasi atau hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat melalui koefisien korelasi yang disimbolkan dengan huruf (r). Besarnya koefisien korelasi antara -1 sampai dengan 1.

4. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (dependen). Kuncuro 2011:108).

5. Uji T

Sunyoto (2014:152) menyatakan uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel-variabel independen (X_1 Motivasi dan X_2 Pengawasan) secara individu terhadap variabel dependen (Y) Kinerja.

6. Uji F

Menurut Kuncoro (2011:106) uji statistik f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas (independen) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

PGASCOM berdiri sejak tahun 2008. PGASCOM merupakan anak perusahaan dari PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk yang bergerak dibidang penyediaan layanan jaringan telekomunikasi. Sebagai perusahaan *backbone provider*, PGASCOM mengoperasikan jaringan serat optik bagi industri telekomunikasi di Indonesia. PGASCOM mengelola jaringan serat optik milik PGN yang membentang sepanjang 1.300 km dari Singapura ke Batam, Jambi, Gresik, Prabumulih (jalur

jaringan dari Bandar Lampung sampai ke Jakarta dan seterusnya merupakan pengembangan jaringan yang dibangun oleh PGASCOM sendiri).

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda pada penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian dengan hasil sebagai berikut :

Tabel
Hasil Analisis Regresi

Variabel	Beta	T	Sig.	Keterangan
Konstanta	4,659	5,144	0,000	Signifikan
X ₁	0,040	7,336	0,009	Signifikan
X ₂	0,415	8,728	0,003	Signifikan

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 16

Berdasarkan tabel 4.16 dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,659 + 0,040 X_1 + 0,415 X_2$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 4,659 artinya jika motivasi (X₁) dan pengawasan (X₂) adalah 0, kinerja (Y) nilainya adalah 4,659
- Koefisien regresi variabel Motivasi (X₁) sebesar 0,040 artinya jika Motivasi mengalami kenaikan 1% maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,040.
- Koefisien regresi variabel Pengawasan (X₂) sebesar 0,415 maka artinya jika Pengawasan mengalami kenaikan sebesar 1% maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,415.

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel
Koefisien Korelasi

Model	R	R Square
1	0,702	0,591

Sumber : Hasil olahan data SPSS 16

Berdasarkan hasil tabel diatas terlihat bahwa nilai r (koefisien Korelasi) sebesar 0,702 yang berarti bahwa variabel dependen dan independen dapat dikategorikan memiliki hubungan linier yang kuat.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square
1	0,702	0,591

Sumber : Hasil olahan data SPSS 16

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,591 dari nilai R^2 , yang dapat diartikan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 59,1%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji T

Tabel
Hasil analisis Uji T

Model	T	Sig.	Keterangan
1	7,336	0,009	Signifikan
2	8,728	0,003	Signifikan

Sumber : Hasil olahan data SPSS 16

Berdasarkan pengujian didapatkan bahwa Signifikansi < 0.05 . dari tabel diatas didapatkan variabel motivasi $0,009 < 0,05$, maka pengaruh motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan $T_{hitung} > T_{tabel}$ $7,336 > 1,688$ maka berpengaruh secara signifikan. Dari tabel diatas didapatkan variabel pengawasan $0,003 < 0,05$, maka pengaruh pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan $T_{hitung} > T_{tabel}$ $8,728 > 1,688$ maka berpengaruh secara signifikan.

Uji F

Tabel
Hasil analisis Uji F

Model	F	Sig.	Keterangan
1	6,660	0,006	Signifikan

Sumber : Hasil olahan data SPSS 16

Berdasarkan Tabel di atas, untuk mengetahui uji F adalah dengan membandingkan besarnya angka F_{hitung} dengan F_{tabel} . Selain itu dapat juga dilakukan dengan membandingkan nilai signifikan

dengan alpha (0,05) yaitu signifikan $<0,05$. Berdasarkan perhitungan uji F, maka diperoleh F_{hitung} sebesar $6,660 > F_{tabel}$ sebesar $2,7942$. Artinya ada pengaruh motivasi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan uji F juga diperoleh angka signifikansi dalam penelitian sebesar $0,006 < 0,05$. Artinya ada pengaruh motivasi dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Berdasarkan dari hasil analisis regresi berganda diatas didapatkan nilai koefisien regresi variabel motivasi (X_1) sebesar $0,40$ sedangkan konstantanya sebesar $4,659$. Maka dapat dirumuskan persamaan regresi berganda seperti berikut :

$$Y = 4,659 + 0,40X_1 + 0,415X_2$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Konstanta sebesar $4,659$ artinya jika Motivasi (X_1) dan Pengawasan (X_2) adalah 0 , Kinerja Karyawan (Y) nilainya adalah $4,659$. Koefisien regresi variabel Kualitas Motivasi (X_1) sebesar $0,40$ artinya jika Motivasi mengalami kenaikan 1% maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar $0,40$. Koefisien regresi variabel Pengawasan (X_2) sebesar $0,415$ maka artinya jika Pengawasan mengalami kenaikan sebesar 1% maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar $0,415$.

korelasi setiap butir pertanyaan tentang motivasi lebih besar dari r tabel yang telah ditentukan dan dinyatakan semua butir pertanyaan tersebut valid. Dari nilai sig. semua butir pertanyaan juga $< 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa semua pertanyaan variabel motivasi pada penelitian ini valid.

Berdasarkan hasil uji SPSS.16 diketahui bahwa variabel motivasi (X_1) mendapatkan t_{hitung} $7,336$ dengan nilai sig. $0,009$, maka dapat dijelaskan bahwa nilai sig. $0,009 < 0,05$. Sedangkan Pengawasan (X_2) nilai $t_{hitung} = 8,728$ dengan probabilitas sebesar $0,003 < 0,05$ artinya tolak H_0 dan terima H_a dimana $t_{tabel} = 1,688$ maka $t_{hitung} < t_{tabel}$.

Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh yang nyata (signifikan) dari variabel motivasi (X_1) dan variabel pengawasan (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), karena dengan perbandingan nilai sig. $0,006 < 0,05$ nilai sig. tersebut lebih kecil dari standar eror yang telah ditentukan, maka dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a diterima.

5. SIMPULAN

Kesimpulan

Dari pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada penelitian ini didapatkan hasil motivasi (X_1) dan pengawasan (X_2) adalah 0 , kinerja (Y) nilainya $4,659$. Koefisien regresi variabel motivasi jika motivasi mengalami kenaikan 1% maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar $0,40$. Koefisien regresi variabel pengawasan maka artinya pengawasan

mengalami kenaikan sebesar 1% maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,415.

2. Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi terlihat bahwa nilai r (koefisien korelasi) variabel motivasi dan pengawasan memiliki hubungan linier yang kuat dengan kinerja karyawan.
3. Berdasarkan analisis koefisien determinan pada penelitian ini motivasi dan pengawasan memberikan peranan terhadap kinerja serta memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis uji T didapatkan hasil motivasi dengan hasil H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh secara signifikan dari motivasi (X_1) terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pengawasan (X_2) dengan hasil H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh secara signifikan dari pengawasan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).
5. Dari pengujian hipotesis uji F (simultan) terdapat nilai signifikan motivasi (X_1) dan pengawasan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) maka H_0 ditolak H_a diterima. Artinya motivasi (X_1) dan pengawasan (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Saran

Atas dasar temuan dari penelitian yang telah diuraikan diatas, maka penulis mencoba memberikan saran sebagai berikut :

1. Untuk memperbaiki sikap karyawan yang telah memperoleh jabatan baru yang ingin diakui oleh rekan kerja yang lain, sebaiknya karyawan tidak melakukan hal yang bertujuan untuk memamerkan jabatannya melainkan dengan menunjukkan kinerja yang baik di perusahaan dengan demikian rekan kerja atau karyawan yang lain pun akan mengetahui bahwa karyawan tersebut pantas untuk di promosikan jabatannya.
2. Untuk perusahaan sebaiknya mengevaluasi ulang mengenai sistem pengawasan yang ada di lapangan seperti saat tim patrol melakukan pengawasan terhadap staff outsourcing ketika melakukan penanaman kabel serat optik. Karena dalam kondisi ini staff outsourcing sering kali melakukan kelalaian dalam bekerja sehingga sering terjadi keterlambatan dalam pencapaian target yang ditetapkan perusahaan.
3. Sebaiknya perusahaan memerhatikan berbagai kebutuhan dari setiap karyawannya karena bagi karyawan tujuan itu ada dua yaitu tujuan pribadi dan tujuan perusahaan. Jika tujuan pribadi telah terpenuhi maka otomatis karyawan akan maksimal dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan dalam mencapai target akan tercapai.

6. REFERENSI

- [1] Intan. 2010. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten OKI*”.
- [2] Sukarman. 2013. *Pengaruh motivasi dan pengawasan terhadap kinerja pegawai guru penerima tunjangan sertifikasi di kecamatan gegecik kabupaten Cirebon*.
- [3] Firmasi. 2005. *Pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas perhubungan provinsi Sumatra selatan*.
- [4] Bacal, Robert. 2005 *Performance Management*. Jakarta: PT SUN.
- [5] George R.Terry. 2006. *Prinsip Manajemen*, terj. J. Smith D.F.M. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- [6] Gomes Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- [7] Hasibuan S.P. Malayu. 2008. *Organisasi dan Motivasi (Dasar Peningkatan Produktivitas)* , Sinar Grafika Offset, Jakarta.
- [8] Idris. 2009. *Metodelogi Penelitian Ilmu Sosial Pendekatan Kuantitatif*. Citrabooks Indonesia. Jakarta.
- [9] Kuncoro. Mudrajad. 2011, *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi untuk Bisnis & Ekonom*. Edisi ke-4. UPP STIM YKPN – Yogyakarta.
- [10] Harijanja. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Gramedia Widiasarana.
- [11] Mc. Donald. Federick. *Educational Psychology*. San Fransisco : Wadsworth Publishing. Inc dalam Sardiman. 2007. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- [12] Priyatno. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Edisi Kesatu.Yogyakarta: ANDI.
- [13] Riduwan. 2003. *Dasar-Dasar Statistika*. Cetakan Ketiga. Bandung : Alfabeta.
- [14] Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan 15)*. Jakarta : Bumi Aksara.
- [15] Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke-18. Alfabeta. Bandung.
- [16] Situmorang dan Juhir. 2001. *Pokok-pokok Pengawasan*. Jakarta. Rineka Cipta.
- [17] Sulaiman. 2007. *Motivasi Kerja*. Puri Arsita Anam. Yogyakarta.

- [18] Sutrisno Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Edisi Pertama. Kencana Jakarta.
- [19] T. Hani Handoko. 2012. *Manajemen* Edisi 2. BPFE – Yogyakarta.
- [20] Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Cetakan ke-4. Raja Grafindo Persada. Jakarta.