

## **PENGAWASAN, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDOCEMENT TUNGGAL PRAKARSA TBK**

**(SUPERVISION, WORK ENVIRONMENT, WORK MOTIVATION INFLUENCE  
ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT INDOCEMENT TUNGGAL PRAKARSA  
TBK)**

**Oleh:**

**Rochmad Fadjar Darmanto<sup>1)\*</sup>; Anik Ariyanti<sup>2)</sup>; Meli Andriyani<sup>3)</sup>**  
[fadjar44darmanto@gmail.com](mailto:fadjar44darmanto@gmail.com)<sup>1)\*</sup>; [ariyanti.anik@yahoo.co.id](mailto:ariyanti.anik@yahoo.co.id)<sup>2)</sup>; [myodah@gmail.com](mailto:myodah@gmail.com)<sup>3)</sup>

Universitas IPWIJA<sup>1,2,3)</sup>

\*Corresponding Author

### **ABSTRAK**

*Penelitian bertujuan mengukur pengaruh pengawasan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Indocement Tunggol Prakarsa, Tbk. Populasi pada penelitian yaitu seluruh karyawan di PT Indocement Tunggol Prakarsa, Tbk. Sampel penelitian sebanyak 85 responden yang diambil dari rumus slovin. Pengumpulan data melalui observasi disertai penyebaran kuesioner, uji validitas dan reliabilitas, uji model, uji asumsi klasik dan uji regresi linier berganda. Hasil dari pengukuran menunjukkan bahwa pengawasan dan motivasi kerja secara individual tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indocement Tunggol Prakarsa, Tbk.*

**Kata kunci:** kinerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, pengawasan

### **ABSTRACT**

*The study aims to measure the influence of supervision, work environment, and work motivation on the performance of employees of PT Indocement Tunggol Prakarsa, Tbk. The population in the study was all employees at PT Indocement Tunggol Prakarsa, Tbk. The research sample was 85 respondents taken from the slovin formula. Data collection through observation is accompanied by the dissemination of questionnaires, validity and reliability tests, model tests, classical assumption tests and multiple linear regression tests. The results of the measurement show that individual work supervision and motivation have no significant effect on employee performance, while the work environment has a positive and significant influence on employee performance at PT Indocement Tunggol Prakarsa, Tbk.*

**Keywords:** performance, supervision, work environment, work motivation

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) atau karyawan ialah asset yang sangat berharga bagi organisasi atau perusahaan. Perannya sangat penting bagi perkembangan perusahaan, terutama kemampuannya dalam menjalankan fungsi MSDM terkait kegiatan untuk melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengendalian. Sebagai asset berharga, sumber daya manusia harus benar-benar dipelihara serta dimanfaatkan dengan baik agar bisa memberikan kinerja yang lebih baik pada perusahaan. PT Indocement Tunggal Prakarsa, yaitu berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Menurut Mangkunegara (2016:9) keberhasilan serta kegagalan organisasi dalam menjalankan tugas berkaitan dengan kinerja yang telah dicapai. Kinerja atau hasil kerja karyawan yang diukur dari kualitas secara kuantitas sesuai dan sebanding dengan tanggung jawabnya.

PT Indocement Tunggal Prakarsa ialah perusahaan di bidang semen yang didirikan pada 16 Januari 1985 dengan merek "Tiga Roda" yang berlokasi di daerah Citeurep Bogor, bentuk penggabungan 6 (enam) perusahaan di produksi semen yang waktu itu mempunyai 8 (delapan) pabrik. Untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan, PT Indocement Tunggal Prakarsa berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Diketahui bahwa kondisi kinerja karyawan tidak senantiasa dalam kondisi yang baik, dan banyak faktor yang mempengaruhinya (Kasmir, 2017).

Peningkatan kinerja karyawan bisa dipengaruhi pengawasan dengan arah yang positif dan signifikan (Nursam & Kahar, 2019; Malik, 2020). Hal ini diperkuat penelitian lain (Akob et al., 2021) yang juga menerangkan bahwa pengawasan berpengaruh sangat signifikan terhadap hasil kerja (kinerja) karyawan. Pengawasan ialah suatu proses dari pengamatan pada pelaksanaan kegiatan organisasi sebagai jaminan atas tugas yang dilakukan sesuai rencana yang telah ditetapkan (Siagian, 2018). Pengawasan atau

controlling ialah bagian akhir fungsi manajemen yang merupakan proses untuk evaluasi yang dilakukan manajer/pimpinan apakah pelaksanaan semua kegiatan konsisten dengan rencana serta apakah tujuan perusahaan tercapai.

Pada penelitian (Humairoh, 2019) menunjukkan hal yang berbeda dimana pengawasan secara individual tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Bahkan adanya pengawasan tidak mampu menjamin setiap kegiatan sesuai dengan rencana yang sudah ditetapkan. Hal yang sama dalam penelitian (Suhariyanto & Putro, 2018) menyatakan bahwa pengawasan tidak mampu mempengaruhi kinerja. Perbedaan pada temuan ini menjadi hal yang menarik karena terjadi pada obyek penelitian lainnya dengan model pengawasan yang berbeda.

Penelitian kali ini menambahkan variabel lingkungan kerja sebagai faktor yang juga mampu mempengaruhi kinerja sumber daya manusia. Lingkungan kerja pada suatu perusahaan mampu memberi pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan (Josephine & Harjanti, 2017; Sihaloho & Siregar, 2019). Sementara di obyek penelitian lain dengan lingkungan kerja yang berbeda (Asnawi, 2020), semakin berkualitas lingkungan kerja perusahaan, maka semakin berkualitas pula tingkat kinerja karyawannya. Lingkungan kerja ialah suatu hal yang ada di sekitaran karyawan dan mampu mempengaruhinya untuk mengerjakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya (Nitisemito, 2016). Lingkungan kerja yang kondisinya baik (sesuai) dapat diukur dari seseorang telah menjalankan kegiatan kerja secara optimal, aman, sehat, dan nyaman (Sedarmiyanti, 2017).

Menurut Sedarmiyanti (2017) lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik maupun nonfisik. Lingkungan kerja fisik yaitu hal-hal fisik yang berkaitan dengan sumber daya manusia, meliputi: ruang kerja, meja, kursi, serta lingkungan perantara yang meliputi lingkungan umum termasuk temperatur udara, kelembaban ruang, sirkulasi yang cukup, pencahayaan yang memadai,

jauh dari kebisingan/getaran mekanik, serta aroma yang kurang sedap, komposisi warna, dan lainnya. Sedangkan, lingkungan nonfisik meliputi segala keadaan yang terjadi termasuk hubungan baik antar anggota organisasi seperti atasan, bawahan dan hubungan sesama rekan kerja.

Faktor lainnya yang diketahui mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja karyawan mempunyai arti penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan bahkan motivasi kerja tinggi dapat mempengaruhi peningkatan kualitas dan kuantitas serta hasil kerja karyawan (Syawal, 2018; Goni et al., 2021).

Pada penelitian lain (Adha et al., 2019; Hidayat, 2019) menunjukkan hal yang sangat berbeda, karena motivasi kerja ditemukan tidak memberikan pengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan. Dalam penelitiannya dijelaskan bahwa peningkatan kebutuhan dan keinginan setiap karyawan tidak mampu mempengaruhi peningkatan kinerjanya.

Perbedaan temuan faktor pengawasan, lingkungan kerja, serta motivasi kerja pengaruhnya terhadap kinerja adalah faktor yang sangat penting untuk diteliti lebih lanjut. Sehingga penelitian ini memiliki tujuan untuk mengukur bagaimana pengaruh pengawasan, lingkungan kerja, juga motivasi kerja terhadap tingkat kinerja karyawan di PT Indocement Tunggul Prakarsa, Tbk.

## **TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS Pengawasan**

Pengawasan didefinisikan sebagai proses untuk mengamati pelaksanaan kerja dalam organisasi guna menjamin seluruh pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai perencanaan yang ada (Siagian, 2018). Pendapat ini sesuai dengan (Newman, 2000) bahwa pengawasan menitikberatkan terhadap proses yang sedang dijalankan dan dilaksanakan. Artinya dalam pengawasan ialah suatu usaha guna menjamin supaya

pelaksanaan semua kegiatan dalam organisasi berjalan sesuai rencana yang ditetapkan. Terry (2005:232) berpendapat bahwa pengawasan adalah proses dalam mendeterminasi apa yang telah dilakukan, melakukan kegiatan evaluasi serta penerapan tindakan untuk perbaikan sehingga pelaksanaan kerja sesuai dengan rencana.

## **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja meliputi kehidupan sosial, psikolog, serta fisik yang ada di perusahaan dan berhubungan langsung dengan aktivitas karyawan. Lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya untuk menjalankan tugas-tugas yang sudah diembankan. (Mardiana, 2016:65). Jenis lingkungan kerja terdiri atas 2 (dua) yaitu: 1) lingkungan kerja fisik (Sedarmayanti, 2017:60) lingkungan fisik yaitu segala hal yang ada di sekitaran tempat kerja yang bisa mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja dalam bentuk fisik yaitu tempat kerja pegawai dalam menjalankan aktivitas kerjanya. Lingkungan kerja fisik mampu memberi pengaruh pada semangat serta emosi kerja karyawan. Beberapa faktor fisik meliputi suhu (temperatur) udara pada ruang kerja, keluasaan ruang kerja, tingkat kebisingan dan kepadatan, serta kesesakan. Beberapa faktor fisik tersebut berpengaruh terhadap tingkah laku seseorang (Dessler, 2016:75).

2) Lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan kerja nonfisik yaitu situasi-situasi tertentu yang sering terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, seperti hubungan antar rekan kerja atau pun hubungan atasan dengan bawahannya (Enny, 2019:59). Lingkungan kerja nonfisik tersebut ialah lingkungan kerja yang tidak boleh diabaikan (Sedarmayanti, 2017:60). Menurut Nitisemito (2016:74) perusahaan/organisasi harus mampu menciptakan kondisi tertentu yang amat mendukung tercapainya kerja sama antar anggota baik dari atasan, bawahan atau yang mempunyai kesamaan status jabatan dalam perusahaan, sehingga

tercipta suasana penuh kekeluargaan, terjalannya komunikasi yang efektif dan upaya pengendalian serta peningkatan kinerja perusahaan.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja yaitu daya yang mampu mendorong dan menciptakan karyawan untuk mau serta rela menggerakkan segala kemampuan baik keahlian, keterampilan, tenaga juga waktunya untuk menjalankan tugas dan kegiatan yang sudah merupakan tanggung jawab dan kewajibannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Siagian, 2008:138). Tujuan motivasi kerja yaitu untuk menaikkan moral, kepuasan kerja, produktivitas, mempertahankan kestabilan kerja, kedisiplinan, pengadaan karyawan, suasana serta hubungan kerja, loyalitas kerja, kreativitas serta partisipasi dari karyawan, bentuk kesejahteraan, juga tanggung jawab atas tugas yang diberikan kepada karyawan (Farida & Hartono, 2016). Indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2017) meliputi gaji, supervisi, hubungan kerja, pengakuan, penghargaan, serta keberhasilan.

### **Kinerja**

Kinerja yaitu hasil yang telah diperoleh dan dicapai suatu perusahaan baik perusahaan yang profit oriented ataupun nonprofit oriented dan dicapai pada suatu periode waktu (Fahmi, 2018). Mangkunegara (2017:667) menjelaskan bahwa kinerja (prestasi kerja) ialah hasil dari kerja secara kualitas maupun kuantitas yang sudah diwujudkan pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawabannya. Indikator kinerja (Wibowo, 2017) terdiri atas tujuan, standar, umpan balik (feedback), sarana atau alat, kompetensi, motivasi, serta peluang. Ditambahkan oleh Miner dalam Edison (2017:192) bahwa untuk mengukur kinerja melalui indikator kualitas, kuantitas, penggunaan waktu, serta kerjasama.

### **Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja**

Pengawasan banyak memberikan pengaruh pada kualitas dan kuantitas kerja (kinerja) karyawan (Nursam & Kahar, 2019; Malik, 2020; Asnawi, 2020; Akob et al., 2021). Pengawasan yang baik tentunya akurat, ketepatan waktu, objektif serta menyeluruh, serta terpusat pada titik-titik strategi pengawasan, realistis secara ekonomis, organisasional, dan terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi, sangat fleksibel, bersifat petunjuk dan operasional, juga dapat diterima anggota organisasi. Semua kriteria pengawasan inilah yang akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.  
*H1: Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan*

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja**

Lingkungan kerja ialah faktor yang mempengaruhi hasil kerja karyawan (Lestary & Harmon, 2017; Aslia, 2019; Sihaloho & Siregar, 2019). Lingkungan kerja dalam bentuk fisik juga nonfisik yang baik tentunya dapat menjamin kenyamanan kerja karyawan, dikuatkan dengan suhu udara yang sejuk, ruangan kerja yang luas, tidak bising, penerangan yang cukup serta hubungan kerja yang baik dari atasan sampai ke bawahan yang didukung jalinan komunikasi yang efektif.

*H2: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan*

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja**

Motivasi kerja mampu mempengaruhi kualitas dan kuantitas kerja (Syawal, 2018; Goni et al., 2021). Tingginya motivasi kerja akan membuat karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya. Adapun karakteristik karyawan yang berkinerja tinggi cenderung penuh tanggung jawab, berani mengambil risiko dalam pekerjaan, memiliki tujuan yang wajar, mempunyai rencana kerja, serta mencari kesempatan guna mewujudkan rencana yang telah dibuat (McClelland, 2000).

*H3: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan*

## METODE PENELITIAN

### Sampel penelitian

Populasi penelitian yaitu keseluruhan dari kelompok, peristiwa-peristiwa, benda atau obyek lainnya yang menjadi perhatian peneliti untuk melakukan penelitian (Mulyanto & Wulandari, 2010:99). Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai PT Indocement Tunggul Prakarsa, Tbk yang jumlahnya 570 karyawan. Sampel yaitu bagian dari populasi yang terdiri atas beberapa orang, peristiwa, benda maupun obyek-obyek tertentu dari populasi yang diambil untuk mewakili populasi tersebut (Mulyanto & Wulandari, 2010:100). Sedangkan sampel untuk penelitian kali ini ialah sebagian dari 570 karyawan PT Indocement Tunggul Prakarsa, Tbk. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin (Mulyanto dan Wulandari, 2010:103) pada margin error 10%, seperti perhitungan berikut:

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

$$n = \frac{570}{1 + (570 \times 0,1^2)}$$

$$= 85$$

Dimana:

n = jumlah dari Sampel Minimal

N = jumlah dari Populasi

e = Margin Error (10%)

Dari hasil perhitungan di atas maka ditetapkan sebanyak 85 sampel.

### Desain penelitian

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

| Variabel         | Indikator  | Skala |
|------------------|--|-------|
| Pengawasan       | 1. Akurat<br>2. Objektif<br>3. Menyeluruh<br>4. Terpusat<br>5. Terkoordinasi<br>(Newman, 2004)   | 1-5   |
| Lingkungan Kerja | 1. Kesejukan ruangan<br>2. Penerangan<br>3. Keluasan ruang kerja<br>4. Hubungan kerja<br>5. Jalinan komunikasi<br>(Sedarmayanti, 2017) | 1-5   |
| Motivasi Kerja   | 1. Gaji<br>2. Supervise<br>3. Hubungan baik<br>4. Pengakuan/penghargaan<br>5. Keberhasilan<br>(Sedarmayanti, 2017)                     | 1-5   |

|         |  |     |
|---------|--|-----|
| Kinerja | 1. Kualitas dan kuantitas<br>2. Kemampuan<br>3. Profesionalitas<br>4. Pengetahuan<br>5. Keahlian<br>(Sedarmayanti, 2017) | 1-5 |
|---------|--|-----|

Sumber: Landasan teori

Desain penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016) penelitian kausal yaitu mengukur hubungan variabel dengan objek yang diteliti dan bersifat sebab akibat. Terdapat variabel dependen dan variabel independent yang meliputi 3 (tiga) variabel independen adalah variabel Pengawasan (X1), variabel Lingkungan Kerja (X2), variabel motivasi kerja (X3) dan 1 (satu) variabel dependen adalah variabel kinerja karyawan (Y).

### Metode Analisis

Penelitian ini memakai metode analisis secara deskriptif dan analisis verifikatif dengan regresi linier ganda. Analisis data diawali dengan pengujian validitas serta reliabilitas data. Uji validitas diujikan dengan membandingkan nilai r tabel > r hitung (0,213), sedangkan uji reliabilitas diujikan dengan membandingkan Cronbach Alpha > 0,6.

Selanjutnya melakukan analisis regresi berganda dan didahului uji asumsi klasik. Pada uji asumsi klasik diawali dengan uji normalitas yang mempunyai ketentuan jika titik-titik yang terlihat pada grafik Normal P-P Plot Nampak menyebar di sekitaran garis diagonal grafik. Pada uji multikolinearitas bisa terpenuhi apabila nilai tolerance lebih besar atau > 01, dan nilai VIF lebih kecil atau < 10. Uji autokorelasi melihat apakah model regresi ada korelasi, dan uji heteroskedastisitas diukur pada scatter plot yang terpenuhi apabila semua titik menyebar acak dan tidak membentuk pola.

Selanjutnya dilakukan uji model (Ghozali, 2018) dengan koefisien determinasi dan uji F. Kelayakan tidaknya suatu model dapat dilihat jika nilai koefisien determinasi cukup tinggi dan nilai sig F < 0,05. Uji hipotesis dilakukan dengan menguji regresi  $Y = a +$

$b1X1 + b2X2 + b3X3$  dan nilai sig < 0,05 sehingga pengaruhnya signifikan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Karakteristik Responden

Responden yang ada dalam penelitian dikelompokkan sesuai karakteristiknya, yaitu mayoritas laki-laki yaitu 61,18% dan 38,82% perempuan; berlatar belakang pendidikan Sarjana (S1) 40%, SMA (sederajat) 32,94%, Diploma 15,29%, S2 (Pascasarjana) sebesar 11,76%; berusia 36-40 tahun sebesar 40%, berusia 26-35 tahun sebesar 32,94%, berusia > 40 tahun sebesar 17,65% dan berusia < 25 tahun sebesar 9,41%; dan mempunyai masa kerja > 5 tahun sebesar 50,59%, 3-5 tahun sebesar < 2 tahun 11,76%.

#### Validitas dan Reliabilitas

Penelitian ini memiliki 4 (empat) macam hal yang diteliti meliputi: pengawasan, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja. Semua variabel diuji dengan uji validitas dan reliabilitas dengan masing-masing terdiri 5 (lima) indikator yang terbukti valid dan reliabel, seperti tertulis dalam tabel 2.

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

| Variabel; Indikator        | Nilai    |                |
|----------------------------|----------|----------------|
|                            | r hitung | Cronbach Alpha |
| Pengawasan                 |          |                |
| - Akurat                   | 0,662    |                |
| - Obyektif                 | 0,536    |                |
| - Menyeluruh               | 0,589    | 0,832          |
| - Terpusat                 | 0,706    |                |
| - Terkoordinasi            | 0,533    |                |
| (Newman, 2000)             |          |                |
| Lingkungan Kerja           |          |                |
| - Kesejukan ruang kerja    | 0,627    |                |
| - Penerangan               | 0,616    |                |
| - Keluasan ruang kerja     | 0,633    | 0,854          |
| - Hubungan kerja           | 0,536    |                |
| - Jalanan koordinasi kerja | 0,623    |                |
| (Sedarmayanti, 2017)       |          |                |
| Motivasi Kerja             |          |                |
| - Gaji                     | 0,551    |                |
| - Supervisi                | 0,638    | 0,788          |
| - Hubungan baik            | 0,641    |                |

|                          |       |       |
|--------------------------|-------|-------|
| - Pengakuan/penghargaan  | 0,597 |       |
| - Keberhasilan           | 0,623 |       |
| (Sedarmayanti, 2017)     |       |       |
| Kinerja                  |       |       |
| - Kualitas dan Kuantitas | 0,633 |       |
| - Kemampuan              | 0,601 | 0,802 |
| - Profesionalitas        | 0,549 |       |
| - Pengetahuan            | 0,612 |       |
| - Keahlian               | 0,681 |       |

(Sedarmayanti, 2017)

Sumber: data diolah

#### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik diawali dengan pengujian normalitas data dengan grafik menghasilkan bahwa nilai normal P-P Plot terlihat pada titik-titik dalam grafik terlihat menyebar pada wilayah garis diagonal dengan mengikuti arah garisnya. Kondisi ini mengartikan bahwa data pada variabel untuk analisis regresi ganda terbukti berdistribusi normal. Variabel independent masing-masing mempunyai angka Tolerance sebesar 0,648 dan pada VIF 1,544. Dikarenakan nilai Tolerance lebih besar dari syarat minimal atau ( $0,648 > 0,2$ ) dan VIF juga lebih kecil dari syarat minimal ( $1,544 < 10$ ) artinya analisis regresi linier ganda bermasalah multikolinieritas. Nilai pada Durbin-Watson yaitu  $DW = 1,758$ . Nilai Durbin-Watson ini masuk pada range  $1,65 < DW (1,758) < 2,35$  artinya tidak ada autokolerasi dan analisis regresi linier ganda bisa diteruskan untuk diteliti. Grafik pada scatter plot menampilkan semua titik menyebar acak di atas maupun di bawah titik origin, juga tidak membentuk suatu pola artinya tidak terjadi masalah heterokedastisitas. Hasil analisis (asumsi klasik) sudah memenuhi syarat normalitas, tidak ditemukan autokolerasi, tidak ditemukan multikolinieritas, tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga analisis regresi linier ganda bisa diteruskan untuk diteliti.

## Uji Regresi Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients |            | t     | Sig.  | Collinearity Statistics |      |
|-------|-----------------------------|------------|-------|-------|-------------------------|------|
|       | B                           | Std. Error |       |       | Tolerance               | VIF  |
| 1     | (Constant)                  | 15.409     | 2.991 | 5.152 | .000                    |      |
|       | Pengawasan                  | .162       | .085  | 1.907 | .060                    | .648 |
|       | Lingkungan Kerja            | .348       | .081  | 4.277 | .000                    | .705 |
|       | Motivasi Kerja              | .102       | .068  | 1.498 | .138                    | .758 |

Sumber: SPSS

Pada output SPSS dapat diketahui nilai persamaan regresi:  $Y = 15,409 + 0,162X_1 + 0,348X_2 + 0,102X_3$ . Nilai ini mengartikan pengawasan bernilai 0,162 dengan nilai signifikansi sebesar 0,060 > 0,05 artinya pengawasan tidak memberikan pengaruh pada peningkatan kinerja. Lingkungan kerja bernilai 0,348 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, artinya lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Motivasi kerja bernilai 0,102 dan nilai signifikansi 0,138 > 0,05 yang mengartikan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan.

## Pembahasan

### **Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja**

Tidak ada pengaruh antara pengawasan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini, tentunya tidak mendukung pendapat Nursam dan Kahar (2019), Malik (2020), Asnawi (2020), Akob et al. (2021) yang menyatakan bahwa pengawasan berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Sebaliknya hasil penelitian ini mendukung pendapat Humairoh (2019) menunjukkan bukti variabel pengawasan secara individual tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Dari jawaban kuesioner mengartikan bahwa pengawasan belum mampu meningkatkan hasil kerja karyawan PT Indocement Tungal Prakarsa. Hasil ini bisa sebagai evaluasi perusahaan untuk memperbaiki pengawasan agar lebih akurat, obyektif, menyeluruh, terpusat dan diperlukan koordinasi yang baik lagi

agar pengawasan mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja**

Lingkungan kerja terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung pendapat Lestary dan Harmon (2017), Aslia (2019), Sihaloho dan Siregar (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan nonfisik yang ada dan disediakan perusahaan berpengaruh terhadap peningkatan kualitas dan kuantitas kerja karyawan. Dari jawaban kuesioner mengartikan lingkungan kerja fisik meliputi penataan suhu/temperatur udara, ruang untuk kerja, penerangan, tingkat kebisingan, kepadatan merupakan beberapa hal yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan di PT Indocement Tungal Prakarsa. Hasil ini bisa sebagai masukan perusahaan khususnya pimpinan agar tetap menjaga lingkungan fisik dan nonfisik yang ada sehingga tetap mampu mempengaruhi kinerja karyawannya.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja**

Motivasi kerja terbukti tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tentunya tidak mendukung pendapat Syawal (2018) dan Goni et al. (2021). Namun hasil ini justru mendukung pendapat Adha et al. (2019) dan Hidayat (2019) menyatakan motivasi kerja terbukti tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini bisa sebagai masukan dan bahan evaluasi bagi perusahaan agar lebih mampu memberikan dorongan, dukungan, pemenuhan kebutuhan, kemauan serta kerelaan kerja karyawan sehingga dapat memberikan pengaruh pada tingkat kinerja karyawan. Karyawan yang motivasi kerjanya tinggi terbukti mempunyai kinerja yang juga tinggi.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Hasil analisis juga pembahasan membuktikan bahwa bentuk pengawasan serta motivasi kerja secara individual tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Artinya pengawasan yang ada disertai motivasi kerja karyawan justru tidak menyebabkan kinerja dari karyawan meningkat. Lingkungan kerja terbukti secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan artinya semakin layak dan baiknya lingkungan kerja akan berpengaruh pada tingkat kinerja karyawan PT Indocement Tunggal Prakarsa, Tbk.

### Saran

Dengan tidak adanya pengaruh 2 variabel dalam penelitian yaitu pengawasan dan motivasi kerja, maka hal ini menjadi peluang untuk penelitian selanjutnya memunculkan variabel lain yang lebih spesifik dan tentunya dengan indikator lain yang berbeda.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kab. Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Akob, M., Akob, R. A., & Tanga, I. B. (2021). Pengaruh Pengawasan & Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *YUME: Journal of Management*, 4(1), 235-248.
- Aslia, F. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Amanah Finance. *Jurnal Provitablity Fak. Ekonomi & Bisnis*, 3(1), 66-90.
- Asnawi, K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dgn Motivasi sebagai Variabel Intervening PT Pratama Abadi Industri Sukabumi (Studi Divisi *Quality Control*). *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 1(3).
- Dessler, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Indeks.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Umpo.
- Goni, G. H., Manoppo, W. S., & Rogahang, J. J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT BRI Cabang Tahuna. *Productivity*, 2(4), 330-335.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Sekretari & Manajemen*, 5(1), 16-23.
- Humairoh, N. (2019). *Pengaruh Pengawasan & Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan*. Retrieved from: core.ac.uk. <https://core.ac.uk/download/pdf/225825625.pdf>
- Josephine, A., & Harjanti, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening PT Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Jurnal AGORA*, 5(3).
- Lestary, L., & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3(2), p.94-103.
- Malik, A. (2020). Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perijinan & Penanaman Modal Daerah Provinsi Kaltim Samarinda. *eJournal Administrasi Bisnis*, 8(1), 1-13.
- Mangkunegara, A. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mulyanto, H., & Wulandari, A. (2010). *Penelitian: Metode dan Analisis*. Semarang: CV Agung.
- Newman, W. H. (2000). *The Process of Management: Concept, Behavior, & Practice*. NewDelhi: Prentice Hall of India Pvt, Ltd.
- Nitisemito, A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PustakaSetia
- Nursam, & Kahar, F. (2019). Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kab. Gowa). *BIROKRAT*:



- Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 8(2), 37-46.
- Siagian, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Suhariyanto, D., & Putro, T. A. (2018). Analisis Pengawasan & Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Tiga Putra. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 3(1), 81-92.
- Syawal, M. A. (2018). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja & Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan CV Mega Jasa. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, 1(1), 7-15.
- Terry, G. R. (2005). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

Halaman ini dikosongkan