

Pengaruh Pengawasan Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Dwipa Matra Lampung

Nanda Pramana Putra, S.I.Kom., M.M.
nandapramana24@gmail.com
Alvin Wisuda Febriansyah (15010033)

ABSTRAK

Era industry 4.0 saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidak mampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut, padahal harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengawasan dan Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tunas Dwipa Matra Lampung.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif yaitu metode penelitian yang menggunakan data berupa angka dalam menganalisis fakta-fakta yang ditemukan yang bertujuan untuk menentukan hubungan antar variabel dalam sebuah populasi. Analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Penelitian ini menggunakan 60 responden penelitian.

Berdasarkan hasil analisis data ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; Terdapat pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT.Tunas Dwipa Matra Lampung dengan tingkat pengaruh sebesar 23%. Terdapat pengaruh penghargaan terhadap kinerja karyawan pada PT.Tunas Dwipa Matra Lampung dengan tingkat pengaruh sebesar 22,6%. Terdapat pengaruh pengawasan dan penghargaan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT.Tunas Dwipa Matra Lampung dengan tingkat pengaruh sebesar 44,7%.

Kata Kunci : Pengawasan, penghargaan dan kinerja

1. PENDAHULUAN

Era industry 4.0 saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidak mampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut, padahal harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan.

Karena persaingan dan kompetisi yang semakin hari menjadi semakin ketat maka karyawan dituntut untuk mampu berkinerja dengan baik. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya (Rivai, 2015). Kinerja karyawan harus terus dijaga bahkan ditingkatkan agar menjadi semakin baik demi membantu organisasi mencapai tujuan yang diinginkan. Selanjutnya Rivai (2015) menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain pengawasan, penghargaan, budaya organisasi, efektivitas dan efisiensi, otoritas, disiplin, serta inisiatif. Dalam penelitian ini peneliti membatasi masalah penelitian dengan meneliti dari faktor pengawasan dan penghargaan yang ada di PT Tunas Dwipa Matra Lampung.

Meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan pengawasan dari atasan kepada karyawan. Pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengetahui apakah jalannya pekerjaan dan hasilnya sesuai dengan rencana. Kinerja juga sangat dipengaruhi oleh tingkat pengawasan pada saat jam kerja sedang berlangsung. Pengawasan yang tidak optimal dapat memungkinkan karyawan untuk bertindak semaunya sendiri bahkan bisa melakukan pelanggaran yang bertentangan dengan aturan yang berlaku di organisasi. (Hasibuan: 2017)

Pengawasan yang dilakukan dengan baik, maka pekerjaan akan berjalan dengan lancar dan dapat menghasilkan hasil kerja yang baik pula. Selain itu, melalui pengawasan dapat dipantau berbagai hal yang dapat merugikan organisasi antara lain kesalahan dalam pekerjaannya, kekurangan dalam pelaksanaan pekerjaan, kelemahan pelaksanaan dan cara kerjanya. Akan tetapi pengawasan yang dilaksanakan pimpinan bukanlah untuk mencari-cari kesalahan, melainkan ditujukan agar dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Selain itu dibutuhkan juga pengawasan yang berkelanjutan agar dapat menghasilkan dampak positif untuk perkembangan dan perubahan yang lebih baik. Salah satu upaya dalam memaksimalkan potensi sumber daya manusia (SDM) adalah melalui penegakan disiplin karyawan.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, pengawasan merupakan salah satu faktor penting. Pengawasan merupakan suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan kinerja standar pada perencanaan untuk merancang sistem umpan balik informasi, untuk membandingkan kinerja aktual dengan standar yang telah ditentukan, untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan tersebut, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan atau pemerintahan telah digunakan seefektif dan seefisien mungkin guna mencapai tujuan perusahaan.

Selain pengawasan, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu penghargaan. Penghargaan adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan. Dalam organisasi ada istilah insentif, yang merupakan suatu

penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan menjadikan modal motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi.

Menurut Moorhead & Griffin (2013) reward atau penghargaan meliputi banyak dari perangsang yang disediakan oleh organisasi untuk karyawan sebagai bagian dari kontrak psikologis. Penghargaan juga memuaskan sejumlah kebutuhan yang berusaha untuk dipenuhi oleh karyawan melalui pilihan mereka atas perilaku terkait pekerjaan. Selain sebagai bentuk balas jasa, pemberian reward juga diperlukan sebagai motivasi atau perangsang agar karyawan terpacu untuk berkinerja lebih baik. Reward adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif.

Pengaruh reward terhadap kinerja karyawan juga telah banyak dibuktikan dalam penelitian-penelitian terdahulu. Njoroge dan Kwasira (2015) dalam 4 penelitiannya menemukan indikasi adanya hubungan yang kuat antara kompensasi dan reward terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Mamik et.al (2016) dalam penelitiannya menemukan bahwa reward mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

PT Tunas Dwipa Matra bergerak di perdagangan umum, termasuk penjualan dan pembelian kendaraan bermotor dan suku cadang, bengkel perbaikan kendaraan. PT Tunas Dwipa Matra beroperasi secara komersial pada tahun 1985. Perusahaan berdomisili di Bandar Lampung dengan cabang kantor perusahaan di Lampung, DKI Jakarta, Jawa Barat, DI Yogyakarta, Jawa Timur, Sumatera Selatan, Bengkulu, Riau, Sulawesi Selatan, Kalimantan Timur, Bangka Belitung dan Bali.

Fenomena yang terjadi di PT. Tunas Dwipa Matra Lampung adalah kurangnya pengawasan terhadap kehadiran karyawan di kantor terlihat dari masih ada karyawan yang datang terlambat, kurangnya penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan yang berprestasi, serta kinerja karyawan menurun terlihat dari masih ada penyelesaian pekerjaan yang tidak sesuai dengan target yang ditetapkan.

Tabel 1
Data Keterlambatan Pegawai
PT Tunas Dwipa Matra Lampung

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Pegawai Terlambat	Presentase Terlambat
Januari	150	7	4,66%
Februari	150	8	5,33%
Maret	150	8	5,33%
April	150	10	6,66%
Mei	150	10	6,66%
Juni	150	8	5,33%
Juli	150	8	5,33%

Sumber: PT Tunas Dwipa Matra Lampung, 2021

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengawasan dan Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Dwipa Matra Lampung”**.

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT Tunas Dwipa Matra Lampung.

2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh penghargaan terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT Tunas Dwipa Matra Lampung.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pengawasan dan penghargaan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Tunas Dwipa Matra Lampung.

2. KAJIAN TEORITIK

Pengawasan merupakan suatu fungsi dalam manajemen suatu organisasi. Dimana memiliki arti suatu proses mengawasi dan mengevaluasi suatu kegiatan organisasi. Suatu pengawasan dikatakan penting karena tanpa ada pengawasan yang baik tentunya akan menghasilkan tujuan yang kurang memuaskan, baik bagi organisasinya sendiri maupun bagi para pekerjanya. Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan sangat diperlukan di setiap organisasi. Dengan adanya pengawasan diharapkan dapat meningkatkan hal - hal yang diawasi. Pelaksanaan suatu rencana atau program tanpa diiringi dengan sistem pengawasan yang baik dan berkesinambungan, jelas akan mengakibatkan lambatnya atau bahkan tidak tercapainya sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan.

Pengawasan atau *controlling* menurut Schermerhorn (2013), menyatakan bahwa “*Controlling is the process of measuring performance and taking action ensure desired results.*” Pengawasan adalah proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut. Menurut Robbins dan Coulter (2010) mengatakan “*control is process of monitoring, comparing, and correcting work performan.*” Kontrol adalah proses pemantauan, membandingkan, dan memperbaiki kinerja. .

Mengacu pada definisi dan konsep tentang pengawasan, kegiatan pengawasan dilakukan untuk menghindari kemungkinan penyelewengan atau penyimpangan atas tujuan yang akan dicapai. Sehingga melalui pengawasan diharapkan dapat menciptakan suatu aktivitas yang berkaitan erat dengan penentuan atau evaluasi mengenai sejauh mana pelaksanaan kinerja yang sudah dilaksanakan.

Penyimpangan antara rencana dengan pelaksanaan dapat saja terjadi jika tidak ada pengawasan yang baik sehingga pengawasan merupakan hal yang sangat penting dalam setiap pekerjaan, baik dalam instansi pemerintah maupun swasta. Dengan adanya pengawasan yang baik, maka suatu pekerjaan akan dapat berjalan secara lancar dan berhasil dengan baik. Tentu dengan pengawasan yang baik akan mendorong karyawan lebih giat dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut Siagian (2016: 89) “Pengawasan adalah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya”. Sedangkan menurut Anthony dan Govindarajan (2014) “Pengawasan adalah pengukuran dan perbaikan terhadap pelaksanaan kerja bawahan, agar rencana - rencana yang telah dibuat untuk mencapai tujuan - tujuan perusahaan dapat terselenggara”.

Pendapat ahli lain menurut Handoko (2012 : 34) menjelaskan bahwa “Pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan - tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standart 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 yang efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan – tujuan perusahaan.” Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan suatu kegiatan yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksanakan sesuai dengan rencana yang ditetapkan serta hasil yang dikehendaki serta pengambilan tindakan perbaikan bila diperlukan. Tindakan perbaikan diartikan tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan dengan standar pelaksanaan kegiatan.

Tujuan utama dari pengawasan yaitu mengusahakan supaya apa yang direncanakan menjadi kenyataan mencari dan memberitahu kelemahan - kelemahan yang dihadapi. Adapun tujuan pengawasan menurut Handoko (2012: 57) adalah

1. Meningkatkan kinerja secara continue, karena kondisi persaingan usaha yang semakin tinggi menurut organisasi untuk setiap saat mengawasi kinerjanya.
2. Meningkatkan efisiensi dan keuntungan bagi organisasi dengan menghilangkan pekerjaan yang tidak perlu atau mengurangi penyalahgunaan alat atau bahan.
3. Menilai derajat pencapaian rencana kerja dengan hasil aktual yang dicapai, dan dapat dipakai sebagai dasar pemberian kompensasi bagi seorang karyawan.
4. Mengkoordinasikan beberapa elemen atau program yang dijalankan
5. Meningkatkan keterkaitan terhadap tujuan organisasi agar tercapai

Sedangkan tujuan pengawasan akan tercapai apabila hasil - hasil pengawasan mampu memperluas dasar untuk pengambilan keputusan setiap pimpinan. Hasil pengawasan juga dapat digunakan sebagai pedoman untuk mengambil kebijakan guna mencapai sasaran optimal dan suatu kegiatan penilaian terhadap suatu kenyataan yang sebenarnya mengenai pelaksanaan tugas atau kegiatan apakah sesuai dengan rencana atau tidak.

Menurut Handoko (2012: 65) indikator - indikator dari pengawasan adalah sebagai berikut:

1. Penetapan standar kerja
Dalam pengawasan adalah menetapkan standar pelaksanaan, standar mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil - hasil. Dimensi yang akan diukur adalah mengenai kedisiplinan dari karyawan
2. Pengukuran hasil kerja
Pelaksanaan kegiatan penetapan standar akan sia - sia bila tidak disertai berbagai cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan nyata. Dimensi indikator yang diukur adalah bagaimana pelaksanaan kerja di lapangan
3. Tindakan Koreksi
Pengembalian tindakan koreksi yang diperlukan bila pelaksanaan menyimpang dari standar yang dilakukan oleh pengawasan. Dimensi yang diukur adalah pelaksanaan tugas yang menyimpang akan mendapat evaluasi dari pimpinan

Penghargaan (*Reward*) adalah ganjaran, hadiah, atau imbalan. Dalam konsep manajemen penghargaan (*reward*) merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi para karyawan, metode ini bisa juga mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia senang dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang berulang-ulang, selain motivasi penghargaan (*reward*) juga bertujuan agar seseorang menjadi giat lagi usahanya untuk memperbaiki dan meningkatkan prestasi yang telah dapat dicapainya.

Menurut Ivancevich dkk (2014) Tujuan utama dari program penghargaan (*Reward*) yang diberikan pada tiap individu mempunyai alasan dan tujuan khusus. Tujuan diberikannya penghargaan (*reward*) adalah:

1. Menarik orang yang memiliki kualifikasi untuk bergabung dengan organisasi
2. Mempertahankan karyawan agar terus datang untuk bekerja
3. Memotivasi karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi.

Menurut Ivancevich dkk (2014) penghargaan (*reward*) tersebut dapat dibagi ke dalam 2 bagian, yaitu:

A. Penghargaan Ekstrinsik

1. Gaji dan Upah

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Sedangkan gaji pada umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan atau tahunan terlepas dari lamanya jam kerja yang kerap digunakan bagi karyawan-karyawan staf profesional.

2. Tunjangan Karyawan

Tunjangan finansial utama karyawan dikebanyakan organisasi kesempatan untuk berpartisipasi dalam rencana pensiun merupakan penghargaan yang bernilai. Tunjangan karyawan seperti dana pensiun, perawatan di rumah sakit, dan liburan, pada umumnya merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja karyawan, akan tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran.

3. Promosi

Bagi banyak karyawan, promosi tidak sering terjadi, beberapa karyawan tidak pernah mengalaminya selama karir mereka. Manajer menjadikan penghargaan (*reward*) promosi sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat. Kriteria yang sering kali digunakan untuk meraih keputusan promosi adalah senioritas. Kinerja jika diukur dengan akurat, sering kali memberikan pertimbangan yang signifikan dalam alokasi penghargaan (*reward*) promosi.

B. Penghargaan Intrinsik

1. Penyelesaian (*Completion*)

Kemampuan memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau proyek merupakan hal yang penting bagi sebagian orang. Orang-orang ini menilai apa yang mereka sebut sebagai *penyelesaian tugas*. Beberapa orang memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan tugas, dan efek penyelesaian tugas seseorang merupakan suatu bentuk penghargaan (*reward*) bagi dirinya sendiri. Kesempatan yang memungkinkan orang seperti ini menyelesaikan tugasnya dapat memiliki motivasi efek yang kuat.

2. Pencapaian (*Achievement*)

Pencapaian merupakan penghargaan (*reward*) yang muncul dalam diri sendiri, yang diperoleh ketika seseorang meraih suatu tujuan yang menantang. McClelland menemukan bahwa terdapat perbedaan individual ketika seseorang mencapai pencapaian. Sebagian orang mencari sasaran yang sulit sementara yang lainnya cenderung untuk mencari sasaran yang umum dan mudah.

3. Otonomi (*Autonomy*)

Sebagian orang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat. Perasaan otonomi dapat dihasilkan dari kebebasan melakukan apa yang dianggap terbaik oleh karyawan dalam suatu situasi tertentu. Pada pekerjaan yang terstruktur dan terkendali oleh manajemen, sulit untuk menciptakan tugas yang mengarah pada otonomi.

4. Pertumbuhan Pribadi (*Personal Growth*)

Pertumbuhan pribadi dari setiap orang merupakan pengalaman yang unik. Seseorang yang mengalami pertumbuhan semacam itu bias merasakan perkembangan dirinya dan bisa melihat bagaimana kemampuannya dikembangkan. Dengan mengembangkan kemampuan, seseorang mampu memaksimalkan atau

setidaknya memuaskan potensi keterampilan. Sebagian orang sering kali merasa tidak puas dengan pekerjaan dan organisasi mereka jika tidak diizinkan atau didorong untuk mengembangkan keterampilan mereka.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:71). Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Robbins, 2011).

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, penulis menarik kesimpulan bahwa Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh kemampuan dari individu atau kelompok yang dilakukan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu dengan maksimal.

Secara umum, kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Dengan demikian untuk mengukur kinerja, masalah yang paling pokok adalah menetapkan persyaratan pekerjaan atas kriterianya. Sedangkan menurut Suprihanto (2014: 233), kriteria penilaian adalah hal-hal yang pada dasarnya merupakan sifat-sifat atau ciri-ciri yang menunjukkan bahwa pelaksanaan suatu pekerjaan tertentu dapat berjalan dengan lancar dan baik.

Aspek-aspek penilaian kinerja yang dapat ditetapkan adalah prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, prakarsa, dan Disiplin Kerja. Aspek-aspek yang dinilai tersebut pada dasarnya masih dapat membantu atau memudahkan dalam pelaksanaan penilaian. Misalnya, aspek prestasi kerja dapat dirinci menjadi kualitas pekerjaan, kemampuan bekerja sendiri, pemahaman dan pengenalan pekerjaan dan kemampuan memecahkan permasalahan yang dicapai oleh pegawai (aparatur).

Menurut Dharma (2009: 103) kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seseorang atau organisasi dalam periode tertentu. Menurut Dharma (2009: 103) indikator pengukuran kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Memiliki pengetahuan dan kerja profesional; karyawan memiliki kompetensi kerja dan bekerja dengan profesional.
2. Bisa bekerjasama dengan tim; karyawan dapat bekerja sama dengan rekannya dalam melaksanakan/ menyelesaikan suatu pekerjaan (*team work*).
3. Memiliki inisiatif dalam bekerja; karyawan memiliki ide-ide cemerlang dan inovasi-inovasi khusus dalam bekerja.
4. Mampu mengambil keputusan yang tepat; memiliki kemampuan dalam mengambil keputusan terhadap suatu pilihan dalam rangka pelaksanaan pekerjaan

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT Tunas Dwipa Matra Lampung yang beralamat di Jalan Pramuka No. Rajabasa Kota Bandar Lampung. Adapun penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 20 April 2021 s/d selesai. Penelitian yang akan dilaksanakan jenis Penelitian Deskriptif. Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud membuat pemaparan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta – fakta dan sifat – sifat populasi tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field reseach*), bersifat kuantitatif dimana penjelasannya bersifat objektif dengan menjelaskan pendekatan-pendekatan yang ada.

Penelitian ini menggunakan responden sebanyak 50 orang karyawan.

Dalam penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah:

1. Data Primer

Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung tanpa perantara orang atau lembaga lain sebagai pihak ketiga. Data primer ini diperoleh dengan wawancara melalui responden.

2. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh melalui orang lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan.

Untuk mendapatkan dan mengumpulkan data yang sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini maka teknik – teknik yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Kuisisioner

Yaitu pengumpulan data dengan cara membagikan lembar pertanyaan kepada responden dari objek yang kita teliti.

2. Telaah Dokumentasi dan Kepustakaan

Yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan cara mengkaji buku – buku bacaan, dokumen – dokumen, peraturan – peraturan dan ketentuan undang – undang serta kebijaksanaan – kebijaksanaan yang berkaitan dengan pokok permasalahan. Analisis Kuantitatif yang dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran instrument (daftar pertanyaan) kepada sampel, dan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Analisis Kuantitatif yang dilakukan yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran instrument (daftar pertanyaan) kepada populasi dan dihitung dengan analisis regresi linier berganda.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui nilai dari variabel terikat, apakah nilai variabel tersebut mengalami kenaikan atau penurunan

Tabel 1 Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.447	2.998		5.487	.000
Pengawasan	.269	.056	.469	4.761	.000
Penghargaan	.263	.056	.465	4.723	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukkan persamaan :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 16,447 + 0,269X_1 + -0,263X_2 + Et$$

Interprestasi:

1. α 16,447 mempunyai makna jika pengawasan dan penghargaan, dianggap konstan maka kinerja karyawan tetap memiliki besaran 16,447

2. b_1 0,269 mempunyai makna setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel pengawasan sebesar 1 point, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,269 point atau 26,9%.
3. b_2 0,263 mempunyai makna setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel penghargaan sebesar 1 point, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,263 point atau 26,3%.
4. Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi $X_1 = 0,269$ lebih besar daripada koefisien regresi $X_2 = 0,263$. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel pengawasan lebih tinggi atau dominan dibandingkan penghargaan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT.Tunas Dwipa Matra Lampung.

Uji Hipotesis

1 Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Pengujian hipotesis secara parsial dapat dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, jika nilai $\text{sig} < 0,05$ maka hipotesis yang diajukan diterima atau H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 1 Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengaruh	t_{hitung}	t_{tabel}	Kondisi	Kesimpulan
X_1 ke Y	4,761	1,672	$t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$	H_0 ditolak dan H_a diterima
X_2 ke Y	4,723	1,672	$t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$	H_0 ditolak dan H_a diterima

Sumber: Data Diolah, 2021

1. Berdasarkan hasil uji t pengawasan terhadap kinerja, diperoleh nilai t hitung sebesar $4,761 > t$ tabel $1,672$ dengan nilai $\text{sig} (0,000 < 0,05)$, maka hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT.Tunas Dwipa Matra Lampung terbukti dan dapat diterima.
2. Berdasarkan hasil uji t penghargaan terhadap kinerja, diperoleh nilai t hitung sebesar $4,723 > t$ tabel $1,672$ dengan nilai $\text{sig} (0,000 < 0,05)$, maka hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh penghargaan terhadap kinerja karyawan pada PT.Tunas Dwipa Matra Lampung terbukti dan dapat diterima

2 Uji Hipotesis Secara Simultan atau Uji F

Uji hipotesis secara simultan digunakan untuk menguji variabel independen secara keseluruhan berpengaruh terhadap variabel terikat, jika nilai $\text{sig} < 0,05$ maka hipotesis yang diajukan diterima atau H_0 ditolak H_a diterima.

Tabel 2
Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	181.523	2	90.762	23.028	.000 ^b
	Residual	224.660	57	3.941		
	Total	406.183	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengawasan, Penghargaan

Sumber: Data Diolah, 2021

Pengujian secara simultan diperoleh nilai Fhitung (23,028) > Ftabel (3,162) dengan nilai signifikansi (sig.) $0,000 < \alpha 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti secara bersama-sama pengawasan dan penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Tunas Dwipa Matra Lampung. Hipotesis ketiga: Pengawasan dan penghargaan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Tunas Dwipa Matra Lampung, terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

Koefisien determinasi

1 Koefisien determinasi (R^2) Secara Parsial

Analisis determinasi secara parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel X dan Y, sehingga dapat diketahui berapa besar persentase variabel X mempengaruhi variabel Y.

Tabel 3 Koefisien Determinasi Parsial

Correlations				
		Pengawasan	Penghargaan	Kinerja Karyawan
Pengawasan	Pearson Correlation	1	.024	.480**
	Sig. (2-tailed)		.858	.000
	N	60	60	60
Penghargaan	Pearson Correlation	.024	1	.476**
	Sig. (2-tailed)	.858		.000
	N	60	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.480**	.476**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : data diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji, maka dapat dihitung menggunakan rumus determinasi sebagai berikut: $KD = R^2 \times 100\%$. Hasil uji pada variabel X_1 terhadap Y didapatkan nilai koefisien determinan (KD) = $R^2 = 0,480 \times 0,480 = 0,230 \times 100\% = 23\%$. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh variabel pengawasan terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 23%.

Hasil uji pada variabel X_2 terhadap Y didapatkan nilai koefisien determinan (KD) = $R^2 = 0,476 \times 0,476 = 0,226 \times 100\% = 22,6\%$. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh penghargaan terhadap kinerja karyawan adalah 22,6%.

2 Koefisien Determinasi Secara Simultan

Analisis determinasi secara simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel X atau lebih, sehingga dapat diketahui berapa besar persentase variabel X mempengaruhi variabel Y .

Tabel 4 Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.669 ^a	.447	.427	1.98530

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Penghargaan

Sumber : data diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji, maka dapat dihitung menggunakan rumus determinasi sebagai berikut: $KD = R^2 \times 100\%$. Koefisien Determinan (KD) = $R^2 = 0,669 \times 0,669 = 0,447 \times 100\% = 44,7\%$. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh pengawasan dan penghargaan terhadap kinerja karyawan adalah 44,7%

4.2 Pembahasan

Hasil penelitian dinyatakan bahwa pengawasan pada PT.Tunas Dwipa Matra Lampung dalam kategori baik namun belum optimal terlihat dari pimpinan secara rutin dan teratur melakukan pengawasan. Menurut pendapat peneliti masalah ini dapat diminimalisir dengan cara pimpinan dengan memberikan pengawasan secara lebih intens kepada karyawan karena kurangnya pengawasan mengakibatkan kinerja pegawai yang kurang optimal. Besarnya koefisien Determinasi Pengawasan terhadap Kinerja karyawan adalah sebesar 23%. Berdasarkan hasil uji t pengawasan terhadap kinerja, diperoleh nilai t hitung sebesar $4,761 > t$ tabel $1,672$ dengan nilai sig ($0,000 < 0,05$), maka hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT.Tunas Dwipa Matra Lampung terbukti dan dapat diterima

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penghargaan pada PT.Tunas Dwipa Matra Lampung dalam kategori baik namun belum optimal terlihat dari kurangnya penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk reward. Menurut pendapat peneliti, masalah ini dapat diminimalisir dengan cara pimpinan dapat memberikan reward kepada karyawan yang berprestasi, karena ini dapat menjadi motivasi yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Besarnya koefisien determinan penghargaan terhadap kinerja karyawan adalah 22,6%. Berdasarkan hasil uji t penghargaan terhadap kinerja, diperoleh nilai t hitung sebesar $4,723 > t$ tabel $1,672$ dengan nilai sig ($0,000 > 0,05$), maka hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh penghargaan terhadap kinerja karyawan pada PT.Tunas Dwipa Matra Lampung terbukti dan dapat diterima

Berdasarkan hasil analisis di atas, kinerja karyawan pada PT.Tunas Dwipa Matra Lampung dalam kategori baik, namun belum optimal terlihat dari masih ada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Menurut pendapat peneliti, masalah ini dapat diminimalisir dengan cara pimpinan memberikan tugas dan pekerjaan

sesuai dengan *job description* masing-masing pegawai sehingga pekerjaan dapat dengan mudah diselesaikan dan tepat waktu. Besarnya pengaruh pengawasan dan penghargaan terhadap kinerja karyawan adalah 44,7%. Pengujian secara simultan diperoleh nilai Fhitung (23,028) > Ftabel (3,162) dengan nilai signifikansi (sig.) $0,000 < \alpha 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti secara bersama-sama pengawasan dan penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Tunas Dwipa Matra Lampung. Hipotesis ketiga: Pengawasan dan penghargaan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Tunas Dwipa Matra Lampung, terbukti dan dapat diterima kebenarannya..

5. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT.Tunas Dwipa Matra Lampung dengan tingkat pengaruh sebesar 23%.
2. Terdapat pengaruh penghargaan terhadap kinerja karyawan pada PT.Tunas Dwipa Matra Lampung dengan tingkat pengaruh sebesar 22,6%.
3. Terdapat pengaruh pengawasan dan penghargaan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT.Tunas Dwipa Matra Lampung dengan tingkat pengaruh sebesar 44,7%.

5.2 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian di atas, rekomendasi yang diberikan penulis adalah sebagai berikut :

1. Pada variabel pengawasan yang perlu mendapat perhatian adalah mengenai pimpinan mengawasi secara rutin dan teratur karena pernyataan ini mendapat nilai yang paling rendah. Peningkatan pernyataan ini dapat dilakukan oleh pimpinan dengan memberikan pengawasan secara lebih intens kepada karyawan karena kurangnya pengawasan mengakibatkan kinerja karyawan yang kurang optimal
2. Variabel Penghargaan yang perlu mendapat perhatian adalah mengenai pimpinan memberikan penghargaan berupa bonus kepada karyawan berprestasi karena pernyataan ini mendapat Nilai terendah. Pemimpin dapat meningkatkan pernyataan ini dengan menawarkan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, karena ini dapat menjadi motivasi yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan
3. Variabel kinerja karyawan yang perlu mendapat perhatian adalah mengenai karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktunya karena pernyataan tersebut memiliki skor paling rendah. Pimpinan dapat mengatur perbaikan indikator ini sesuai dengan kemampuan dan kompetensi karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Anthony, R.N dan Govindarajan, V. (2014). *Management Control System (International Edition)*. Boston. McGraw-Hil
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung : Rosda
- Arikunto, S. 2014. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dharma, Surya. 2012. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Eko, Supatmi Mamik, *et al.* 2016. “Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Husein Umar, 2015. *Evaluasi Kinerja Perusahaan*, Penerbit Gramedia Pustaka. Utama, Jakarta.
- Husein, Umar. 2014. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada.
Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan”.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat
- Moorhead dan Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen* (edisi kesepuluh). Jakarta: Erlangga.
- Schermerhorn, John R. (2013). *Management*, 12th ed. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Siagian, Sondang P . 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suprihanto, John. 2013. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Pegawai*, Yogyakarta: BPFE
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi ke-7. Depok: PT Raja Grafindo

Wiley. Ivancevich John, dkk (2014). Organizational Behavior. McGraw-Hill Company.

Ahmad Jusmin (2019). Pengaruh Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Karyawan Best Western Lagoon Manado. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/28896>. Diakses 6 Mei 2021

Neti Karnati dan Sari Murti Widihartati. (2019). Pengaruh Pengawasan Dan Penghargaan Terhadap *Organization Citizenship Behavior (Ocb)* Guru Paud Di Kabupaten Manokwari. <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/improvement/article/view/11235>. Diakses 6 Mei 2021

Njoroge, S, Wambui., & Kwasira, Josephat. (2015). Influence of Compensation and Reward on Performance of Employees at Nakuru County Government – IOSR Journal of Business and Management. e ISSN 2278-487X, p-ISSN 2319-7668. Volume 17, Issue 11. Ver I (Nov. 2015), PP 87-93. Retrieved December 23, 2016, from: <http://www.iosjournals.org>

Putu Panca Adi Pratiwi Indah dkk. (2019). Pengaruh Sistem Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Trainee Di Hotel Holiday Inn Resort Baruna Bali. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JMPP/article/view/22087>. Diakses 6 Mei 2021