

Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan UD. Ratu Kencana Pangan

Ana Mariyatul Habibah¹, Dewi Andriani²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

E-mail: : anamariyatul123@gmail.com¹, dewiandriani@unm.ac.id²

Article History:

Received: 14 Juli 2022

Revised: 02 Agustus 2022

Accepted: 03 Agustus 2022

Keywords: Motivasi,
Pengawasan, Disiplin Kerja,
Kinerja Karyawan

Abstract: Penelitian bertujuan untuk menganalisis serta mendeskripsikan lebih dalam pengaruh variabel motivasi, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sumber permasalahan dalam penelitian terletak pada Sumber Daya Manusia yang berdampak pada kinerja seorang karyawan, sehingga dapat diindikasikan sebagai faktor utama yang dapat menjadi alasan menurunnya kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari masalah karyawan yang tidak mampu mencapai target produksi tertinggi meskipun adanya peningkatan hasil produksi. Sehingga, kinerja karyawan harus terus ditingkatkan agar perusahaan lebih mudah dalam mencapai tujuannya. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif yang bersifat asosiatif, dengan kuisioner berbentuk pernyataan sebagai instrumen yang diolah menggunakan aplikasi software SPSS versi 22. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UD. Ratu Kencana Pangan cabang Ngerong yang berjumlah 60 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik purposive random sampling dengan kriteria usia dan masa kerja responden, sehingga didapatkan sampel sejumlah 60 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji f, uji korelasi, dan uji determinasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi, pengawasan, dan disiplin kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

UD. Ratu Kencana Pangan merupakan sebuah usaha yang bergerak di bidang industri pangan. Perusahaan ini berfokus dalam memproduksi aneka kerupuk yang berkembang kian pesat di sekitar wilayah Desa Ploso – Wonoayu – Sidoarjo – Jawa Timur. UD. Ratu Kencana Pangan didirikan untuk memenuhi kebutuhan pelanggan maupun mitra usaha akan adanya produk kerupuk yang berkualitas dengan bahan baku utama seperti udang, kentang, singkong, dan ceriping yang terjamin halal dan aman untuk dikonsumsi. Pemeriksaan dan pengawasan kualitas dilakukan dengan proses yang ketat pada saat penerimaan bahan baku, proses produksi, dan pengecekan akhir sebelum produk dikirim dan didistribusikan ke supplier maupun

pelanggan. Untuk menghasilkan produk yang berkualitas tinggi dan dijamin halal serta aman untuk dikonsumsi, perusahaan memberikan fasilitas mesin produksi yang modern, serta terus mengembangkan sumber daya manusia yang ada didalamnya agar tetap produktif dan terus meningkatkan kinerja mereka sehingga dapat mencapai hasil akhir yang memuaskan.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *Research Gap* pada penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Adhiansyah Rahmawan dan Siti Masruroh (2020) menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun hasil tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur Ismatul Maulida (2018) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Marpaung dan Agustin (2013) menunjukkan bahwa variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun hasil tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Margaret (2017) yang menyatakan bahwa pengawasan tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Frans dan Maria (2018) menyatakan bahwa bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun hasil tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Adi Robith Setiana (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pada hasil penelitian sebelumnya, terdapat perbedaan pada hasil penelitian, sehingga perlu dilakukan penelitian ulang untuk memecahkan permasalahan yang ada. Metode pengambilan sampel yang digunakan oleh Nur Ismatul Maulida (2018) menggunakan metode pengambilan sampel simple random sampling yang menentukan sampel secara acak. Hal ini dapat dijadikan celah bagi peneliti karena pada penelitian ini menggunakan teknik purposive random sampling dengan menentukan beberapa kriteria untuk dijadikan sampel penelitian. Karena dalam penelitian ini, yang dijadikan sampel bukan keseluruhan karyawan, namun hanya karyawan yang berusia 15-55 tahun dan telah bekerja lebih dari 3 bulan.

Selain itu, terdapat perbedaan pada penelitian yang dilakukan oleh Frans dan Maria (2018) yaitu pada sampel yang digunakan dalam penelitian. Sampel yang digunakan dalam penelitian terdahulu merupakan karyawan tetap perusahaan, sedangkan dalam penelitian ini sampel yang digunakan merupakan karyawan borongan (outsourcing). Hal ini menjadi celah yang dapat digunakan sebagai peluang oleh peneliti karena penelitian ini akan menggunakan karyawan outsourcing sebagai responden. Secara sifatnya, karyawan outsourcing juga tidak terikat secara personal dengan perusahaan karena karyawan outsourcing dipekerjakan oleh suatu lembaga atau perusahaan lain yang bekerja sama dengan perusahaan pemberi kerja. Penggunaan karyawan outsourcing saat ini telah banyak digunakan oleh beberapa perusahaan. Karyawan outsourcing di beberapa perusahaan memegang peranan penting selain jumlahnya yang terkadang lebih banyak dibandingkan dengan karyawan tetap, selain itu dalam hal pekerjaan juga tidak terlalu berbeda dengan tugas yang dikerjakan oleh karyawan tetap. Hal ini menarik untuk diteliti karena karyawan outsourcing seringkali merasa dianggap anak tiri oleh perusahaan sebab tidak mendapatkan fasilitas sebaik karyawan tetap, walaupun pekerjaan yang dilakukan kurang lebih sama.

UD. Ratu Kencana Pangan merupakan perusahaan yang berfokus untuk mengasalkan produk kerupuk yang berlokasi di desa Ploso, Wonoayu, Sidoarjo, Jawa Timur. UD. Ratu Kencana Pangan mempunyai cabang perusahaan di desa Ngerong, Kecamatan Gempol, Kabupaten Pasuruan yang memiliki 60 orang karyawan. Perusahaan UD. Ratu Kencana Pangan memiliki beberapa jenis produk kerupuk diantaranya yaitu kerupuk sari udang, kerupuk bawang,

kerupuk terasi mawar, kerupuk makaroni, kerupuk ceriping pedas, dan kerupuk potato dengan kualitas yang tinggi. Pada UD. Ratu Kencana Pangan cabang desa Ngerong, Kecamatan Gempol perusahaan hanya memproduksi sebagian jenis produk kerupuk yaitu kerupuk sari udang, kerupuk ceriping pedas, dan kerupuk potato. Berdasarkan data produksi yang diperoleh dari UD. Ratu Kencana Pangan dapat diketahui produksi perusahaan selama bulan Mei hingga Oktober sebagai berikut :

Tabel 1. Produksi Kerupuk UD. Ratu Kencana Pangan cabang Ngerong Tahun 2021

No.	Bulan Produksi	Jenis Produk			Target Hasil Produksi (ton)	Persentase $d=b/c*100\%$
		Ceriping Pedas (ton)	Kerupuk Udang (ton)	Potato (ton)		
		A	B	C		
1	Mei	10	-	9	19	0,15%
2	Juni	8	9,5	35	52,5	0,57%
3	Juli	1,5	5,5	38	45	0,66%
4	Agustus	6,5	6	38	50,5	0,59%
5	September	6,5	5	38	49,5	0,60%
6	Oktober	6,5	5	40	51,5	0,58%

Berdasarkan pada tabel 1 diatas, dapat disimpulkan bahwa produksi UD. Ratu Kencana Pangan Cabang Ngerong dalam kurun waktu enam bulan berfluktuatif. Pada bulan mei adalah produksi terendah (0,15%) dan pada bulan juli merupakan produksi tertinggi (0,66%) UD. Ratu Kencana Pangan Cabang Ngerong. Dari data tersebut peneliti memahami bahwa kinerja karyawan di UD. Ratu Kencana Pangan Cabang Ngerong tidak dapat bekerja secara maksimal, walaupun terindikasi adanya peningkatan hasil produksi, namun tetap tidak cukup dalam mencapai target produksi tertinggi. Hal ini mengindikasikan jika kinerja karyawan UD. Ratu Kencana Pangan Cabang Ngerong perlu diperhatikan agar pencapaian produksi meningkat.

Perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan yang semakin pesat dapat berpengaruh besar terhadap perkembangan suatu usaha. Perusahaan kini dituntut untuk menyiapkan diri dalam menghadapi globalisasi perekonomian. Adaptasi yang dilakukan oleh perusahaan berguna untuk memaksimalkan keuntungan yang di dapatkan dan meminimalisir kerugian akibat persaingan global. Upaya lain yang dapat dilakukan perusahaan yaitu mengelola sumber daya manusianya secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia yang memiliki potensi lebih harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh perusahaan agar mampu memberikan input dan output yang optimal. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada peralatan dan fasilitas modern, sarana prasarana yang lengkap, tetapi perusahaan justru lebih bergantung kepada sumber daya manusia yang ada. Agar dapat meningkatkan kinerja, sumber daya manusia yang ada harus dibekali dengan skill dan pengetahuan yang mumpuni. Hal tersebut dilakukan karena peranan sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang besar dalam mencapai tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan komponen yang paling menentukan keberhasilan dari perusahaan karena perusahaan bergerak dalam bidang produksi kerupuk sehingga kinerja karyawan yang akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara menyeluruh. Perusahaan berharap agar para karyawan mampu untuk terus bersaing dan mengasah keterampilan atau keahlian

mereka, serta menjalin hubungan antar karyawan dengan baik agar dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis karena hal tersebut akan berdampak positif terhadap peningkatan kerja karyawan.

Melalui wawancara awal dengan manajer personalia UD. Ratu Kencana Pangan Cabang Desa Ngerong, terdapat indikasi bahwa masalah yang dihadapi perusahaan salah satunya adalah perusahaan tidak mampu mencapai jumlah hasil produksi yang tertinggi. Saat perusahaan beberapa kali mendapatkan jumlah pesanan yang banyak dari relasi bisnis maupun rekan kerja, karyawan yang bertugas untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut justru bekerja dengan santai dan bermalas-malasan. Akibatnya saat menuju hari dimana target yang telah ditentukan harus selesai, mereka kewalahan dan rela bekerja lembur demi memenuhi target perusahaan. Hal seperti ini tentu saja berdampak buruk bagi perusahaan karena prioritas karyawan akan lebih ke kuantitas hasil produksi dan menghiraukan kualitas hasil produksi yang tentunya akan membuat perusahaan merugi.

Oleh karena itu, banyak produk gagal yang dihasilkan dan tidak memenuhi kriteria produk yang telah ditetapkan sehingga harus diproses dan dikerjakan ulang. Karena kondisi tersebut acapkali terjadi sehingga berpengaruh terhadap aktivitas dan kinerja perusahaan yang akhirnya menyebabkan perusahaan tidak mampu untuk memenuhi target yang sedari awal sudah disepakati.

Ada banyak faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ada kaitannya dengan kinerja karyawan pada UD. Ratu Kencana Pangan Cabang Desa Ngerong yang dipengaruhi oleh variabel motivasi, variabel pengawasan, dan variabel disiplin kerja karyawan. Adanya indikasi rendahnya tingkat motivasi kerja sehingga kebanyakan dari mereka bersikap acuh terhadap pekerjaan yang harus diselesaikan, mereka bekerja secara individual dan cenderung tidak mengutamakan produktivitas kerja tim sehingga tidak mampu menghasilkan kinerja yang maksimal. Kurangnya pelatihan, fokus dalam bekerja, dan kurangnya kesadaran diri dari karyawan juga berdampak buruk terhadap kinerja mereka. Tidak diperhatikannya sistem pengawasan yang dilakukan sehingga karyawan terlalu santai dan tidak memaksimalkan kinerja mereka dalam mengejar target. Selain itu, dalam hal disiplin kerja juga sangat dirasa kurang, karena karyawan banyak yang bekerja sesuka hati mereka dan kurang patuh terhadap peraturan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Alasannya adalah mereka hanya mengutamakan jumlah produk yang dihasilkan tanpa memperhatikan kualitasnya, karena karyawan beranggapan semakin banyak produk yang dihasilkan maka akan semakin besar pula upah yang akan diterimanya.

Berdasarkan dari penjelasan dan fenomena tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Ratu Kencana Pangan Cabang Desa Ngerong Kec. Gempol”.

METODE PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, pengawasan dan disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan UD. Ratu Kencana Pangan. Dimana motivasi karyawan akan mempengaruhi naik turunnya kinerja, pengawasan dapat meningkatkan disiplin kerja sehingga kinerja karyawan berjalan dengan maksimal. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan penelitian berdasarkan angka penilaian skala likert

pada jawaban pernyataan kuesioner yang dijawab oleh responden. Responden dalam penelitian ini terdiri dari 55 karyawan yang ditentukan berdasarkan pengambilan sampel dengan teknik sampling yaitu *Purposive random sampling* adalah teknik menentukan sampel dengan pertimbangan tertentu sesuai dengan tujuan yang dikehendaki peneliti. Untuk mendapatkan sampel, peneliti menyebarkan kuisisioner kepada seluruh populasi UD. Ratu Kencana Pangan Cabang Desa Ngerong yang berjumlah 60 orang. Sampel yang akan diolah adalah sampel yang sesuai dengan karakteristik yang telah ditentukan, yaitu usia 15-55 tahun dan masa kerja yang dimiliki minimal 3 bulan.

Dengan begitu didapatkan sampel yang berjumlah 55 orang karyawan. 55 orang tersebut dipilih oleh peneliti karena telah memenuhi syarat dan kriteria yang ditentukan sehingga dapat dijadikan sebagai sampel penelitian.. Sumber data pada penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui cara observasi dan penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan yang setelah itu diolah menggunakan software *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 22.0 *for windows*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yakni uji kualitas data, analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis yang terdiri dari uji R (determinasi berganda), uji R² (koefisien korelasi berganda), uji t (parsial) dan uji F (Simultan).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskriptif Tanggapan Responden

Pengklasifikasian Kinerja Karyawan pada perusahaan UD. Ratu Kencana Pangandipengaruhi oleh Motivasi. Hal ini dapat dilihat berdasarkan persentase kuesioner yang ditanggapi oleh 100 karyawan. Berikut ini rata-rata prosentase butir pernyataan setiap variabel :

Tabel 2. Butir Pernyataan Variabel Motivasi

No.	Butir Pernyataan	%
1.	Saya merasa bahwa kebutuhan dasar seperti untuk dapat makan secara wajar sudah terpenuhi.	49,1%
2.	Saya merasa bahwa dengan bekerja di perusahaan ini, pemenuhan kebutuhan hidup karyawan sudah sesuai dengan yang diharapkan.	50,9%
3.	Hubungan sosial yang terjalin antara pemimpin dengan karyawan sudah berjalan dengan baik	50,9%
4.	Saya merasa senang karena karyawan di perusahaan ini bisa menerima saya sebagai <i>partner</i> yang baik.	56,4%
5.	Standar keamanan di perusahaan ini sudah sesuai dengan anjuran dari pemerintah.	56,4%
6.	Saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan dan asuransi dari perusahaan ini	52,7%
7.	Pemberian <i>support</i> yang baik dari atasan kepada karyawan, mendorong lebih giat dalam bekerja	47,3%
8.	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya	50,9%
9.	Atasan saya selalu memberikan pujian apabila saya menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan	50,9%
10	Saya merasa senang bila pengabdian saya selama bekerja di perusahaan ini diakui oleh atasan	52,7%

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan hasil jawaban kuesioner motivasi dengan rata-rata jawaban Setuju dengan nilai persentase sebesar (56.4%) dengan indikatornya kebutuhan sosial dan kebutuhan rasa aman yang diperlukan untuk memotivasi karyawan, hal ini mengindikasikan bahwa di perusahaan UD. Ratu Kencana Pangan Cabang Desa Ngerong

sosialisasi dan keamanan didalam perusahaan sudah terbentuk dengan baik sehingga karyawan termotivasi untuk selalu mengoptimalkan kinerja yang dihasilkan untuk memberikan hasil akhir yang sesuai dengan target yang ditentukan. Berikut ini penilaian butir pernyataan pengawasan (X2):

Tabel 3. Butir pernyataan variabel Pengawasan (X2)

No.	Butir Pernyataan	%
1.	Pengukuran dan kontrol masukan dilakukan secara berulang-ulang.	50,9%
2.	Atasan memastikan bahwa kontrol masukan yang dilakukan sudah sesuai	43,6%
3.	Pimpinan memberikan peringatan kepada karyawan yang melakukan kesalahan dalam bekerja.	45,5%
4.	Pimpinan langsung mencari solusi apabila terjadi penyimpangan dalam bekerja.	43,6%
5.	Membandingkan hasil kerja yang dicapai dengan target yang telah ditetapkan.	25,5%
6.	Hasil kerja selalu menjadi tolak ukur penilaian pimpinan terhadap karyawan.	41,8%
7.	Pengawasan kerja selalu dilakukan setiap harinya	25,5%
8.	Pimpinan sering mengevaluasi hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan	78,2%
9.	Peranan pengawasan sangat dibutuhkan perusahaan dalam mencapai hasil kerja yang maksimal	25,5%
10.	Pengawasan yang dilakukan oleh atasan mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dalam mencapai target yang ditetapkan perusahaan	36,4%

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan hasil jawaban kuesioner pengawasan dengan rata-rata jawaban Sangat Setuju dengan nilai persentase sebesar (78.2%) dengan indikatornya Supervisi dan pernyataannya yang berbunyi “Pimpinan sering mengevaluasi hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan.”, hal ini mengindikasikan bahwa di perusahaan UD. Ratu Kencana Pangan Cabang Desa Ngerong pengawasan kegiatan yang terjadi didalam perusahaan sudah dilakukan dengan baik sehingga oleh karyawan akan selalu bekerja sesuai dengan peraturan dan arahan-arahan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu, proses pengawasan yang dilakukan dengan baik juga dapat meminimalisir kesalahan yang dapat terjadi dalam proses produksi maupun non produksi. Berikut ini penilaian tanggapan responden pada variabel Disiplin Kerja:

Tabel 4. Butir pernyataan variabel Disiplin Kerja (X3)

No.	Butir Pernyataan	%
1.	Saya mematuhi setiap aturan waktu dalam bekerja setiap harinya	56,4%
2.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai dengan yang ditentukan perusahaan.	63,6%
3.	Saya bersedia untuk berpakaian sopan dan layak dipakai saat bekerja	56,4%
4.	Saya tidak akan memakai atribut atau asesoris yang akan menghambat pekerjaan saya	58,2%
5.	Saya sangat menghargai saran dari sesama rekan kerja saya atas kinerja yang saya berikan	56,4%
6.	Saya merasa senang bekerja di perusahaan ini, karena keharmonisan hubungan tiap individu maupun kelompok terjalin dengan baik	60,0%
7.	Saya bersedia memperhatikan dan mematuhi setiap prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan	63,6%
8.	Saya selalu melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada saya dengan tanggung jawab sesuai standar yang ada di perusahaan.	60,0%

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan hasil jawaban kuesioner disiplin kerja dengan rata-rata jawaban Setuju dengan nilai persentase sebesar (63,6%) dengan indikatornya Aturan batas waktu bekerja yang sesuai dengan jam kerja, jam istirahat, jam selesai (pulang), dll, dan Aturan tentang kebijakan dan peraturan-peraturan yang telah diberlakukan oleh pihak kantor terhadap karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa sikap disiplin kerja di perusahaan UD. Ratu Kencana Pangan Cabang Desa Ngerong Kinerja kegiatan yang terjadi didalam perusahaan sudah diterapkan dengan baik. Hal tersebut dapat dilihat dari sikap serta perilaku karyawan yang

senantiasa bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan yang berlaku. Berikut ini butir pernyataan variabel Kinerja Karyawan:

Tabel 5. Butir pernyataan variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Indikator Variabel Kinerja Karyawan	%
1.	Saya mampu mencapai kualitas kerja yang telah ditetapkan perusahaan.	50,9%
2.	Saya senang bekerja di perusahaan ini, karena tersedianya fasilitas yang dapat menunjang kualitas hasil kerja.	45,5%
3.	Saya mampu mencapai kuantitas kerja (target) yang telah ditetapkan perusahaan	50,9%
4.	Saya lebih mengutamakan kuantitas kerja yang dihasilkan daripada kualitas kerja.	54,5%
5.	Bekerja secara efektif adalah prinsip kerja saya	47,3%
6.	Saya mampu memanfaatkan waktu yang diberikan perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan saya dengan efektif.	52,7%
7.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan perusahaan kepada saya dengan tepat waktu	52,7%
8.	Saya tidak suka menunda- nunda pekerjaan yang harus di selesaikan	38,2%

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan hasil jawaban kuesioner kinerja karyawan dengan rata-rata jawaban Setuju dengan nilai persentase sebesar (54.5%) dengan indikatornya Kuantitas Kerja. Hal ini mengindikasikan karyawan yang bekerja pada UD. Ratu Kencana Pangan Cabang Desa Ngerong cenderung lebih mementingkan kuantitas atau jumlah produk yang dihasilkan. Sedangkan, kuantitas yang dihasilkan tanpa menghiraukan kualitas itu merupakan sesuatu yang salah. Sehingga, pemimpin harus melakukan evaluasi lebih lanjut mengenai hal ini, karena untuk mencegah proses produksi ulang jika hasil akhir tidak memuaskan. Berikut ini klasifikasi identitas responden.

Tabel 6. Klasifikasi Gender Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	19	34,5 %
Perempuan	36	65,5 %
Jumlah	55	100 %

Berdasarkan dari hasil analisis diatas, dapat diketahui bahwa mayoritas jumlah responden adalah perempuan sebanyak 36 orang atau sebesar 65.5% sedangkan sisanya laki-laki sebanyak 19 orang atau sebesar 34.5%. Dengan demikian dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa karyawan yang bekerja di UD. Ratu Kencana Pangan Cabang Desa Ngerong mayoritas berjenis kelamin perempuan. Berikut ini klasifikasi responden berdasarkan usia:

Tabel 7. Klasifikasi Usia Responden

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
15 Tahun – 25 Tahun	7	12,7%
26 Tahun – 35 Tahun	12	21,8%
36 Tahun - 45 Tahun	23	41,8 %
46 Tahun – 55 Tahun	13	23,6%
Total	55	100

Berdasarkan hasil tabel diatas, menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia 46-50 tahun dengan jumlah 13 orang (23.6%), selanjutnya responden dengan usia 36-45 tahun

dengan jumlah 23 orang (41.8%), kemudian responden dengan usia 26-35 tahun sebanyak 12 orang (21.8%) dan yang terakhir responden dengan usia 15-30 sebanyak 7 orang (12.7%). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa karyawan yang ada pada UD. Ratu Kencana Pangan Cabang Desa Ngerong mayoritas berusia kisaran 36-45 tahun.

Tabel 8. Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMP	19	34,5%
SMA/SMK	17	30,9%
S1	19	34,5%
Total	55	100%

Berdasarkan hasil tabel diatas, menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang merupakan tamatan SD berjumlah 19 orang (34.5%), selanjutnya responden yang menyelesaikan pendidikannya hanya sampai pada jenjang SMP berjumlah 17 orang (30.9%), kemudian responden yang merupakan tamatan SMA jumlahnya ada 19 orang (34.5%). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa karyawan yang ada pada UD. Ratu Kencana Pangan Cabang Desa Ngerong mayoritas tamatan SD atau SMA. Berikut ini klasifikasi responden berdasarkan masa kerja:

Tabel 9. Klasifikasi Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
Kurang dari 1 Tahun	12	21,8 %
Lebih dari 1 Tahun	43	78,2 %
Total	55	100 %

Berdasarkan hasil tabel diatas, menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang bekerja selama kurang dari satu tahun berjumlah 12 orang (21.8%), dan responden yang bekerja selama lebih dari satu tahun berjumlah 43 orang (78.2%). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di UD. Ratu Kencana Pangan Cabang Desa Ngerong mayoritas bekerja lebih dari satu tahun.

Uji Validitas

Tabel 10. Hasil Uji Validitas Butir Pernyataan Kuisioner

Variabel	Item Variabel	Correlation (r-hitung)	r tabel	Sig.	Keterangan
Motivasi (X ₁)	X _{1.1}	,705	0,266	0,00	Valid
	X _{1.2}	,800		0,00	Valid
	X _{1.3}	,794		0,00	Valid
	X _{1.4}	,805		0,00	Valid
	X _{1.5}	,578		0,00	Valid
	X _{1.6}	,723		0,00	Valid
	X _{1.7}	,696		0,00	Valid
	X _{1.8}	,772		0,00	Valid
	X _{1.9}	,756		0,00	Valid
	X _{1.10}	,662		0,00	Valid
Pengawasan (X ₂)	X _{2.1}	,408	0,266	0,00	Valid
	X _{2.2}	,465		0,00	Valid

Variabel	Item Variabel	Correlation (r-hitung)	r tabel	Sig.	Keterangan
	X _{2.3}	,336		0,00	Valid
	X _{2.4}	,453		0,00	Valid
	X _{2.5}	,566		0,00	Valid
	X _{2.6}	,343		0,00	Valid
	X _{2.7}	,397		0,00	Valid
	X _{2.8}	,345		0,00	Valid
	X _{2.9}	,473		0,00	Valid
	X _{2.10}	,466		0,00	Valid
Disiplin Kerja (X ₃)	X _{3.1}	,814	0,266	0,00	Valid
	X _{3.2}	,604		0,00	Valid
	X _{3.3}	,809		0,00	Valid
	X _{3.4}	,758		0,00	Valid
	X _{3.5}	,610		0,00	Valid
	X _{3.6}	,766		0,00	Valid
	X _{3.7}	,581		0,00	Valid
	X _{3.8}	,279		0,00	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y _{1.1}	,469	0,266	0,00	Valid
	Y _{1.2}	,720		0,00	Valid
	Y _{1.3}	,589		0,00	Valid
	Y _{1.4}	,641		0,00	Valid
	Y _{1.5}	,665		0,00	Valid
	Y _{1.6}	,802		0,00	Valid
	Y _{1.7}	,810		0,00	Valid
	Y _{1.8}	,550		0,00	Valid

Pada hasil uji validitas menyatakan bahwa seluruh item pernyataan kuesioner dari variabel (X) dan variabel (Y) memiliki nilai koefisien korelasi diatas 0,266 ($>0,266$) sehingga dapat dikatakan bahwa item pernyataan kuesioner dari variabel (X) dan Variabel (Y) dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang akan diteliti.

Uji Reliabilitas

Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Nilai Alpha Crombach	Keterangan
Motivasi (X ₁)	.900	Reliabel
Pengawasan Kerja (X ₂)	.748	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₃)	.876	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	.794	Reliabel

Berlandaskan pengujian maka diperoleh hasil uji reliabilitas dengan melihat nilai *cronbach alpha* [9] Sebuah variabel dikatakan reliabel apabila *cronbach alpha* $> 0,6$. Nilai *cronbach alpha* pada Motivasi (X₁) yaitu 0,900, Pengawasan (X₂) yaitu 0,748, Disiplin Kerja(X₃) yaitu 0,876, dan Kinerja Karyawan (Y) yaitu 0,794 sehingga nilai setiap variabel lebih besar dari 0,70, maka variabel dapat dinyatakan reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam menguji pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka digunakan analisis regresi berganda yang dilaksanakan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) sebagai berikut :

Tabel 12. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Constant dan Variabel	Koefisien regresi		Uji parsial (t)		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	t	Sig	Tolerance	VIF
(Constant)	1,529	4,324	0,816	,418		
Motivasi (X ₁)	0,330	0,067	4,900	,000	,529	1,891
Pengawasan (X ₂)	0,205	0,108	1,892	,000	,794	1,260
Disiplin Kerja (X ₃)	0,423	0,103	4,121	,000	,565	1,769
N : 100		R : 0,863				
Distribusi data : Linier: 0,00		R2 : 0,746				
Distribusi data: Normal Asymp.sig (2-tailed): 0,200						
Heteroskedastisitas : tidak terjadi						
Durbin Watson: 2,039						
Uji F : Fhitung: 49,802 Sig: 0,000						
Regresi: Y = 1,529+ 0,330 X ₁ + 0,205 X ₂ + 0,423 X ₃						
Predictors : (contans), Motivasi (X ₁), Pengawasan (X ₂), Disiplin Kerja (X ₃)						

Dari tabel 9 tersebut menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 yaitu Motivasi (X₁) dengan nilai VIF 1,891 atau 1,8, Pengawasan (X₂) dengan nilai VIF 1,260 atau 1,2 dan Disiplin Kerja (X₃) dengan nilai VIF 1,769 atau 1,7 yang berarti nilai 1,8, 1,2 dan 1,7 lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10% atau 0,1 yaitu Motivasi (X₁) dengan nilai Tolerance 0,529 atau 0,5, Pegawasan (X₂) dengan nilai Tolerance 0,794 atau 0,7 dan Disiplin Kerja (X₃) dengan nilai Tolerance 0,565 atau 0,5 yang berarti nilai 0,5, dan 0,7 lebih besar dari 0,1 sehingga ttidak terjadi multikolinieritas sehingga dapat dilanjutkan untuk menguji uji regresi selanjutnya.

Adapun nilai standart yang digunakan dalam suatu penelitian dikatakan “tidak terjadi autokorelasi jika nilai uji $dL < d < 4 - dU$ atau $4 - Du < d < 4 - dL$ dapat diartikan bahwa tidak ada autokorelasi. Hasil uji autokorelasi dapat dinyatakan data analisis yang diperoleh dengan nilai yang tertera pada Durbin – Watson yaitu menunjukkan nilai 2,039. maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi autokorelasi. Sebab ($dL < d < 4 - dU$) atau ($1,452 < 2,039 < 1,681$).

Pada uji hipotesis ini menggunakan uji t (parsial) dari persamaan regresi linier berganda $Y = 1,529 + 0,330 + 0,205 + 0,423$ yang dipergunakan untuk mengukur tingkat pengaruh signifikansi secara parsial (sendiri-sendiri) antara variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y) . Dengan $df = n-k-1 = 55- 3 - 1 = 51$ sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 1,675. Hasil perhitungan Uji t (parsial) yang dilakukan dengan bantuan program SPSS, variabel Motivasi (X₁) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,900, Sehingga Nilai t_{hitung} ini lebih besar ($>$) dari pada nilai t_{tabel} yaitu 1,675. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,000. Jadi, nilai signifikansi ini lebih kecil ($<$) dari pada nilai α yaitu 0,05. Karena ($t_{hitung} > t_{tabel} = 4,900 > 1,675$) dan ($sig < \alpha = 0,000 < 0,05$) artinya variabel independen yaitu Motivasi (X₁) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja (Y).

Perhitungan Uji t yang dilakukan dengan bantuan program SPSS di atas, variabel pengawasan (X₂) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,892, Sehingga Nilai t_{hitung} ini lebih besar dari pada nilai t_{tabel} yaitu 1,675. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,000. Jadi, nilai signifikansi ini lebih kecil dari pada nilai α yaitu 0,05. Karena ($t_{hitung} > t_{tabel} = 1,892 > 1,675$) dan

($\text{sig} < \alpha = 0,000 < 0,05$) artinya variabel independen yaitu Pengawasan (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja (Y).

Berdasarkan hasil perhitungan Uji t yang dilakukan dengan bantuan program SPSS di atas, variabel Disiplin Kerja (X_3) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,121. Sehingga Nilai t_{hitung} ini lebih besar dari pada nilai t_{tabel} yaitu 4,121. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 4,121. Jadi, nilai signifikansi ini lebih kecil daripada nilai α yaitu 0,05. Karena ($t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} = 4,121 > 1,675$) dan ($\text{sig} < \alpha = 0,000 < 0,05$) artinya variabel independen yaitu Disiplin Kerja (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja (Y).

Berdasarkan hasil penelitian ditetapkan $df_1 = 3$, dan $df_2 = n - k - 1$, dimana n merupakan jumlah sampel dan k merupakan variabel bebas sehingga $df_2 = 55 - 3 - 1 = 51$, dan tingkat taraf signifikansi 5% (0,05), maka nilai F_{tabel} sebesar 2,79. Hal ini berarti $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($49,802 > 2,79$), dan Diperkuat dengan nilai signifikan ($0,00 < 0,05$), Motivasi (X_1), Pengawasan (X_2), Disiplin Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat yakni Kinerja (Y).

Syarat dari nilai koefisien korelasi berganda Jangkauan nilai R adalah berkisar antara 0 dan 1. Semakin mendekati 1 (satu) maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kuat. Artinya variabel Motivasi, Kinerja Kerja dan Disiplin Kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap Kinerja. Analisis korelasi berganda (R) adalah 0,863 atau mendekati 1. Artinya terdapat hubungan yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat sedangkan Koefisien determinasi berganda Adjusted R Squared artinya R_{square} yang disesuaikan. Dalam penelitian ini besarnya Adjusted R Square atau R_2 (Koefisien Determinasi Berganda) adalah sebesar 0,731.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD. Ratu Kencana Pangan Cabang Desa Ngerong”, sehingga dapat diambil kesimpulan sebagai berikut ini :

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada UD. Ratu Kencana Pangan Cabang Desa Ngerong, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada UD. Ratu Kencana Pangan Cabang Desa Ngerong, menunjukkan bahwa variabel pengawasan memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada UD. Ratu Kencana Pangan Cabang Desa Ngerong, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Hasil penelitian yang telah dilakukan pada UD. Ratu Kencana Pangan Cabang Desa Ngerong, menunjukkan bahwa variabel motivasi, pengawasan, dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan. variabel Motivasi (X_1), Pengawasan (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) dapat menjelaskan tentang Kinerja Karyawan (Y) dalam penelitian ini adalah sebesar 73,1% dan sisanya sebesar 26,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijadikan objek penelitian dalam penelitian ini. Misalnya, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, ataupun kompensasi.

DAFTAR REFERENSI

Frans & Maria. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Cabang Padang). *Artikel*

- Kasmir.(2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Maisarah, Siti dan Syaiful Bahri. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 1(1): 71–80.
- Margaret, F. (2017). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Islam AT-Taqwa Gumawang. *Jurnal Kolegial*, 3(1). 95-109.
- Marpaung, Rio dan Tri Dinda Agustin. (2013). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Riau. *Jurnal Sosial Ekonomi Pembangunan*. Tahun III No.8, Maret
- Maulida, Nur Ismatul (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT BPR Adipura Santosa Surakarta). *Skripsi*.
- Rahmawan, A., dan Masrurroh, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Pasuruan. *Journal Management and Business Applied*, 1(1), 35–45.
- Setiana, Adi Robith. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirt Sukapura Kabupaten Tasikmalaya. *Junal Ekonomika*. Vol 2. No. 2
- Sutrisno, Edy. (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia., Jakarta, Kencana.