

# **PENGARUH MOTIVASI DAN PENGAWASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM INDONESIA (PERSERO) TBK WILAYAH TELEKOMUNIKASI RIAU DARATAN DI PEKANBARU**

**Sajidah<sup>1)</sup>, Rosnelly Roesdi<sup>2)</sup>, Kurniawaty Fitri<sup>2)</sup>**

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

Email : sajidah02.sh@gmail.com

*The Effect Of Motivation And Work Supervision On Employee Performance At PT. Telkom Indonesia (PERSERO) Tbk Wilayah Telekomunikasi Riau Daratan At Pekanbaru*

## **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the effect of motivation and work supervision on employee performance at PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk Wilayah Telekomunikasi Riau at Daratan Pekanbaru. The population in this study amounted to 125 people. Primary data was collected by questionnaire as an instrument to prove the results of the study, and to test the hypothesis in this study was to use multiple linear regression analysis with the help of the SPSS program. The sampling technique that has been selected is the Slovin technique (56 employees at PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk Wilayah Telekomunikasi Riau Daratan at Pekanbaru. The results of this study indicate that: 1) there is a positive and significant influence between motivation on the performance of employees of PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk Wilayah Telekomunikasi Riau Daratan at Pekanbaru. 2) there is a positive and significant influence between work supervision on the performance of employees of PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk Wilayah Telekomunikasi Riau Daratan at Pekanbaru.*

*Keywords: Motivation, Work Supervision, Performance*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dasar pembangunan nasional, oleh karena itu maka kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar biasa mencapai tujuan yang diharapkan. Berkaitan mengenai sumber daya manusia, sebenarnya dapat dilihat dari dua aspek yaitu aspek kualitas dan aspek kuantitas, aspek kuantitas mencakup jumlah sumber daya manusia yang tersedia, sedangkan aspek kualitas mencakup kemampuan sumber daya manusia baik fisik maupun non fisik atau kecerdasan dan mental dalam

melaksanakan pembangunan, upaya dalam mewujudkan misi dan visi perusahaan maka organisasi dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang dimilikinya seoptimal mungkin, supaya dapat memberikan "value added" bagi organisasi tersebut, oleh karena itu untuk mewujudkannya, diperlukan sumber daya manusia yang terampil dan handal dibidangnya serta diharapkan dengan sumber daya manusia yang handal dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penilaian kinerja karyawan seharusnya dilakukan dengan melihat berbagai aspek, sehingga sistem penilaian tersebut akan menjadikan

suatu alat guna lebih meningkatkan kinerja yang dihasilkan dari para aparatur. Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam suatu sistem penilaian kinerja yaitu: efektifitas dan efisiensi pelaksanaan tugas, kualitas dan kuantitas kerja, tingkat kecakapan penguasaan pekerjaan, tingkat keterampilan dalam melaksanakan tugas dan tingkat pengalaman dalam bidang tugas. Sebagaimana yang telah dijelaskan oleh Nawawi (2011) bahwa kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik atau material maupun non fisik atau non materil yang dalam pelaksanaannya berdasarkan deskripsi pekerjaan perlu dinilai hasilnya setelah tenggang waktu tertentu.

Aktivitas untuk menentukan berhasil atau tidaknya suatu pekerjaan yang dilakukan adalah penilaian pelaksanaan kegiatan yang direncanakan sebelumnya yang disebut dengan penilaian kinerja. Menurut Sinambela (2012) Kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya, sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Dengan kondisi yang demikian, sebuah tempat usaha tentu memerlukan kinerja yang optimal dari semua unsur karyawannya, dimulai dari pemimpin sampai kepada bawahannya.

Salah satu perusahaan BUMN yang terletak di Kota Pekanbaru adalah PT. Telkom Indonesia Wilayah Telekomunikasi Riau Daratan yang beralamat di Jalan Jend. Sudirman No. 119, Pekanbaru, Riau. Perusahaan ini adalah perusahaan jaringan telekomunikasi terbesar di Indonesia, PT. Telkom Indonesia Wilayah Telekomunikasi Riau Daratan menyediakan layanan telepon tidak bergerak kabel (*fixed wireline*), telpon tidak bergerak nirkabel (*fixed wireless*), layanan telepon seluler data dan internet, serta data interkoneksi baik secara

langsung maupun melalui anak perusahaan.

PT. Telkom Indonesia Wilayah Telekomunikasi Riau Daratan ini tidak hanya memperkenalkan telpon rumah, dan internet saja, tetapi mereka telah memperkenalkan produk terbaru yaitu Indihome, banyak masyarakat belum mengetahui tentang Indihome, Indihome merupakan *bundling* dari produk-produk PT. Telkom Wilayah Telekomunikasi Riau Daratan yang menyediakan layanan telepon rumah, akses internet berkecepatan tinggi, layanan tv interaktif sekaligus dengan berbagai konten seperti layanan portal musik digital dan *home automation*.

Berdasarkan observasi awal dan hasil wawancara dengan Humas PT. Telkom Indonesia Wilayah Telekomunikasi Riau Daratan Pekanbaru ditemukan beberapa permasalahan terkait kinerja karyawan, yaitu:

1. Realisasi jumlah pelanggan belum mencapai target perusahaan
2. Terlambatnya penyelesaian beberapa tugas oleh beberapa karyawan,

Untuk mendukung hasil observasi maka ditampilkan data pelanggan pengguna indihome PT. Telkom Indonesia Wilayah Telekomunikasi Riau Daratan Pekanbaru tahun 2015-2020.

**Tabel 1 Data Pelanggan Pengguna Indihome PT. Telkom Indonesia Wilayah Telekomunikasi Riau Daratan di Pekanbaru Tahun 2015-2020**

No	Tahun	Target Customer	Realisasi Jumlah Customer	Persentase Realisasi (%)
1	2015	7.200	8.527	118,4
2	2016	24.000	22.126	92,2
3	2017	38.000	34.567	91,0
4	2018	40.000	38.269	95,7
5	2019	62.000	55.401	89,4
6	2020	73.000	61.901	84,8

**Sumber:** PT. Telkom Wilayah Telekomunikasi Riau Daratan Pekanbaru, 2021

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa realisasi jumlah pelanggan pengguna indihome PT. Telkom Indonesia Wilayah Telekomunikasi Riau Daratan Pekanbaru Tahun 2018-2020 masih belum mencapai target perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan juga tidak terlepas dari motivasi kerja. Motivasi adalah sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah (Hariandja, 2009).

Permasalahan terkait motivasi yang dijumpai di PT. Telkom Indonesia Wilayah Telekomunikasi Riau Daratan Pekanbaru adalah sebagai berikut:

1. Masalah Tanggung Jawab karyawan:

Karyawan tidak mampu menyelesaikan target pekerjaan yang telah ditetapkan (pencapaian kerja di bawah target)

2. Masalah Prestasi:

Hanya beberapa karyawan yang mampu mendapatkan bonus dari capaian target yang ditetapkan

3. Pengakuan atas Kinerja:

Karyawan kurang mendapat apresiasi dari pemimpin seperti pada tahun sebelumnya ada pemberian reward berupa bonus (uang) yang pada tahun 2019 dikurangi, sehingga hal tersebut mempengaruhi motivasi mereka dalam bekerja, yang berdampak pada penurunan kinerja.

Observasi dilakukan dengan menyebarkan angket pra penelitian yang berisi 5 pernyataan tentang motivasi kerja karyawan yang disebar kepada 25 orang karyawan. Hasil sebaran angket pra penelitian sebagai berikut:

**Tabel 2 Data Kuesioner Pra Penelitian Variabel Motivasi Kerja di PT. Telkom Indonesia Wilayah Telekomunikasi Riau Daratan di Pekanbaru Tahun 2021**

No	Indikator	Item Pernyataan	Alternatif Jawaban (Orang)				Jumlah
			SS	S	CS	TS	
1	Tanggung Jawab	Pekerjaan yang dilakukan mempunyai pengaruh dan peranan yang penting sehingga saya memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan	3	4	7	11	25
2	Prestasi	Pemberian reward memacu semangat saya dalam bekerja	1	2	4	18	25
3	Peluang Untuk Maju	Adanya kesempatan untuk maju dalam karir membuat saya bekerja lebih giat	2	2	6	15	25
4	Pengakuan Atas Kinerja	Pengakuan dari atasan membuat saya berusaha menyelesaikan tugas tepat waktu	3	3	3	16	25
5	Pekerjaan yang Menantang	Adanya pemerian pekerjaan yang menantang membuat semangat kerja saya meningkat	2	2	5	16	25
Jumlah			11	13	25	76	125
Persentase			8,8%	10,4%	20%	60,8%	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Keterangan:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

CS = Cukup Setuju

TS = Tidak Setuju

Berdasarkan Tabel 1.2 angket penilaian motivasi di atas menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan pada di PT. Telkom Indonesia Wilayah Telekomunikasi Riau Daratan di Pekanbaru masih rendah. Hal ini terlihat dari jawaban reponden yang kebanyakan menjawab “tidak setuju”. Motivasi yang rendah disebabkan oleh hasil kinerja karyawan kurang mendapat apresiasi dari pemimpin seperti pada tahun sebelumnya ada pemberian *reward* berupa bonus (uang) yang pada tahun 2019 sudah ditiadakan, sehingga hal tersebut mempengaruhi motivasi mereka

dalam bekerja, yang berdampak pada penurunan kinerja. Selanjutnya juga dalam diri karyawan tidak menganggap bahwa setiap tugas yang diberikan kepadanya merupakan tantangan untuk membawanya maju, tetapi bagi pegawai tugas tidak lebih dari kewajiban mereka sebagai seorang karyawan. Hal ini mengurangi motivasi mereka dalam bekerja.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengawasan kerja. Pengawasan kerja adalah suatu proses kegiatan seorang pimpinan untuk menjamin agar pelaksanaan kegiatan organisasi sesuai dengan rencana, kebijaksanaan, dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan. Menurut Robbins (2012) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengawasan. Berdasarkan observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan di perusahaan tentang keadaan pengawasan kerja dapat dijelaskan bahwa di PT. Telkom Indonesia Wilayah Telekomunikasi Riau Daratan di Pekanbaru, yaitu:

1. Tidak maksimalnya pengawasan di lapangan, dimana data yang disampaikan karyawan yang didapat dari lapangan tidak sesuai dengan kondisi sebenarnya.
2. Karyawan lapangan melanggar SOP yang ditetapkan, misalnya absensi di kantor terlambat dilakukan

Observasi dilakukan dengan menyebarkan angket pra penelitian yang berisi 5 pernyataan tentang pengawasan kerja karyawan yang disebar kepada 25 orang karyawan. Hasil sebaran angket pra penelitian sebagai berikut:

**Tabel 3 Data Kuesioner Pra Penelitian Variabel Pengawasan Kerja di PT. Telkom Indonesia Wilayah Telekomunikasi Riau Daratan di Pekanbaru Tahun 2021**

No	Indikator	Item Pernyataan	Alternatif Jawaban (Orang)				Jumlah
			SS	S	CS	TS	
1	Kontrol	Pimpinan	1	4	9	11	25

No	Indikator	Item Pernyataan	Alternatif Jawaban (Orang)				Jumlah
			SS	S	CS	TS	
	(pengawasan) masukan	melakukan pengelolaan sumberdaya dengan memberikan kritikan dan masukan kepada karyawan agar kinerja semakin baik					
2	Kontrol (pengawasan) Perilaku	Pimpinan memberi teguran jika melihat perilaku karyawan yang melanggar SOP perusahaan	2	4	6	13	25
3	Kontrol (pengawasan) Pengeluaran	Pimpinan melakukan kontrol terhadap pengeluaran perusahaan	2	3	10	10	25
4	Supervisi	Pimpinan melihat dan meninjau kinerja bawahan secara berkala	1	3	7	14	25
5	Keselerasan Tujuan	Pimpinan menilai kinerja karyawan berdasarkan keselerasan dengan tujuan yang ingin dicapai perusahaan	2	5	8	10	25
Jumlah			8	19	40	58	125
Persentase			6,4%	15,2%	32,0%	46,4%	100%

Sumber: Data Olah, 2021

Keterangan:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

CS = Cukup Setuju

TS = Tidak Setuju

Berdasarkan table 1.3 angket penilaian pengawasan kerja di atas menunjukkan bahwa tingkat pengawasan kerja karyawan pada di PT. Telkom Indonesia Wilayah Telekomunikasi Riau Daratan di Pekanbaru masih rendah. Hal ini terlihat dari jawaban reponden yang kebanyakan menjawab "tidak setuju". Hal ini disebabkan oleh tidak maksimalnya pengawasan di lapangan, dimana data

yang disampaikan karyawan yang didapat dari lapangan tidak sesuai dengan kondisi sebenarnya, dan juga karyawan lapangan melanggar SOP yang ditetapkan, misalnya absensi di kantor terlambat dilakukan.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang sudah dikemukakan di atas, maka dapat dibuat perumusan masalah yaitu:

1. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk Wilayah Telekomunikasi Riau Daratan di Pekanbaru?
2. Apakah pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk Wilayah Telekomunikasi Riau Daratan di Pekanbaru?

### **Tujuan penelitian**

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk Wilayah Telekomunikasi Riau Daratan di Pekanbaru.
2. Untuk menganalisis pengaruh pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk Wilayah Telekomunikasi Riau Daratan di Pekanbaru.

### **Manfaat penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat:

1. Sebagai masukan bagi pimpinan dan instansi dalam membuat kebijakan mengenai kinerja karyawan.

2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja.
3. Sebagai bahan tambahan referensi bagi peneliti lain yang ingin menganalisa terhadap permasalahan yang sama.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja Karyawan**

Mathis dan Jackson dalam (Nurmansyah, 2016) menjelaskan bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2011) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Rivai (2014) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standar organisasi perusahaan.

### **Motivasi**

Menurut Hasibuan (2017) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi adalah sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan

mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah (Hariandja, 2009).

Menurut Mulyadi (2015) motivasi adalah dorongan baik dari diri orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu.

### **Pengawasan Kerja**

Menurut Siagian (2015:259) definisi dari pengawasan kerja merupakan Berkisar pada kegiatan pengamatan, penilaian, dan penciptaan suatu sistem umpan balik agar tujuan yang sudah ditetapkan dapat dicapai secara tepat. Untuk menjamin agar semua pekerjaan yang telah diberikan oleh pimpinan kepada bawahannya dapat berjalan sesuai menurut rencana, maka seorang pimpinan tersebut harus memiliki kemampuan untuk memandu, menuntut, membimbing, memotivasi, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang baik, sumber pengawasan yang baik, serta membawa pengikutnya kepada sasaran yang hendak dituju sesuai ketentuan, waktu dan perencanaan (Kartono, 2012).

Menurut (Kadarman, 2012) pengawasan kerja adalah suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan kinerja standar pada rencana untuk merancang sistem umpan balik informasi untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan dan mengukur signifikansi penyimpangan tersebut, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya yang telah digunakan seefektif dan seefisien mungkin guna mencapai tujuan organisasi.

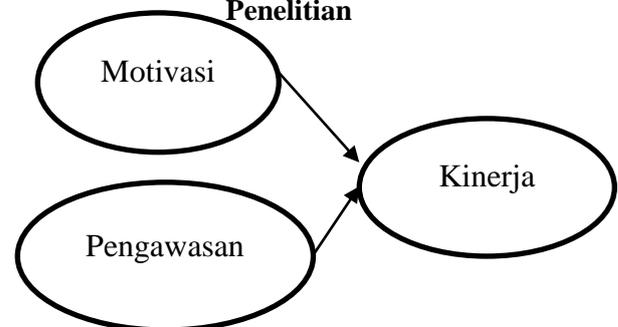
Pengawasan kerja melekat adalah kegiatan mengamati, observasi menilai, mengarahkan pekerjaan, wewenang yang diserahkan oleh atasan terhadap bawahannya sehingga dapat diberikan

sanksi terhadap bawahan secara struktural yang dilakukan secara kontiniu dan berkesinambungan. pengawasan adalah segenap kegiatan untuk meyakinkan dan menjamin bahwa pekerjaan-pekerjaan dilakukan dengan rencana yang ditetapkan, kebijakan-kebijakan yang telah digariskan dan perintah-perintah yang telah diberikan dalam rangka pelaksanaan rencana tersebut. Pengawasan harus mengukur apa yang telah dicapai, menilai pelaksanaan, serta mengadakan tindakan perbaikan dan penyesuaian yang dianggap perlu.

### **Kerangka Penelitian**

Kerangka penelitian adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai hal yang penting. Untuk menggambarkan kerangka penelitian tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

**Gambar 1 Kerangka Konsep Penelitian**



**Sumber:** Mangkunegara (2011); Hasibuan (2017); Siagian (2015)

### **Hipotesis Penelitian**

1. Diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk Wilayah Telekomunikasi Riau Daratan di Pekanbaru.
2. Diduga pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan pada PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk Wilayah Telekomunikasi Riau Daratan di Pekanbaru.

## **METODE PENELITIAN**

### **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian yaitu PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Wilayah Telekomunikasi Riau Daratan Pekanbaru yang beralamat Jalan Jendral Sudirman No. 119, Pekanbaru, Riau.

### **Populasi dan Sampel**

#### **Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pimpinan dan karyawan PT Telkom Indonesia Wilayah Telekomunikasi Riau Daratan yang berjumlah 125 orang.

#### **Sampel**

Menurut Sugiyono (2013) sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengukuran sampel merupakan langkah untuk menentukan besarnya sampel yang akan diambil dalam melaksanakan penelitian dalam suatu objek. Peneliti memperkecil objek penelitian disebabkan karena kondisi pandemi Covid 19 yang semakin hari kasus penyebarannya semakin meningkat, sehingga penulis khawatir tidak mampu untuk mendapatkan jumlah objek secara keseluruhan (populasi).

Dalam penelitian ini, menghitung ukuran sampel dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin. Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan

sampel, jumlahnya harus representative agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana. Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir; e = 10%.

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 125 orang karyawan dengan persentase kelonggaran yang digunakan adalah 10% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{125}{1 + (125 \times 0,01)}$$
$$n = \frac{125}{2,25} = 55,56$$

Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang mejadi responden dalam penelitian ini 55,56 dan dibulatkan menjadi 56 orang responden.

## **Metode Analisis Data**

### **Uji Kualitas Data**

#### **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner.. Suatu alat ukur dikatakan valid apabila dapat menjawab secara cermat tentang variabel yang diukur. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi, validitas ingin mengukur apakah pernyataan dalam kuesioner yang sudah kita buat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak kita ukur. Validnya suatu kuesioner dapat dilihat pada kolom

*correlated item – total correlation*, dimana item dinyatakan valid jika nilai *correlation* lebih besar dari r tabel.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang akan dipergunakan untuk mengumpulkan data variable penelitian reliabel atau tidak. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila jawaban dari responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dihitung menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*. Apabila nilai *Cronbach Alpha* diatas 0,70 maka instrumen yang digunakan dikatakan reliabel.

### Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendeteksi normal. Uji normalitas yang menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) yang membandingkan nilai probabilitas dengan nilai signifikansinya. Distribusi dikatakan normal jika probabilitas dalam uji K-S berada di atas 0,05.

### Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi linear ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Multikolinearitas adalah situasi adanya korelasi variabel-variabel independen antara yang satu dengan yang lainnya. Ada tidaknya multikolinearitas dapat dideteksi dengan melihat nilai tolerance dan *variance inflation factor* (VIF), serta dengan menganalisis matriks korelasi variabel-variabel independen. Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah jika

nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance tidak kurang 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji Glejser. Jika probabilitas signifikan antara variabel independen dengan *absolut residual* lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

### Analisis Linier Berganda

Analisis linier berganda adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi (X1) dan pengawasan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Model regresi linier berganda ditunjukkan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Karyawan
a	= Nilai konstanta
b	= koefisien
X <sub>1</sub>	= Motivasi
X <sub>2</sub>	= Pengawasan
e	= Standar error

### Uji Hipotesis

#### 1. Uji Parsial (Uji Statistik t)

Uji t digunakan untuk menguji apakah secara parsial, variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan terhadap variabel terikat, pengujian dilakukan melalui uji t dengan membandingkan t hitung dengan t tabel pada  $\alpha = 0,05$  (Rusiadi, 2013).

Apabila hasil perhitungannya menunjukkan :

a)  $t_{hitung} > t_{tabel}$

Artinya variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat dan terdapat pengaruh di antara kedua variabel yang diuji.

b)  $t_{hitung} < t_{tabel}$

Arinya variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel terikat dan tidak terdapat pengaruh di antara dua variabel yang diuji.

## 2. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh variabel independent terhadap dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi, semakin baik variabel independent dalam menjelaskan variabel dependennya, yang berarti persamaan regresi baik digunakan untuk mengestimasi nilai variabel dependen. Semakin besar nilai  $R^2$  (mendekati 1) maka berarti pengaruh variabel bebas secara serentak dianggap kuat dan apabila ( $R^2$ ) mendekati 0 maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat serentak adalah lemah.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi  $r$  hitung dengan  $r$  tabel, dengan kriteria pengujian jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , berarti item pernyataan valid. Namun jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , berarti item pernyataan tidak valid. Sedangkan  $r$  tabel diperoleh dengan menggunakan rumus  $df = n - 2 = 56 - 2 = 54$  (lihat tabel  $r$ ), sehingga diperoleh nilai  $r$  tabel = 0,263.

**Tabel 4 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	$r$ hitung	$r$ tabel	Keputusan
Kinerja Karyawan	KK1	0,704	0,263	Valid
	KK2	0,545	0,263	Valid
	KK3	0,661	0,263	Valid
	KK4	0,676	0,263	Valid
Motivasi	M1	0,820	0,263	Valid
	M2	0,769	0,263	Valid
	M3	0,748	0,263	Valid
	M4	0,737	0,263	Valid
	M5	0,740	0,263	Valid
Pengawasan	P1	0,806	0,263	Valid
	P2	0,737	0,263	Valid
	P3	0,766	0,263	Valid
	P4	0,726	0,263	Valid
	P5	0,648	0,263	Valid

**Sumber :** Data Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan Tabel 5.8 diketahui bahwa nilai  $r_{hitung}$  seluruh pernyataan  $> r$  tabel (0,263) yang artinya adalah alat ukur yang digunakan valid.

### Uji Reliabilitas

Perhitungan reliabilitas dengan menggunakan SPSS dengan melihat *cronbach's alpha* pada tabel *reliability statistics*. Keputusannya jika  $r$  alpha  $> r$  tabel, maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel. Hasil pengujian reliabilitas variabel penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
Kinerja Karyawan	0,815	0,6	Reliabel
Motivasi	0,905	0,6	Reliabel
Pengawasan	0,891	0,6	Reliabel

**Sumber :** Data Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 5.9 terlihat bahwa variable-variabel penelitian telah reliable. Hal ini dapat dilihat dari nilai Alpha Cronbach's seluruh variabel yaitu  $> 0,6$ , Artinya alat ukur yang digunakan reabel / dapat dipercaya.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendeteksi normal. Uji normalitas yang menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) yang membandingkan nilai probabilitas dengan nilai signifikansinya. Distribusi dikatakan

normal jika probabilitas dalam uji K-S berada di atas 0,05.

**Tabel 6 Hasil Uji Normalitas**  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.32039901
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.061
	Negative	-.080
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Data Olahan SPSS, 2021

Dari Tabel 6 uji Kolmogorov Smirnov diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,200 > 0,05$ . Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas

### Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi linear ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Multikolinearitas adalah situasi adanya korelasi variabel independen antara yang satu dengan yang lainnya.

**Tabel 7 Hasil Uji Multikolinieritas**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi	,774	1,292
Pengawasan	,774	1,292

a, Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS, 2021

Dari Tabel 7 diperoleh nilai VIF seluruh variable bebas  $< 10$  dan tolerance  $> 0,10$ , Dapat diartikan bahwa model regresi bebas dari multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji Glejser. Jika probabilitas signifikan

antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas,

**Tabel 8 Hasil Uji Heterokedastisitas**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	.081	.367		.220	.826
Motivasi	.036	.028	.184	1.264	.212
Pengawasan	.051	.031	.244	1.678	.099

a. Dependent Variable: Abs\_res

Sumber : Data Olahan SPSS, 2021

Dari Tabel 8 uji Glejser diperoleh nilai signifikansi variabel independen dengan absolut residual sebesar 0,212 dan 0,099  $> 0,05$ . Dapat diartikan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

### Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, analisis ini digunakan untuk melihat pengaruh motivasi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Wilayah Telekomunikasi Riau Daratan dengan menggunakan SPSS. Semua variabel dimasukkan untuk mencari hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Dari hasil pengolahan data, diperoleh hasil regresi dan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 9**  
Hasil Koefisien Regresi  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	2,560	,743		3,444	,001
Motivasi	,231	,057	,369	4,044	,000
Pengawasan	,386	,062	,569	6,246	,000

a, Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS, 2021

Dari Tabel 9 diatas diperoleh persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 2,560 + 0,231 X_1 + 0,386 X_2 + e$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

- Nilai konstanta (a) sebesar 2,560, Artinya adalah apabila variabel independen diasumsikan nol (0), maka kinerja karyawan sebesar 2,560,
- Nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,231, Artinya adalah bahwa setiap peningkatan motivasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,231 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap,
- Nilai koefisien regresi variabel pengawasan sebesar 0,386, Artinya adalah bahwa setiap peningkatan pengawasan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,386 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap,
- Standar error (*e*) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukan dalam persamaan,

### Pengujian Hipotesis

#### Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

**Tabel 10 Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	2,560	,743		3,444	,001
Motivasi	,231	,057	,369	4,044	,000
Pengawasan	,386	,062	,569	6,246	,000

a, Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS, 2021

Dari Tabel 10 diatas diketahui nilai  $t_{hitung}$  masing-masing variabel independen. Dan diperoleh nilai  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan Persamaan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} t_{tabel} &= n - k - 1 : \alpha / 2 \\ &= 56 - 2 - 1 : 0,05 / 2 \\ &= 53 : 0,025 \\ &= 2,006 \end{aligned}$$

keterangan:

n : jumlah sampel

k : jumlah variabel bebas

l : konstan

1. Motivasi. Diketahui  $t_{hitung}$  (4,044) >  $t_{tabel}$  (2,006) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pengawasan. Diketahui  $t_{hitung}$  (6,246) >  $t_{tabel}$  (2,006) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya variabel pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 11 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,812 <sup>a</sup>	,659	,647	1,34508

a, Predictors: (Constant), Pengawasan, Motivasi

b, Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS, 2021

Dari Tabel 11 diatas diperoleh nilai koefisien determinasi  $r^2$  sebesar 0,659. Artinya adalah bahwa sebesar 65,9% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi dan pengawasan. Sedangkan sisanya 34,1%

dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini,

## PEMBAHASAN

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk Wilayah Telekomunikasi Riau Daratan di Pekanbaru**

Pengujian hipotesis 1 menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia di Wilayah Telekomunikasi Riau Daratan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi karyawan maka kinerjanya akan semakin meningkat dan sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja karyawan maka kinerjanya akan semakin rendah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sukmawati (2013) yang menyatakan bahwa motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini, diketahui bahwa motivasi karyawan PT. Telkom Indonesia Wilayah Telekomunikasi Riau Daratan sudah baik. Walaupun motivasi karyawan sudah baik, namun masih terdapat kondisi yang menyebabkan turunnya motivasi kerja karyawan yaitu berkaitan dengan pemberian *reward*. Pemberian *reward* berupa bonus (uang) yang dilakukan pada tahun 2019 sudah ditiadakan, sehingga hal tersebut mempengaruhi motivasi mereka dalam bekerja, yang berdampak kepada kurang optimalnya kinerja karyawan. Dengan keadaan seperti itu menyebabkan karyawan tidak menganggap bahwa setiap tugas yang diberikan kepadanya merupakan tantangan untuk membawanya maju, tetapi tidak lebih dari kewajiban mereka sebagai seorang karyawan, sehingga ada keterpaksaan dalam bekerja karena tidak adanya pilihan pekerjaan yang dinilai lebih baik.

### **Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk Wilayah Telekomunikasi Riau Daratan di Pekanbaru**

Pengujian hipotesis 2 menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara pengawasan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Wilayah Telekomunikasi Riau Daratan. Hal ini berarti bahwa semakin baik pengawasan yang dilakukan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dan sebaliknya, semakin kurang baik pengawasan yang dilakukan maka kinerja karyawan akan semakin rendah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Asron Saputra dan Harianto (2020) yang mendapatkan hasil bahwa pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini, diketahui bahwa pengawasan yang dilakukan PT. Telkom Indonesia Wilayah Telekomunikasi Riau Daratan masih sepenuhnya belum baik. Hal ini disebabkan karena adanya keterbatasan akses yang dimiliki oleh pimpinan menyebabkan pengawasan yang dilakukan tidak komprehensif, terutama untuk pekerjaan di lapangan. Pimpinan hanya dapat melakukan pengawasan administratif yang dokumentasi berdasarkan hasil laporan karyawan di lapangan. Kondisi seperti terkadang menyebabkan kurang sesuai antara laporan dan kondisi yang sebenarnya.

## SIMPULAN DAN SARAN

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk Wilayah Telekomunikasi Riau Daratan di Pekanbaru, maka pada bab ini penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom

- Indonesia (Persero) Tbk Wilayah Telekomunikasi Riau Daratan di Pekanbaru. Semakin tinggi motivasi karyawan maka kinerjanya akan semakin meningkat.
2. Pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk Wilayah Telekomunikasi Riau Daratan di Pekanbaru. Semakin tinggi pengawasan kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan masukan-masukan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk Wilayah Telekomunikasi Riau Daratan di Pekanbaru masih tergolong cukup baik, perlu peningkatan pada indikator prestasi/*reward* yaitu adanya penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, jika dikelola dengan baik sistem *reward* terhadap karyawan yang berprestasi akan memberikan dampak yang besar untuk peningkatan motivasi sehingga dapat meningkatkan kinerja pada perusahaan, serta pada indikator pekerjaan yang menantang yaitu pekerjaan-pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta menawarkan satu varietas tugas, kebebasan dan umpan balik tentang seberapa baiknya melakukan pekerjaan yang secara mental menantang, masih tergolong cukup baik, diharapkan untuk kedepannya perusahaan memberikan kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang menantang sehingga dapat menimbulkan kegairahan/memotivasi seorang karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.

2. Pengawasan kerja pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk Wilayah Telekomunikasi Riau Daratan di Pekanbaru masih belum sepenuhnya baik (cukup baik), hal yang perlu ditingkatkan pada supervisi yaitu adanya pimpinan melihat dan meninjau kinerja bawahan secara berkala. Oleh karena itu diharapkan pada pimpinan untuk meningkatkan dalam hal supervisi sehingga adanya *feedback* yang baik untuk meningkatkan pengawasan kerja yang berdampak tercapainya kinerja perusahaan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa.
- Hasibuan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono, K. 2012. *Psikologi Sosial Untuk Manajemen Perusahaan dan Industri*. Jakarta: Rajawali.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor: In Media.
- Nawawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nurmansyah. 2016. *Perilaku Organisasi*. Pekanbaru: Unilak Press.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk*

- Perusahaan dari Teori ke Praktik.*  
Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Siagian. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai (Teori Pengukuran dan Implikasi).* Jakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2013. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D.* Bandung: Alfabeta.