

PENGARUH PENGAWASAN, KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. TRIPLUS HITECH

Rita Juniyati¹, Syaifullah²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

²Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

e-mail: pb170910384@upbatam.ac.id

ABSTRACT

This research purpose to test and analyze the influence supervision, discipline and motivation to employee performance at PT. Triplus Hitech. Data collection was done by distributing quests with as many samples 114 respondent and using a quantitative descriptive approach. Data analysis used was statistical analysis in the form of multiple linear regression test. t test result show that the value supervision is $12.412 > 1.981$ with sig $0.000 < 0.05$ means that supervision has positive and significant effect on employee performance, the discipline value of $6.128 > 1.981$ with sig $0.000 < 0.05$ means that discipline has a positive and significant effect on employee performance and the value of motivation $2.191 > 1.981$ with sig $0.031 < 0.05$ mean that motivation has a positive and significant effect on employee performance. While the F test result show the value of $274.844 > 2.687$ with sig $0.000 < 0.05$, so simultaneously the variables of supervision, discipline and motivation have a significant effect on employee performance.

Keywords: Supervision, Discipline, Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Tujuan dari manajemen perusahaan adalah untuk merencanakan, mengatur, dan memantau untuk menentukan bagaimana mengembangkan departemen perusahaan dengan benar serta mencapai keuntungan yang diinginkan perusahaan dengan menggunakan sumber daya energi dan sumber daya lainnya. Sumber daya energi merupakan elemen yang benar-benar penting untuk mengelola suatu perusahaan. (Jepry & Harry Nanda, 2020)

PT Triplus Hitech merupakan perusahaan bergerak dibidang Injection Moulding dan telah berdiri selama 11 tahun sejak tahun 2009, yang berlokasi di Puri Industrial Park 2000 Blok C No. 9, Jalan Laksamana Bintan, Baloi Permai, Kec.

Batam Kota, Kota Batam, Kepulauan Riau 29444.

Pengawasan kerja ialah satu dari beberapa kunci agar dapat memastikan kemampuan pekerja. Pengawasan benar juga dapat membuahkan hasil yang baik dikarenakan karyawan bisa menuntaskan pekerjaan tepat waktu serta selaras dengan target produksi. (Nasution Napsan, 2020)

Dalam permasalahan Pengawasan pada PT Triplus Hitech terjadi dikarenakan adanya kenyataan hasil kerja yang masih kurang baik. Salah satu penyebab adanya hasil kerja yang kurang baik ini dikarenakan pengawasan yang tidak optimal serta kurangnya motivasi dan disiplin kerja. Akibatnya, ada penurunan kualitas dibuktikan dengan penurunan target produksi dan realisasinya.

Kedisiplinan yakni pemahaman serta kesediaan seorang menaati seluruh aturan perusahaan dan norma

sosial yang diberlakukan. Disiplin berguna agar dapat menggambarkan banyaknya pertanggung jawaban seorang kepada pekerjaan yang diberikan .(Sugiarti, 2018).

Permasalahan Kedisiplinan pada PT Triplus Hitech yaitu karena minimnya kesadaran disiplin oleh karyawan telah menyebabkan penurunan kinerja karyawan, sehingga perlu bagi pt untuk berperan. PT Triplus Hitech memberikan sanksi bagi karyawan yang gagal bekerja tepat waktu, karena disiplin dapat meningkatkan kemampuan karyawan.

Motivasi ialah dorongan agar memperoleh kebutuhan dan keinginan pribadi yang memenuhi tujuan.

Motivasi pada ini pada dasarnya motivasi, yang berarti dorongan atau alasan seorang untuk melakukan sesuatu. Jadi motivasi mengacu pada suatu kondisi yang mendorong seorang untuk melakukan suatu tindakan atau aktivitas dengan sadar. (Wahab, 2020)

Permasalahan Motivasi di PT Triplus disebabkan karena para karyawan kurang mendapatkan dorongan dan arahan dalam melakukan pekerjaan karena dipicu hubungan antar sesama karyawan yang saling bersikap individu. Kurangnya hubungan antar pegawai, sebagai pemimpin pun atau atasan kurang memberikan dorongan untuk menumbuhkan semangat dan motivasi untuk para karyawan.

Istilah Kinerja yang sering kita dengar sangatlah berarti terhadap organisasi atau perusahaan agar tercapai sasaran. Dalam rangka pengembangan sumber daya energi, kinerja karyawan di perusahaan

mempengaruhi keberhasilan kemampuan karyawan itu sendiri maupun perusahaan. Kinerja merupakan hasil dari pelaksanaan tugas tertentu yang direncanakan terhadap waktu serta tempat karyawan dan organisasi terkait.(Sunarsi, 2018)

Kenyataan adanya kinerja yang masih kurang baik, kurangnya insentif dan pengawasan normal, faktor manajemen waktu dan kompensasi, kurangnya koordinasi dan beban kerja yang berlebihan, kurangnya komunikasi, koordinasi, motivasi, penjadwalan dan faktor kepemimpinan.

Berdasarkan penjabaran masalah yang dibahas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dampak Pengawasan terhadap kinerja karyawan PT. Triplus Hitech.
2. Untuk mengetahui dampak Kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT. Triplus Hitech.
3. Untuk mengetahui dampak Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Triplus Hitech.
4. Untuk mengetahui dampak Pengawasan, Kedisiplinan, Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Triplus Hitech.

Pengkajian ini dilaksanakan agar memahami dampak dari Pengawasan terhadap kinerja karyawan di PT Triplus Hitech, dampak Kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di PT Triplus Hitech, kemudian dampak Motivasi terhadap Kinerja karyawan PT Triplus Hitech serta agar memahami dampak dari Pengawasan, Kedisiplinan serta Motivasi terhadap Kinerja karyawan.

Menurut (Harianto dan Asron Saputra, 2020:674-675) indikator pengawasan kerja antara lain:

1. Kontrol Masukan
2. Kontrol Perilaku
Kontrol perilaku
3. Kontrol Pengeluaran
4. Keselarasan Tujuan Proses cek dan pengecekan kembali jadwal penyelesaian dengan sasaran

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Pengawasan

Pengawasan ialah membuat tujuan yang direncanakan tercapai. Keadaan ini dapat dipahami, bahwatampa adanya fungsi pengawasan, cara membuat perencanaan yang tepat tidak akan mencapai hasil yang maksimal. (Goverd, Bernhard, 2018:1978)

bagian pekerjaan dan tujuan organisasi.

Dari beberapa pernyataan dan pendapat tersebut dapat dijelaskan Pengawasan yang dilaksanakan pemimpin merupakan pengawasan merata kepada pelaksanaan kegiatan bawahan tujuannya agar atasan memahamii kegiatan yang sebenarnya dari setiap unit organisasi dalam melaksanakan tugas atau berbagai aspek lingkungan.

2.2. Kedisiplinan

Pengawasan dilaksanakan oleh atasan ialah pengawasan yang merata kepada penerapan aktivitas bawahannya. Tujuannya atasan dapat memahami aktivitas aktual serta seluruh aspek kinerja tanggung jawab dan area setiap unit organisasi, serta tak meyim pang dari upaya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. (Goverd, Bernhard, 2018:1978)

Menurut (Nasution,2020:87) indikator-indikator dalam disiplin kerja yaitu:

1. Tingkat kehadiran
2. Prosedur Kerja
3. Mematuhi atasan
4. kesadaran kerja
5. Rasa tanggung jawab

Dari beberapa pernyataan dan pendapat tersebut dapat dijelaskan disiplin kerja menjadi sebuah hal yang harus dimiliki oleh karyawan untuk mendukung keberhasilan dan peningkatan kinerja yang lebih baik di perusahaan.

2.3. Motivasi

Menurut (Mahmudah Enny W, 2019:17) Motivasi adalah bisnis penting dimana sekelompok orang bekerja sama untk mencapai tujuan tertentu.

Indikator-indikator Motivasi menurut (Jepry & Harry Nanda, 2020:1980):

1. Kondisi Kerja.
2. Perencanaan Kerja
3. Pengawasan
4. Penghargaan

Dari beberapa pernyataan dan pendapat tersebut dapat dijelaskan Motivasi ialah mendorong bebrapa prosesnya tindakan manusia terhadap

pertimbangan arah, intensitas, dan ketahanan demi mencapai tujuan.

2.4. Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan ialah kinerja individual atas hasil kerja yang diberikan kepada organisasi tempatnya bekerja sehingga setiap karyawan mempunyai hasil kerja yang berbeda sau dengan lainnya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. (Suryani kadek, 2020:2)

Indikator-indikator kinerja karyawan (Jufrizen, 2018:409):

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Pengetahuan
4. Keandalan
5. Kerjasama

Dari beberapa pernyataan dan pendapat tersebut dapat dijelaskan kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja agar pegawai dalam suatu organisasi secara hokum dapat mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi didasarkan oleh kewenangan beserta oertanggung jawaban yang diberikan oleh organisasi, serta tidak melanggar hukum dan mematuhi etika.

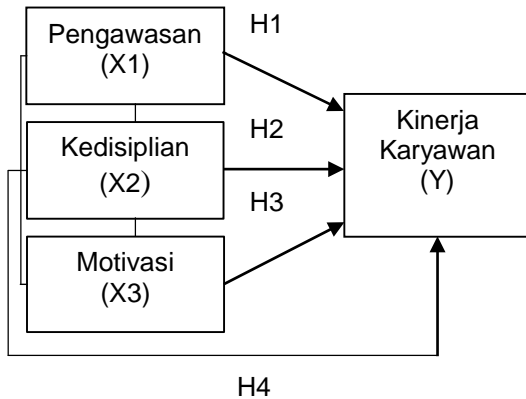
2.5. Penelitian Terdahulu

Dari Penelitian (Goverd, Bernhard, 2018) berdasarkan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara". Dampak penelitian ditunjukkan dengan gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh kepada kinerja pegawai.

Dari penelitian (Hendry& Steven, 2020) Penelitian dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PP London Sumatera, TBK, Batu Lokong, Galang, BG. POM Kabupaten Deliserdang, Sumatera Utara". Dampak penelitian ditunjukkan dengan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja simultan dan parsial berpengaruh positif signifikan kepada kinerja karyawan.

Dari penelitian (Julianry et al., 2017) Penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan Dan motivasi terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja organisasi Kementerian

2.6. Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran
(Sumber: Data Penelitian, 2020)

2.7. Hipotesis

METODE PENELITIAN

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan pada PT Triplus Hitech yang berlokasi di Puri Industrial Park 2000 Blok C No. 9, Jalan Laksamana

4.1. Profil Responden
Pelaksanaan dari kegiatan penelitian memiliki total 114 responden dengan jumlah responden berasal dari laki laki yaitu berjumlah 66 responden atau (57.9%), sedangkan yang rjenis kelamin perempuan sebanyak 48 atau (42.1%) Dari data analisis deskriptif jenis kelamin dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah pria. Berdasarkan Usia responden yang berusia 17 – 24 tahun sebanyak 19 responden atau 16.7%, yang berusia 25–34 tahun sebanyak 38 responden atau 33.3%, yang berusia 35–44 tahun sebanyak 45 responden atau 39.5,%, sedangkan yang berusia 45 tahun ke atas sebanyak 12 responden atau sebesar 10.5%. Dari data analisis deskriptif tingkat usia dapat disimpulkan bahwa

Komunikasi Dan Informatika”. Dampak penelitian ini ditunjukkan dengan Pelatihan dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan kepada kinerja karyawan.

Jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan yang dihadapi sehingga harus dibuktikan kebenarannya. Berikut asumsi menurut rangka pemikiran yakni:

- H1: Diduga Pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Triplus Hitech
- H2: Diduga Kedisiplinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Triplus Hitech
- H3: Diduga Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Triplus Hitech
- H4: Diduga Pengawasan, Kedisiplinan dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan di PT Triplus Hitech

Bintan, Baloi Permai, Kec. Batam Kota, Kota Batam, Kepulauan Riau 29444. Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda sertamemakai data kuantitatif dan dilakukan alat bantu uji yaitu SPSS versi 25. mayoritas responden adalah berusia di antara 35-44 tahun. Kemudian berdasarkan penghasilan bahwa responden yang berpenghasilan 2.5 juta sampai dengan 3.499 juta sejumlah 12 orang atau 10.5%, yang memiliki penghasilan 3.5 juta sampai dengan 5.499 juta sebanyak 33 orang atau 28.9%, yang memiliki penghasilan 5.5 juta sampai dengan 7.499 juta sebanyak 55 orang atau 48.2%, yang memiliki penghasilan di atas 7.5 juta sebanyak 14 orang atau 12.3%. Dengan demikian, hal ini menunjukkan bahwa responden yang paling banyak adalah mereka yang berpenghasilan 5.5 juta sampai dengan 7.499 juta. Terakhir lama bekerja bahwa informan yang telah bekerja dalam 1 sampai 5 tahun sbesar 20 orang atau 17.5%,

responden yang sudah bekerja selama 6 sampai 10 tahun sejumlah 54 orang atau 47.4%, responden yang sudah bekerja selama 11 sampai 15 tahun sejumlah 31 orang atau 27.2%, responden yang sudah bekerja selama lebih dari 15 tahun berjumlah 9 orang atau 7.9%, masalah ini memperlihatkan jika sebagian besar responden adalah responden yang sudah bekerja 6 sampai 10 tahun.

4.2. Uji Kualitas Data

4.2.1. Hasil Uji Kualitas Data

Uji ini diterapkan agar bisa mengukur kesesuaian kuesioner dengan mengorelasikan antara skor yang didapatkan dari tiap pertanyaan.

Jika skornya secara signifikan mempunyai keterkaitan dengan pertanyaan, maka alat pengukurannya dianggap autentik. Dalam penelitian ini, tingkat alfa yang diaplikasikan yaitu 5% (0.05), pada jumlah $n = 115$, maka $n-2 = 113$. Jadi, hasil r tabel yaitu 0,1832.

4.2.2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan rumus *Conbrach's Alpa* di mana tolak ukur diterima dan tidaknya data realibel dengan nilai batas penentu 0,6 (60%). Jika nilai *Conbrach's Alpa* melebihi 0,6, maka variabel kuesioner tergolong realibel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.3. Hasil Uji Asumsi Klasik

4.3.1. Hasil Uji Normalitas

Uji ini ditujukan untuk mengidentifikasi adakah pada model regresi, residualnya berdistribusi normal atau tidak.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		114
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.98663637
	Absolute	.113
Most Extreme Differences	Positive	.113
	Negative	-.070
Kolmogorov-Smirnov Z		1.207
Asymp. Sig. (2-tailed)		.108

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2020)

Uji normalitas bisa dibuat dengan menggunakan analisis dengan uji *Kolmogrov-Smirnov Z* < *Z* tabel; atau menggunakan nilai *Probability Sig (2 failed)* > α ; $\text{sig} > 0,05$ (Agung Edi Wibowo, 2012:65). Dapat dilihat tabel di atas, hasil asymp. Sig. (2-tailed) ialah sebesar 0,108. Sehingga bisa

disimpulkan bahwa data berdistribusi normal karena asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05.

4.3.2. Hasil Uji Multikolinearitas

Dilakukan uji multikolinieritas untuk memastikan tidak ada korelasi antara variabel independen

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	X1_Pengawasan	.424	2.356
	X2_Kedisiplinan	.435	2.300
	X3_Motivasi	.514	1.945

a. Dependent Variable: Y_kinerja_karyawan

(Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 202)

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa nilai VIF masing-masing variabel adalah 2.356 untuk variable pemantuan, 2300 untuk variable disiplin dan 1.945 untuk variabel motivasi. Semua nilai VIF lebih rendah dari 10, dan nilai toleransi masing – masing variabel adalah 0.424, variabel Kedisiplinan 0.435

dan variabel motivasi 0,514. Semua nilai diatas adala 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi, karena Nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransi lebih besar dari 0,1 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel bebas.

4.3.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas
 Pengujian heteroskedastisitas dilakukan agar dapat memastikan

adanya tidaknya kesamaan varian pada data masing masing variabel.

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.002E-013	2.523	.000	1.000
	X1_Pengawasan	.000	.061	.000	1.000
	X2_Kedisiplinan	.000	.075	.000	1.000
	X3_Motivasi	.000	.064	.000	1.000

a. Dependent Variable: Unstandardized Residual

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2020)

Dapat ketahui jika nilai probabilitas serta signifikan untuk masing variabel impendenin nilai lebih besar dari 0.05. kerana itu bisa mensimpulkan jika

model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4.4.1. Hasil Regresi Linear Berganda

4.4. Hasil Uji Pengaruh

Tabel 4 .Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-10.883	2.523	-4.314	.000	
	X1_Pengawasan	.756	.061	.623	12.412	.000
	X2_Kedisiplinan	.461	.075	.304	6.128	.000
	X3_Motivasi	.141	.064	.100	2.191	.031

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2020)

a. Dependent Variable: Y_kinerja_karyawan

Dari hasil regresi di atas maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -10.883 + 0.756 X_1 + 0.461 X_2 + 0.141X_3$$

4.4.2. Hasil Uji Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen secara simultan.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi(R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.939 ^a	.882	.879	4.246

a. Predictors: (Constant), X3_Motivasi, X2_Kedisiplinan, X1_Pengawasan
(Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25, 2020)

Dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,879 atau sebesar 87.9%. Hal ini berarti variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pengawasan, kedisiplinan dan motivasi sebesar

87.9%, sedangkan sisanya sebesar 12.1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini

Uji t bermaksud agar dapat menegaskan hipotesis mengenai perataan suatu populasi.

4.5. Hasil Uji Hipotesis
4.5.1. Hasil Uji T

Tabel 6. Hasil Uji T
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-10.883	2.523		-4.314	.000
	X1_Pengawasan	.756	.061	.623	12.412	.000
	X2_Kedisiplinan	.461	.075	.304	6.128	.000
	X3_Motivasi	.141	.064	.100	2.191	.031

a. Dependent Variable: Y_kinerja_karyawan

(Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 25, 2020)

Variabel pengawasan berpengaruh dan relevan terhadap kinerja karyawan. Dikarenakan nilai t hitung sebesar 12.412 lebih besar dari t tabel sebesar 1.981, dan nilai signifikansi dari variabel pengawasan sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai α 0,05. Variabel kedisiplinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena nilai t hitung untuk variabel kedisiplinan adalah sebesar 6.128 besar dari t tabel sebesar 1.981. Dikatakan signifikan karena nilai signifikansii terhadap variabel kedisiplinan sebesar 0.000 lebih kecil

dari nilai α 0,05. Variabel motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena nilai t hitung untuk variabel motivasi adalah sebesar 2.191 lebih besar dari t tabel sebesar 1.981. Dikatakan signifikan karena nilai signifikansi dari variabel motivasi sebesar 0.031 lebih kecil dari nilai α 0,05.

4.5.2. Hasil Uji F

Uji F dilakukan dengan tujuan menguji pengaruh variabel bebas secara bersama terhadap variabel terikat.

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14867.345	3	4955.782	274.844	.000 ^b
	Residual	1983.436	110	18.031		
	Total	16850.781	113			

a. Dependent Variable: Y_kinerja_karyawan

b. Predictors: (Constant), X3_Motivasi, X2_Kedisiplinan, X1_Pengawasan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2020

4.6. Pembahasan

4.6.1. Pengaruh Pengawasan kepada Kinerja Karyawan di PT Triplus Hitech

Didasarkan pada hasil uji-t variabel pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dikatakan berpengaruh signifikan karena nilai t hitung untuk variabel pengawasan adalah sebesar 12.412 lebih besar dari t-tabel yaitu 1.981. Nilai signifikansi dari variabel lingkungan kerja sebesar 0,000 lebih besar dari nilai α 0,05. penelitian ini berdasarkan dengan penelitian yang dilaksanakan (Harianto & Asron Saputra, 2020) yang menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.6.2. Pengaruh Kedisiplinan kepada Kinerja Karyawan di PT Triplus Hitech

Berdasarkan hasil uji-t variabel kedisiplinan diperoleh nilai t-hitung 6.128 > t-tabel 1,981 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di mana menandakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Santoso, 2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.

4.6.3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Triplus Hitech

Berdasarkan hasil uji-t variabel motivasi memperoleh nilai t-hitung 2.191 > t-tabel 1,981 dan nilai signifikan 0,031 < 0,05 menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di mana menandakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Kurniawan, 2018) yang menyatakan Hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.6.4. Pengaruh Pengawasan, Kedisiplinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Triplus Hitech

Berdasarkan Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung dari pengawasan, kedisiplinan dan motivasi memiliki nilai F sebesar 274.844 > F tabel 2,687, nilai signifikansi diperoleh 0,000 < α 0,05 menunjukkan bahwa variabel pengawasan, kedisiplinan dan motivasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hasil pengujian terhadap variabel pengawasan (X_1), kedisiplinan (X_2), dan motivasi (X_3) memperoleh nilai *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 0,879 atau sebesar 87,9%.

SIMPULAN

Didasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah kaji pada bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diambil antara lain:

1. Pengawasan (X1) berpengaruh positif dan signifikan kepada Kinerja Karyawan PT Triplus Hitech
2. Kedisiplinan (X2) berpengaruh positif dan signifikan kepada Kinerja karyawan PT Triplus Hitech
3. Motivasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan kepada Kinerja Karyawan PT Triplus Hitech
4. Pengawasan (X1), Kedisiplinan (X2) dan Motivasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan kepada Kinerja Karyawan PT Triplus Hitech

DAFTAR PUSTAKA

- Goverd, Bernhard, L. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 1980. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.20919>
- Harianto dan Asron Saputra. (2020). Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PTCentric Powerindo di Kota Batam. 8(1), 672–683.
- Hendry, & Steven, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pundi*, 3(2), 91. <https://doi.org/10.31575/jp.v3i2.169>
- Jepry & Harry Nanda. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pana Lantas Sindo Ekspres. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 1977. <https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.28050>
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Julianry, A., Syarief, R., & Affandi, M. J. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 236–245. <https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.236>
- Kurniawan, P. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada Pt. Daya Perkasa. *Jurnal Mandiri*, 2(2), 315–330. <https://doi.org/10.33753/mandiri.v2i2.46>
- Nasution Napsan. (2020). Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 75–91. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4741>
- Santoso, A. B. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Pamulang). *Jurnal Mandiri*, 1(2), 247–272. <https://doi.org/10.33753/mandiri.v1i2.21>
- Sugiarti, E. (2018). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja

Pegawai Pada Badan Meteorologi
Klimatologi Dan Geofisika Wilayah Ii
Ciputat. *Keatif: Pemasaran,
Sumberdaya Manusia Dan
Keuangan*, 6(3), 49–58. @Prodi
Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Pamulang

Suryani kadek. (2020). *Kinerja Sumber
Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan
Penelitian*. Nilacakra.


Wahab, S. (2020). Analisis Pengaruh
Pelatihan Dan Motivasi Kerja
Terhadap Kinerja Pegawai Pada
Dinas Kesehatan Ogan Komering
Ulu. *Jurnal Prioritas*, 1(1), 17–21.


Wibowo, A. E. (2012). *Aplikasi Praktis
SPSS Dalam Penelitian* (ED 1).
GAVA MEDIA.

m-Transfer

Edit

 Transfer Antar Rekening
18/01 08:46:31 DEA FLORENC...

 Transfer BCA Virtual Account
16/01 11:51:45 GO-PAY CUST...


 Transfer BCA Virtual Account
15/01 15:08:11 SHOPEE

 Tr
14

 Tr
14

 Tr
12


 Tr
12


 Tr
10


 Tr
10

 Tr
09/01 16:45:46 DESIYANA

 Transfer Antar Rekening
09/01 16:45:46 DESIYANA

 Transfer BCA Virtual Account
08/01 12:07:35 GO-PAY CUST...

 Transfer BCA Virtual Account
08/01 11:28:41 GO-PAY CUST...

 Transfer Antar Rekening
07/01 13:06:15 TANTO

 Transfer Antar Bank

m-Transfer

m-Transfer :
BERHASIL
12/01 08:33:26
009 - BNI
8156170910384023
RITA JUNIYATI
Rp 50,000.00
Ref 882547
No Urut 511572

Back

16:15



97%

Pembayaran



Kegiatan



Status
Pembayaran



Panduan



Log Out

No	Virtual Account	Deskripsi	Tanggal Kadaluarsa Pembayaran	ID Status
1	BNI Bank BNI Universitas Putera Batam VA: 8156170910384023	Pembayaran Kegiatan Publikasi SCIENTIA JOURNAL Rp 50.000,-	2021-01-12 09:02:31 2021- 01-12 08:33:29	2021003364 Nomor Bukti: 00391/EVENT/2021

Keterangan:

Data yang tampil adalah data transaksi dalam kurun waktu 3 bulan terakhir.

