

PENGARUH PENGAWASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KAMADJAJA LOGISTICS PEKANBARU

Hafizd Arafano Wianda¹ dan Drs Kasmirudin, M.S.i²

hafisdarafano41@gmail.com

¹ Mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Riau

² Dosen Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Riau

The Effect Of Work Supervision And Work Motivation On Employee Performance Of Pt Kamadjaja Logistics Pekanbaru

ABSTRACT

This study aims at the influence of work supervision and work motivation on the performance of employees of PT Kamadjaja Logistics Pekanbaru. Work supervision variable as a variable (X1), work motivation as a variable (X2) and performance as a variable (Y). This research method is descriptive quantitative using the SPSS 22 program, where the sample used is 62 employees using accidental sampling techniques and data collection techniques using a questionnaire. From the results of the data analysis which includes validity test, reliability test, determination test, simple linear regression test and multiple linear regression test, t test, f test so that it can be concluded that partially work supervision has a positive and significant effect on employee performance, partially working motivation. positive and significant effect on employee performance, work supervision and employee motivation simultaneously have a significant effect on employee performance at PT Kamadjaja Logistics Pekanbaru.

Keywords: Motivation, organizational learning, organizational commitment

PENDAHULUAN

Perusahaan dalam upaya untuk mewujudkan tujuan perusahaan, salah satunya adalah dengan mempunyai karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Semakin pesatnya perkembangan dan dinamika lingkungan, baik di tataran lokal, nasional, maupun global yang disertai dengan situasi yang sulit diprediksi, menuntut setiap organisasi untuk selalu berinovasi, mampu menyesuaikan diri serta terus melakukan perubahan-perubahan yang terjadi guna meningkatkan kemampuan organisasi itu sendiri. Setiap organisasi mengharapkan pegawainya mampu melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien.

Manusia merupakan sumber daya terpenting dalam suatu instansi pemerintahan, tanpa aspek manusia sulit kiranya instansi untuk mengembangkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset organisasi dalam mewujudkan eksistensinya (Nawawi, 2012).

Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan adalah pimpinan perlu menggerakkan serta memantau kinerja karyawannya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai & Sagala, 2013).

Pengawasan saat ini menjadi bagian dari faktor penting dalam mempengaruhi kinerja dan disiplin kerja karyawan karena sebagai sarana controlling atau mengontrol kegiatan-kegiatan di dalam sebuah perusahaan/organisasi. Melalui pengawasan ini karyawan dapat diawasi dengan baik sehingga dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam bekerja dan berdampak pada tercapainya kinerja karyawan secara maksimal (Marpaung dan Agustin, 2013).

Manullang (2002: 177) menyatakan bahwa pengawasan dibidang sumber daya manusia dan kegiatan - kegiatannya bertujuan untuk mengetahui apakah kegiatan yang berjalan, sesuai dengan instruksi, rencana dan tata kerja". Beberapa peneliti sebelumnya sudah membuktikan adanya pengaruh pengawasan terhadap peningkatan kinerja karyawan, diantaranya; Nurul Afifah (2013), Haris Saputra (2016) dan Al Mubin (2016)

Selain pengawasan kerja, motivasi diperlukan dalam sumber daya manusia. Motivasi kerja merupakan dorongan kerja yang timbul pada diri seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan tertentu, sehingga motivasi mempunyai peranan penting dalam organisasi. (Suwardi dan Joko Utomo, 2011). Semakin kuat motivasi kerja maka kinerja pegawai akan semakin tinggi, hal ini berarti setiap peningkatan motivasi karyawan akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi kinerja karyawan (Rivai & Sagala, 2013).

Motivasi sebagai faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan

aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2015). Seperti yang diungkapkan Handoko (2015: 252) bahwa motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Pengaruh faktor motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Mangkunegara, 2007:67, seseorang karyawan akan dapat melaksanakan tugasnya dengan optimal bila karyawan tersebut didorong oleh motivasi yang. Kurangnya perhatian ataupun motivasi yang diberikan pimpinan terhadap karyawan, hal ini mempengaruhi lancarnya kinerja karyawan.

Bisnis jasa pengiriman barang (ekspedisi), memiliki peranan penting dalam menunjang kelancaran perekonomian nasional. Pentingnya jasa ekspedisi tercermin pada sarana dalam menunjang distribusi dan transportasi, sehingga dapat memperlancar arus barang. Dalam menghadapi globalisasi dan era perdagangan bebas, peranan perusahaan ekspedisi yang mempunyai nilai lebih dalam jasa logistik dan mata rantai distribusi barang semakin lebih penting lagi bagi industri, perusahaan maupun individu yang mempunyai ketergantungan besar terhadap kecepatan dan ketepatan yang diperuntukkan kepada penerima barang.

Lingkungan industri jasa pengiriman barang yang terus berubah serta tingkat persaingan yang dihadapi oleh perusahaan atau organisasi telah memberikan tekanan yang besar terhadap organisasi tersebut untuk merubah dirinya. Era globalisasi saat ini menimbulkan kompetisi di berbagai bidang, terutama bidang jasa pengiriman barang. Perusahaan harus bisa mengikuti berbagai perubahan yang terjadi di era modern saat ini.

PT Kamadaja Logistics Pekanbaru merupakan perusahaan yang bergerak di bidang layanan jasa kurir

pengiriman barang dan dokumen di Indonesia karena mampu menjangkau hampir ke seluruh pelosok negeri. Jasa kurir pengiriman barang dan dokumen di Indonesia semakin menjanjikan seiring dengan pertumbuhan pola masyarakat yang cenderung menyukai segala sesuatu yang praktis dan cepat sesuai dengan kebutuhan masyarakat yang semakin kompleks. Semua karyawan diberikan berbagai fasilitas kerja sesuai bidangnya masing-masing dan setiap karyawan diberikan peralatan kerja yang sangat aman dan nyaman serta ruangan kerja yang kondusif.

Namun, masih dijumpai fakta di lapangan yang menunjukkan pengantaran paket mengalami keterlambatan dalam pengiriman sehingga meningkatkan keluhan pelanggan. Hal ini mengindikasikan masih rendahnya produktifitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, dan tentu mempengaruhi kinerja karyawan dan kinerja perusahaan. Ini dapat dilihat pada table berikut ini.

Tabel 1 Produktifitas Rata-Rata Pekerja Periode Januari – Mei 2019

| Bulan | Jumlah Karyawan | Jumlah Pengiriman | Produktifitas Kerja Rata-Rata Karyawan |
|----------|-----------------|-------------------|--|
| Januari | 62 | 1533 | 24,73 |
| Februari | 62 | 1674 | 27,00 |
| Maret | 62 | 1488 | 24,00 |
| April | 62 | 1727 | 27,85 |
| Mei | 62 | 1609 | 25,95 |

Sumber : PT Kamadjaja Logistics Pekanbaru, 2019

Dari table diatas menunjukkan masih rendahnya produktivitas kerja karyawan perusahaan setiap bulan hanya berkisar 25 hingga 28 jumlah jasa pengiriman yang dihasilkan setiap 1 orang karyawan. Bahkan bulan Mei mengalami penurunan yang cukup besar yakni dari 25 menurun menjadi 26 jasa pengiriman yang diperoleh.

Selanjutnya, juga ditemukan masalah yang berkaitan dengan tingkat absensi karyawan, dimana tingkat kehadiran atau kemangkiran karyawan mengalami kenaikan setiap tahun. Terlihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1 Data Kehadiran dan Kemangkiran Karyawan PT Kamadjaja Logistics Pekanbaru Tahun 2014-2018

| No | Tahun | Jumlah Karyawan | Jumlah hari kerja karyawan | Kehadiran | Kemangkiran |
|----|-------|-----------------|----------------------------|-----------|-------------|
| 1 | 2014 | 58 | 300 | 97,45% | 2,55% |
| 2 | 2015 | 71 | 300 | 97,66% | 2,34% |
| 3 | 2016 | 66 | 300 | 96,82% | 3,18% |
| 4 | 2017 | 68 | 300 | 96,48% | 3,52% |
| 5 | 2018 | 62 | 300 | 95,63% | 4,37% |

Sumber : PT Kamadjaja Logistics Pekanbaru, 2019

Dari table diatas menunjukkan adanya kecenderungan peningkatan jumlah atau volume karyawan yang mangkir bekerja di perusahaan. Sejak tahun 2015 angkat kemangkiran mengalami peningkatan setiap tahun dari 3,52% hingga mencapai angka 4,37% tahun 2018. Data ini mengindikasikan turunnya semangat kerja karyawan melaksanakan pekerjaandi perusahaan, hal ini bisa mengakibatkan terjadinya penurunan kinerja karyawan.

Tabel 2 Data Kemangkiran Karyawan

| No | Tahun | Absensi | | | | Total Absensi |
|----|-------|---------|----|-----|-----|---------------|
| | | A | I | S | T | |
| 1 | 2014 | 21 | 45 | 78 | 300 | 444 |
| 2 | 2015 | 28 | 60 | 65 | 345 | 498 |
| 3 | 2016 | 34 | 34 | 95 | 467 | 630 |
| 4 | 2017 | 25 | 45 | 97 | 551 | 718 |
| 5 | 2018 | 44 | 79 | 119 | 570 | 812 |

Sumber : PT Kamadjaja Logistics Pekanbaru, 2019

Dari table diatas menunjukkan adanya peningkatan volume alpha karyawan tahun 2015 dan 2018, hingga mencapai angka volume sebesar 44,

demikian juga angka volume keterlambatan karyawan juga menunjukkan tendency yang meningkat hingga mencapai 570 pada tahun 2018. Kondisi ini menggambarkan adanya penurunan semangat kerja karyawan dan pada akhirnya akan menurunkan kinerja karyawan perusahaan.

Keperluan pengawasan dalam sebuah organisasi timbul karena organisasi itu sendiri kompleks dan semakin besar organisasi itu, semakin sukar proses pengawasan, karena hubungan berhubungan dengan usaha-usaha keseluruhan dari organisasi tersebut. Jadi keseluruhan pengawasan adalah aktivitas membandingkan apa yang sedang atau sudah dikerjakan dengan apa yang direncanakan sebelumnya, karena diperlukan kriteria, norma, standar, dan ukuran.

Hakim (2006) menyebutkan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.

Berdasarkan pra survey lapangan, ditemukan beberapa phenomena yang masih menunjukkan adanya sikap karyawan kurang positif terhadap pekerjaan, sehingga menimbulkan beberapa perilaku kerja yang kurang produktif, di antaranya;

- Masih adanya beberapa karyawan yang tidak melaksanakan pekerjaan pada saat jam kerja berlangsung.
- Masih ada beberapa karyawan yang terlambat masuk kantor atau tidak sesuai dengan jam masuk kantor.

- Masih adanya beberapa karyawan meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja berjalan
- Masih ada beberapa karyawan yang masih beristirahat di luar pada saat jam masuk kantor.

Rumusan Masalah

Setiap perusahaan pasti melakukan pengawasan kerja, guna meningkatkan kinerja karyawannya, namun terkadang masih saja terdapat karyawan yang bolos atau yang curang dalam bekerja. Perusahaan telah meningkatkan pengawasan kerja bagi karyawan, perusahaan juga telah berusaha dalam meningkatkan kepuasan kerja dengan cara dengan memberikan atau mengeluarkan hak-hak yang seharusnya didapat oleh karyawan dan memberikan perlakuan yang sama terhadap karyawan serta insentif bagi karyawan yang berkinerja baik. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah penelitian sebagai berikut: **Bagaimana pengaruh pengawasan kerja dan motivasikerja terhadap kinerja karyawan PT Kamadjaja Logistics Pekanbaru.**

Tujuan Penelitian

Untuk menjawab dan menganalisis masalah di atas maka dalam penelitian ini yang menjadi tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh signifikan Pengawasan terhadap Kinerja karyawan PT. Kamadjaja Logistics Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Kamadjaja LogisticsPekanbaru.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh signifikan pengawasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja

KERANGKA TEORI

Pengawasan Kerja

Menurut Sondang P. Siagian (2014), Pengawasan merupakan suatu proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang di lakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah di tentukan.

Dimensi dan indikator yang terdapat dalam pengawasan kerja menurut Griffin (2004) terdapat empat mekanisme yang positif mempengaruhi Pengawasan, antara lain :

1. Menetapkan Standar.

Control Standard adalah target yang menjadi acuan perbandingan untuk kinerja dikemudian hari. Standar yang ditetapkan untuk tujuan pengawasan harus diekspresikan dalam acuan yang dapat diukur. Strategi pengawasan harus konsisten dengan tujuan organisasi.

2. Mengukur Kinerja

Pengukuran kinerja adalah aktivitas konstan dan kontinu bagi sebagian besar organisasi. Agar pengawasan berlangsung efektif, ukuran-ukuran kinerja harus valid. Kinerja karyawan biasanya diukur berbasis kuantitas dan kualitas output, tetapi bagi banyak pekerjaan, pengukuran kinerja harus lebih mendetail.

3. Menentukan Kebutuhan Tindakan Korektif

Berbagai keputusan menyangkut tindakan korektif sangat bergantung pada keahlian-keahlian analitis dan diagnotis manajer. Setelah membandingkan kinerja dengan standar, manajer dapat memilih salah satu tindakan : mempertahankan status quo (tidak melakukan apa-apa), mengoreksi penyimpangan, atau mengubah standar.

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2012), motivasi berasal dari kata latin "*Movere*" yang berarti "dorongan atau daya penggerak" Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut.

Mc. Clelland (1987) mengatakan bahwa motivasi berprestasi adalah suatu keinginan yang ada dalam diri seseorang yang mendorong orang tersebut untuk berusaha mencapai suatu standar atau ukuran keunggulan. Ukuran keunggulan didapat dengan acuan prestasi orang lain, akan tetapi juga dapat dengan membandingkan prestasi yang dibuat sebelumnya.

1. Dimensi Menyukai Pekerjaan menantang,

Individu yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan mempertimbangkan terlebih dahulu resiko yang akan dihadapinya sebelum memulai suatu pekerjaan dan cenderung lebih menyukai permasalahan yang memiliki tingkat kesukaran sedang, menantang namun memungkinkan untuk diselesaikan.

2. Dimensi Meningkatkan Kinerja,

Individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi senantiasa menunjukkan hasil kerja yang sebaik-baiknya dengan tujuan agar meraih predikat terbaik dan perilaku mereka berorientasi masa depan.

3. Dimensi Bertanggungjawab Pekerjaan

Tanggung Jawab Individu yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan merasa dirinya bertanggungjawab terhadap tugas yang dikerjakannya dan akan berusaha sampai berhasil menyelesaikannya.

4. Dimensi Menyukai Feed back

Memperhatikan umpan balik Individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi sangat menyukai umpan balik atas pekerjaan yang telah

dilakukannya karena menganggap umpan balik tersebut sangat berguna sebagai perbaikan bagi hasil kerjanya di masa yang akan datang.

Kinerja

Selanjutnya Anwar Prabu Mangkunegara (2014:9) mengemukakan definisi kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja menurut John Miner dalam Sutrisno (2010: 172-173), mengemukakan 4 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja yaitu: a) kualitas, b) kuantitas, c) waktu kerja d) kerja sama. Untuk lebih jelasnya dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kualitas, yaitu yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu dan ketepatan dalam melakukan tugas.
2. Kuantitas, yaitu yang dihasilkan berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan
3. Waktu kerja, yaitu menerangkan akan beberapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
4. Kerja sama, yaitu menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya

Hipotesis

- H1 : Pengawasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kamadjaja Logistics Pekanbaru.
- H2 : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kamadjaja Logistics Pekanbaru.

- H3 : Pengawasan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kamadjaja Logistics Pekanbaru.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Kamadjaja Logistics Pekanbaru yang beralamat di JL HR Subrantas No. 41 Kecamatan Payung Sekaki Kota Pekanbaru.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Kamadjaja Logistics Pekanbaru yang berjumlah 62 karyawan.

Dalam penelitian ini karena jumlah populasinya sedikit, peneliti mengambil jumlah sampel sama dengan jumlah populasi atau disebut dengan sampling jenuh yaitu seluruh karyawan PT Kamadjaja Logistics Pekanbaru yang berjumlah 62 karyawan.

Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Cara yang digunakan dalam memperoleh data primer yaitu dengan cara observasi, wawancara dan kuesioner yang diberikan pada karyawan PT Kamadjaja Logistics Pekanbaru yaitu mengenai tanggapan karyawan tentang mengenai pengawasan kerja, motivasi kerja dan kinerja.

b. Data Sekunder

Data Sekunder dalam penelitian ini, yaitu data yang dikumpulkan oleh penulis dari dokumen-dokumen yang ada (pada PT Kamadjaja Logistics Pekanbaru seperti data mengenai jumlah karyawan ,absensi karyawan ,sejarah perusahaan ,struktur organisasi, aktifitas perusahaan

serta segala sesuatu yang berhubungan dengan penelitian ini).

Teknik Pengumpulan Data

a. Metode Angket (Kuesioner)

Dalam penelitian ini kuesioner diberikan kepada karyawan PT Kamadjaja Logistics Pekanbaru, kemudian data tersebut dikumpulkan dan dilakukan analisis data.

b. Wawancara (Interview)

Melalui wawancara, penelitian dapat mengetahui apa yang ada dalam pikiran responden dan menggali informasi tambahan baik dari responden pihak perusahaan maupun pihak lain yang terkait dalam penelitian. Serta informasi-informasi mengenai perusahaan peneliti mendapatkannya langsung dari pimpinan atau departemen terkait.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Identitas Responden

Tabel 4 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No. | Jenis Kelamin | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|--------------|---------------|----------------|----------------|
| 1. | Laki-laki | 41 | 66,13 |
| 2. | Perempuan | 21 | 33,87 |
| Total | | 62 | 100 |

Sumber: Data olahan hasil penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa dari 62 responden yang dijadikan sampel dalam penelitian diperoleh bahwa karyawan laki-laki lebih banyak dari karyawan perempuan yaitu sebesar 41 responden laki-laki (66,13%) dan perempuan sebanyak 21 orang (33,87%).

Dari data diatas terlihat bahwa mayoritas responden yang bekerja di PT Kamadjaja Logistics Pekanbaru adalah laki-laki. Banyaknya karyawan laki-laki dikarenakan dalam perusahaan logistik diperlukan karyawan untuk pengantaran ke lokasi tujuan serta pekerjaan yang memerlukan tenaga untuk pengangkatan paket atau barang-barang logistik.

Tabel 5 Identitas Responden Berdasarkan Usia

| No | Umur (Tahun) | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|--------------|--------------|----------------|----------------|
| 1 | <20 | 7 | 11,29 |
| 2 | 21-25 | 32 | 51,61 |
| 3 | 26-30 | 14 | 22,58 |
| 4 | 31-35 | 4 | 6,45 |
| 5 | 36-40 | 3 | 4,84 |
| 6 | 40 > | 2 | 3,23 |
| Total | | 62 | 100 |

Sumber: Data olahan hasil penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat terdapat 7 responden atau 11,29 persen usia <20, 32 responden atau 51,61 persen usia 20-25, 15 responden atau 22,58 persen usia 26-30 tahun, 4 responden atau 6,45 persen usia 31-35 tahun, 3 responden atau 4,84 persen usia 36-40 tahun dan 2 responden atau 3,23 persen usia diatas 40 tahun.

Dari tabel dapat dilihat bahwa mayoritas responden adalah usia 21-25 tahun. Besarnya jumlah responden pada usia tersebut dikarenakan umumnya pada usia tersebut merupakan usia paling produktif dalam industri ekspedisi.

Selain itu penggunaan tenaga kerja muda lebih memiliki inovasi dan lebih produktif dalam bekerja. Perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa ekspedisi sangat memerlukan inovasi untuk kelangsungan perusahaan. Tenaga kerja muda cenderung lebih baik melakukan pengantaran barang-barang ekspedisi ke tangan pelanggan.

Tabel 6 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

| No | Tingkat Pendidikan | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|--------------|--------------------|----------------|----------------|
| 1 | SMP | 0 | 0,00 |
| 2 | SMA | 44 | 70,97 |
| 3 | S1 | 16 | 25,81 |
| 4 | S2 | 2 | 3,23 |
| Total | | 62 | 100,00 |

Sumber: Data olahan hasil penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat terdapat 44 responden atau 70,97 persen berpendidikan SMA, 16 responden atau 25,81 persen berpendidikan S1, 2 responden atau 3,23 persen berpendidikan S2.

Dari tabel dapat dilihat bahwa mayoritas responden adalah berpendidikan SMA. Hal ini dikarenakan tingkat pendidikan SMA dalam industri ekspedisi sudah dapat melakukan pekerjaan di perusahaan. Pekerjaan yang ada di perusahaan ekspedisi tidak terlalu memerlukan tingkat pendidikan yang tinggi namun memerlukan keahlian dan keterampilan. Dimana keahlian tersebut banyak didapat melalui pelatihan dan pengalaman dalam bekerja.

Tabel 7 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja

| No. | Frekuensi | Jumlah (orang) | Persentase (%) |
|--------------|-----------|----------------|----------------|
| 1 | 1-2 tahun | 21 | 33,87 |
| 2 | 3-4 tahun | 28 | 45,16 |
| 3 | 5-6 tahun | 9 | 14,52 |
| 4 | > 6 tahun | 4 | 6,45 |
| Total | | 62 | 100 |

Sumber: Data olahan hasil penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 3.4 dapat dilihat terdapat 21 responden atau 33,87 persen sudah bekerja 1-2 tahun, 28 responden atau 45,16 persen sudah bekerja 3-4 tahun. 9 responden atau 14,52 persen sudah bekerja 5-6 tahun dan 4 responden atau 6,45 persen sudah bekerja > 6 tahun.

Dari tabel lama bekerja 3-4 tahun merupakan yang paling dominan bekerja di PT Kamadjaja Logistics Pekanbaru, banyaknya karyawan yang memiliki masa kerja tersebut dikarenakan karyawan tersebut merasa nyaman dengan pekerjaan serta lingkungan kerja di PT Kamadjaja Logistics Pekanbaru.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Tabel 8 Hasil Uji Validitas

| Variabel | Item | r hitung | Keputusan |
|-----------------------|------|----------|-----------|
| Pengawasan Kerja (X1) | X1_1 | 0,521 | Valid |
| | X1_2 | 0,666 | Valid |
| | X1_3 | 0,311 | Valid |
| | X1_4 | 0,389 | Valid |
| | X1_5 | 0,703 | Valid |
| | X1_6 | 0,741 | Valid |
| | X1_7 | 0,741 | Valid |
| | X1_8 | 0,548 | Valid |
| | X1_9 | 0,516 | Valid |
| Motivasi Kerja (X2) | X2_1 | 0,391 | Valid |
| | X2_2 | 0,404 | Valid |
| | X2_3 | 0,794 | Valid |
| | X2_4 | 0,608 | Valid |
| | X2_5 | 0,814 | Valid |
| | X2_6 | 0,640 | Valid |
| | X2_7 | 0,640 | Valid |
| | X2_8 | 0,394 | Valid |
| Kinerja (Y) | Y_1 | 0,665 | Valid |
| | Y_2 | 0,657 | Valid |
| | Y_3 | 0,583 | Valid |
| | Y_4 | 0,358 | Valid |
| | Y_5 | 0,509 | Valid |
| | Y_6 | 0,710 | Valid |
| | Y_7 | 0,710 | Valid |
| | Y_8 | 0,494 | Valid |

Sumber: Data olahan hasil penelitian, 2020

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa semua item setiap variabel valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 9 Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Reliabilitas | Ketentuan | Kriteria |
|------------------------------------|--------------|-----------|--------------|
| Pengawasan Kerja (X ₁) | 0,623 | 0,6 | Reliabilitas |
| Motivasi Kerja (X ₂) | 0,744 | 0,6 | Reliabilitas |
| Kinerja (Y) | 0,672 | 0,6 | Reliabilitas |

Sumber: Data olahan hasil penelitian, 2020

Dari data variabel Pengawasan Kerja (X₁) adalah 0,623 dengan kriteria reliabilitas, variabel Motivasi Kerja (X₂) adalah 0,744 dengan kriteria reliabilitas tinggi, dan variabel Kinerja (Y) adalah 0,672 dengan kriteria reliabilitas tinggi.

UJI HIPOTESIS

1. Pengaruh Pengawasan secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 10 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 15.424 | 6.192 | | 2.491 | .016 |
| Pengawasan | .378 | .097 | .456 | 3.906 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data olahan SPSS 22, 2020

Berdasarkan Tabel 10 diatas diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1x_1 + e$$

$$\hat{Y} = 15,424 + 0,378x_1 + e$$

Persamaan regresi digunakan sebagai alat ukur memprediksi dan mengevaluasi kecenderungan keputusan memilih berdasarkan asumsi apabila salah satu variabel bebasnya dikendalikan:

- Nilai $a = 15,424$ merupakan nilai konstanta apabila seluruh variabel bebas dianggap nol, maka nilai Kinerja Karyawan Kamadjaya Logistic Pekanbaru adalah 15,424.
- Nilai $b_1 = 0,378$ merupakan koefisien regresi untuk variabel Pengawasan Kerja, menunjukkan apabila variabel Pengawasan Kerja ditingkatkan maka akan terjadi peningkatan pada Kinerja Karyawan sebesar 0,378 satuan. Koefisien bersifat positif artinya terdapat hubungan positif antara variabel Pengawasan Kerja dengan Kinerja Karyawan Kamadjaya Logistic Pekanbaru .

Uji Koefisien Determinasi (R^2) Sederhana Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 11 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .456 ^a | .208 | .195 | 7.45278 |

a. Predictors: (Constant), Pengawasan Kerja

Sumber: Data olahan SPSS 22, 2020

Berdasarkan perhitungan nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,208. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pengawasan Kerja berpengaruh sebesar 20,8% terhadap Kinerja Karyawan Kamadjaya Logistic Pekanbaru. Sisanya 79,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji Parsial (Uji t) Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Uji t dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dimana perhitungan t_{tabel} didapat dengan tingkat signifikansi 5% diperoleh dengan cara:

$$\begin{aligned} t_{tabel} &= (\alpha/2);(n-2) \\ &= (0,05/2);(62-2) \\ &= (0,025; 60) \\ &= 2,009 \end{aligned}$$

Hasil pengujian parsial variabel disajikan dalam Tabel 3.25 sebagai berikut:

Tabel 12 Hasil Uji Parsial (Uji t)

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 15.424 | 6.192 | | 2.491 | .016 |
| Pengawasan | .378 | .097 | .456 | 3.906 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data olahan SPSS 22, 2020

Dari Tabel 12 diperoleh hasil pengujian parsial variabel Pengawasan kerja dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,906 > 2,007$ dengan tingkat signifikan $< 0,05$ atau $0,000 < 0,05$. Dengan demikian variabel Pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kamadjaya Logistic Pekanbaru. Artinya bahwa kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Semakin tinggi Pengawasan kerja maka Kinerja Karyawan semakin meningkat, begitu sebaliknya.

2. Pengaruh Motivasi Kerja secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 13 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 26.033 | 4.886 | | 5.328 | .000 |
| | Motivasi | .359 | .129 | .343 | 2.780 | .007 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data olahan SPSS 22, 2020

Berdasarkan Tabel 13 diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1x_1 + e$$

$$\hat{Y} = 26,033 + 0,359x_1 + e$$

Persamaan regresi digunakan sebagai alat ukur memprediksi dan mengevaluasi kecenderungan keputusan memilih berdasarkan asumsi apabila salah satu variabel bebasnya dikendalikan:

- Nilai $a = 26,033$ merupakan nilai konstanta apabila seluruh variabel bebas dianggap nol, maka nilai Kinerja Karyawan Kamadjaya Logistic Pekanbaru adalah 26,033.
- Nilai $b_1 = 0,359$ merupakan koefisien regresi untuk variabel motivasi, menunjukkan apabila variabel motivasi ditingkatkan maka akan terjadi peningkatan pada motivasi sebesar 0,359 satuan. Koefisien bersifat positif artinya terdapat hubungan positif antara variabel motivasi dengan Kinerja Karyawan Kamadjaya Logistic.

Uji Koefisien Determinasi (R^2) Sederhana Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 14 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .343 ^a | .118 | .102 | 7.86818 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber: Data olahan SPSS 22, 2020

Berdasarkan perhitungan nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,776. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh sebesar 11,8% terhadap Kinerja Karyawan Kamadjaya Logistic. Sisanya 88,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji Parsial (Uji t) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Uji t dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dimana perhitungan t_{tabel} didapat dengan tingkat signifikansi 5% diperoleh dengan cara:

$$t_{tabel} = (\alpha/2);(n-2)$$

$$= (0,05/2);(62-2)$$

$$= (0,025; 60)$$

$$= 2,009$$

Hasil pengujian parsial variabel disajikan dalam Tabel 3.28 sebagai berikut:

Tabel 15 Hasil Uji Parsial (Uji t)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Beta | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | | | |
| 1 | (Constant) | 26.033 | 4.886 | | 5.328 | .000 |
| | Motivasi | .359 | .129 | .343 | 2.780 | .003 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data olahan SPSS 22, 2020

Dari Tabel 15 diperoleh hasil pengujian parsial variabel motivasi dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,780 > 2,007$ dengan tingkat signifikan $< 0,05$ atau $0,000 < 0,05$. Dengan demikian variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kamadjaya Logistic. Artinya bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Semakin tinggi motivasi maka Kinerja Karyawan Kamadjaya Logistic semakin meningkat, begitu sebaliknya.

Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawawan PT Kamadjaja Logistics Pekanbaru

Tabel 15 Hasil Uji

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Beta | t | Sig. |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|------|-------|------|
| | | B | Std. Error | | | |
| 1 | (Constant) | 2.847 | 2.333 | | 1.220 | .228 |
| | Pengawasan Kerja | .464 | .089 | .409 | 5.215 | .000 |
| | Motivasi Kerja | .593 | .078 | .596 | 7.591 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data olahan SPSS 22, 2020

Persamaan Regresi Linear Berganda

Berdasarkan Tabel 3.29 diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

$$\hat{Y} = 2,847 + 0,464x_1 + 0,5936x_2 + e$$

Persamaan regresi digunakan sebagai alat ukur memprediksi dan mengevaluasi kecenderungan keputusan memilih berdasarkan asumsi apabila salah satu variabel bebasnya dikendalikan:

- Nilai $a = 2,847$ merupakan nilai konstanta apabila seluruh variabel bebas dianggap nol, maka nilai kinerja karyawan Kamadjaja Logistics Pekanbaru adalah 2,847.
- Nilai $b_1 = 0,464$ merupakan koefisien regresi untuk variabel pengawasan kerja, menunjukkan apabila variabel motivasi ditingkatkan maka akan terjadi peningkatan pada kinerja karyawan sebesar 0,464 satuan. Koefisien bersifat positif artinya terdapat hubungan positif antara variabel pengawasan kerja dengan kinerja

karyawan Kamadjaja Logistics Pekanbaru.

- c. Nilai $b_2 = 0,593$ merupakan koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja, menunjukkan apabila variabel motivasi kerja ditingkatkan maka akan terjadi peningkatan pada kinerja karyawan sebesar 0,593 satuan. Koefisien bersifat positif artinya terdapat hubungan positif antara variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan Kamadjaja Logistics Pekanbaru.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil 16 sebagai berikut:

Tabel 14 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

| R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| .881 ^a | .776 | .767 | 1.56188 |

a. Predictors: (Constant), Pengawasan Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: Data olahan SPSS 22, 2020

Berdasarkan perhitungan nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,776. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengawasan dan motivasi kerja berpengaruh sebesar 77,6% terhadap kinerja Kamadjaja Logistics Pekanbaru. Sisanya 22,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji Signifikan Secara Simultan (Uji F)

Analisis uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis diterima atau terdapat pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel bebas. F_{hitung} didapat dengan cara:

$$\begin{aligned}
 F_{hitung} &= (k-1);(n-k) \\
 &= (3-1);(62-2) \\
 &= 2 ; 60 \\
 &= 3,15
 \end{aligned}$$

Hasil pengujian simultan (uji F) disajikan dalam Tabel 3.31 sebagai berikut:

Tabel 15 Hasil Uji Simultan (Uji F)

| ANOVA ^a | | | | | |
|--------------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Regression | 421.724 | 2 | 210.862 | 86.438 | .000 ^b |
| Residual | 121.974 | 50 | 2.439 | | |
| Total | 543.698 | 52 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), pengawasan dan motivasi kerja

Sumber: Data olahan SPSS 22, 2020

Dari Tabel 3.31 diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $86,438 > 3,15$ dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ atau $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan variabel pengawasan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kamadjaja Logistics Pekanbaru. Artinya bahwa pengawasan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi pengawasan kerja dan motivasi maka kinerja karyawan semakin meningkat, begitu sebaliknya.

PEMBAHASAN

Pengawasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Kamadjaja Logistics Pekanbaru

Pengawasan Kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,464 menunjukkan bahwa Variabel Pengawasan Kerja dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,215 > 2,007$ dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ atau $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengawasan Kerja berpengaruh

terhadap kinerja karyawan Kamadjaja Logistics Pekanbaru.

Skor dimensi nilai terendah terdapat pada dimensi mengukur Kinerja dengan rata-rata 3,51. Sedangkan poin indikator nilai tertinggi terdapat pada dimensi Menetapkan Standar dengan rata-rata 4,23. Sedangkan indeks rata-rata pada variabel Pengawasan Kerja adalah sebesar 3,81 yang berarti tanggapan responden yang dalam hal ini adalah karyawan Kamadjaja Logistics Pekanbaru terhadap variabel Pengawasan Kerja terletak pada posisi tinggi. Hal tersebut menunjukkan variabel Pengawasan Kerja harus mendapatkan perhatian dari pihak manajemen Kamadjaja Logistics Pekanbaru.

Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Kamadjaja Logistics Pekanbaru

Untuk variabel Motivasi dengan koefisien regresi sebesar 0,593 menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $7,591 > 2,007$ dengan tingkat signifikan $< 0,05$ atau $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kamadjaja Logistics Pekanbaru..

Skor dimensi nilai terendah terdapat pada dimensi Menyukai Feed back dengan rata-rata 3,69. Sedangkan poin indikator nilai tertinggi terdapat pada dimensi Dorongan Meningkatkan Kinerja dengan rata-rata 4,29. Sedangkan indeks rata-rata pada variabel Motivasi Kerja adalah sebesar 4,001 yang berarti tanggapan responden yang dalam hal ini adalah karyawan Kamadjaja Logistics Pekanbaru terhadap variabel Motivasi Kerja terletak pada posisi tinggi. Hal tersebut menunjukkan variabel Pengawasan Kerja harus mendapatkan perhatian dari pihak manajemen Kamadjaja Logistics Pekanbaru.

Pengawasan Kerja dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Kamadjaja Logistics Pekanbaru

Berdasarkan hasil analisis data uji F yang diperoleh dari responden karyawan Kamadjaja Logistics Pekanbaru menunjukkan bahwa Pengawasan Kerja dan Motivasi berpengaruh kinerja karyawan Kamadjaja Logistics Pekanbaru dapat ditunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $86,438 > 3,178$ Sehingga dapat disimpulkan Pengawasan Kerja dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kamadjaja Logistics Pekanbaru.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi menjadi pendorong untuk melaksanakan kegiatan guna mendapatkan hasil yang baik. Jika karyawan mempunyai motivasi kerja yang tinggi, maka dapat dipastikan bahwa karyawan tersebut mempunyai kinerja yang tinggi pula. Jika sebaliknya motivasi kerja yang rendah dapat dipastikan kinerja karyawan tersebut rendah pula, karena motivasi yang kurang dari lingkungan perusahaan tidak mendukung untuk menghasilkan suatu hasil yang maksimal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh pengawasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan Kamadjaja Logistics Pekanbaru yang ditandai dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, sehingga dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel pengawasan kerja berkategori baik, ini berarti bahwa secara keseluruhan pelaksanaan pengawasan kerja perusahaan Kamadjaja Logistics Pekanbaru sudah berjalan efektif, terlihat perusahaan sudah memiliki

penetapan standar kerja yang jelas, metode pengukuran kinerja sudah sesuai dengan ketentuan perusahaan dan dilakukannya tindakan korektif dari hasil penilaian kinerja. Namun secara dimensional menunjukkan adanya dimensi pengawasan yang relative masih lemah yakni pengukuran kinerja karyawan.

2. Variabel motivasi kerja karyawan Kamadjaja Logistics Pekanbaru berkategori baik, ini berarti bahwa secara keseluruhan motivasi kerja karyawan sudah dipandang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan, terlihat dari kesukaan pekerjaan yang menantang, senang peningkatan kinerja, suka pekerjaan yang bertanggungjawab dan menyukai feed back dari pekerjaan. Namun secara dimensional, ditemukan aspek dimensi yang relative masih rendah yakni kesukaan terhadap feed back. Ini penting diperhatikan pihak perusahaan agar memperbaiki suasana kerja yang dapat menimbulkan daya tarik karyawan untuk menerima hasil penilaian prestasi.
3. Variabel kinerja karyawan Kamadjaja Logistics Pekanbaru sudah berjalan baik, ini berarti bahwa kuantitas kerja, kualitas kerja, target waktu kerja dan kerjasama tim sudah sesuai dengan harapan pihak perusahaan. Namun secara dimensional, terlihat hasil dimensi kualitas dan kerjasama tim relatif masih rendah dibanding du dimensi lainnya. Ini menjadi penting diperhatikan pihak perusahaan agar kelemahan ini perlu dipertimbangkan untuk ditingkatkan agar tidak mengganggu kinerja perusahaan secara keseluruhan.
4. Dari hasil uji statistik, hipotesa (H^1) bahwa “pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan” diterima, artinya pengawasan kerja yang dilaksanakan

perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan Kamadjaja Logistics Pekanbaru. Hipotesa (H^2) bahwa “motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan” diterima, ini berarti motivasi kerja karyawan akan menentukan meningkatnya kinerja karyawan, semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Dan hipotes (H^3) bahwa pengawasan kerja dan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kamadjaja Logistics Pekanbaru” diterima. Ini berarti bahwa peningkatan efektivitas pengawasan yang disertai dengan peningkatan motivasi kerja maka dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan, maka penulis akan mengemukakan saran-saran sebagai bahan masukan bagi perusahaan Kamadjaja Logistics Pekanbaru dan peneliti selanjutnya.

Untuk Perusahaan:

1. Agar pimpinan memperbaiki dan menyesuaikan metode yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan dengan standar yang mudah dipahami karyawan agar pelaksanaan pengawasan berjalan efektif. Dan pimpinan lebih memperhatikan dan mempertimbangkan pemberian pekerjaan yang lebih memiliki rasa tanggungjawab pada karyawan agar motivasi kerja karyawan lebih berjalan efektif.
2. Dengan terbuktinya ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan, maka disarankan kepada pimpinan perusahaan Kamadjaja Logistics Pekanbaru agar meningkatkan kualitas pengawasan melalui penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan terbuktinya adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka disarankan agar pimpinan lebih menstimulasi bangkitnya kualitas motivasi kerja karyawan melalui

- penyediaan fasilitas kerja yang lebih memadai dan lengkap. Dengan adanya pengaruh signifikan pengawasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Kamadjaja Logistics Pekanbaru, maka disarankan agar pimpinan untuk melakukan peningkatan kualitas pengawasan yang diikuti dengan peningkatan motivasi kerja karyawan.
3. Pihak manajemen untuk dapat mengefisienkan motivasi kerja seperti mensukseskan upah yang adil dan layak, kesempatan untuk maju atau promosi, keamanan kerja, perlakuan yang wajar dengan baik dan lain-lain dengan tetap mengutamakan faktor-faktor pendukung lainnya yang juga sangat penting.

Untuk Peneliti Selanjutnya:

1. Untuk dapat menghasilkan generalisasi penelitian yang lebih tepat disarankan agar peneliti selanjutnya memperbesar unit sample dengan memperluas unit populasi penelitian atau penelitiannya diarahkan kepada industrinya.
2. Agar penelitian lanjutan dapat menambah jumlah variable yang diteliti atau menjadikan variable motivasi kerja karyawan dijadikan sebagai variable moderator atau intervening.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Mubin. 2016. Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit. JOM FISIP Vol. 3 No. 1 – Februari 2016 44
- Afifah, Nurul. 2013. Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Surakarta. Jurnal FKIP Universitas Sebelas Maret
- Hasibuan, S.P. Malayu, 2012, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Marpaung, Rio dan Agustin, Tri Dinda. 2013. Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Riau. Jurnal Sosial

- Ekonomi Pembangunan, Vol.III (8) : 141-164
- Rivai, V. & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Saputra, Haris. 2016. Pengaruh Motivasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gametri Tirta Lestari Duri. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 12 No.7 April 2016
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, Kencana Pranada Media Group. Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Kelima Belas. PT. Bumi Aksara. Jakarta.