



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH PENGAWASAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERMODALAN SIAK
KABUPATEN SIAK SRI INDRAPURA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

OLEH

OLVI HELDAYANI

12070127042

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU**

2025



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : Olvi Heldayani
 NIM : 12070127042
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : X (SEPULUH)
 JUDUL : PENGARUH PENGAWASAN DAN MOTIVASI KERJA
 TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
 PERMODALAN SIAK KABUPATEN SIAK SRI
 INDRAPURA

DISETUJUI OLEH :
 PEMBIMBING

Dr. SABARNO DWIRIANTO, M.Si
 NIP. 197203152000121002

MENGETAHUI:

DEKAN
 FAKULTAS EKONOMI
 DAN ILMU SOSIAL

KETUA PROGRAM STUDI
 S1 MANAJEMEN



Dr. H. MAHYARNI, SE., MM
 NIP. 19700826 199903 2 001

ASTUTI MEFLINDA, SE., MM
 NIP. 19720513 200701 2 018

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Olvi Heldayani
Nim : 12070127042
Program Studi : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Judul : Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Permodalan Siak Kabupaten Siak Sri Indrapura
Tanggal Ujian : 25 April 2025

TIM PENGUJI

Ketua

Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM
 NIP. 19700826 199903 2 001

Sekretaris

Ari Nur Wahidah, SE, MM
 NIP. 19780105 200710 2 002

Penguji 1

Dr. Putriana, SE, MM
 NIP. 19691120 200701 2 023

Penguji 2

Meri Sandora, SE, MM
 NIP. 19790505 200710 2 001

1. Hak Cipta Dilindungi undang-undang
- a. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
- b. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Lampiran Surat :
 Nomor : Nomor 25/2022
 Tanggal :

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Olvi Heldayani
 NIM : 12070127042
 Tempat/Tgl. Lahir : Siak, 13 Juni 2001
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Prodi : Manajemen S1

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT. Permodalan Siak Kabupaten Siak Sri Indrapura

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut diatas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulisa saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya*) saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikian Surat Pernyataan ini saya buat dengan kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, Desember 2024



Olvi Heldayani
 NIM. 12070127042

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

PENGARUH PENGAWASAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERMODALAN SIAK KABUPATEN SIAK SRI INDRAPURA

Oleh:

OLVI HELDAYANI
12070127042

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Permodalan Siak Kabupaten Siak Sri Indrapura. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Permodalan Siak dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh atau dikenal dengan teknik sensus yang berjumlah 60 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Data penelitian dianalisis dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial pengawasan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Permodalan Siak Kabupaten Siak Sri Indrapura. Hasil pengujian secara silmutan menunjukkan bahwa pengawasan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Permodalan Siak Kabupaten Siak Sri Indrapura. Nilai R Square sebesar 0,801 atau 80,1%, menunjukkan bahwa variabel pengawasan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 80,1% dan sisanya sebesar 19,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata kunci: *Pengawasan, Motivasi kerja, Kinerja Karyawan.*



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

**THE EFFECT OF SUPERVISION AND WORK MOTIVATION
ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. SIAK CAPITAL SIAK
REGENCY SRI INDRAPURA**

By:

OLVI HELDAYANI
12070127042

This study aims to determine the influence of supervision and work motivation on employee performance at PT. Siak Capital Siak Regency Sri Indrapura. This type of research is a quantitative research using the multiple linear regression method. The population in this study is all employees of PT. Siak Capital with a sampling technique using a saturated sampling technique or known as the census technique which totals 60 respondents. Data collection was carried out by distributing questionnaires to respondents. The research data was analyzed using the SPSS program. The results of this study show that partial supervision and work motivation have a significant effect on employee performance at PT. Siak Capital Siak Regency Sri Indrapura. The results of the test in silhouette showed that supervision and motivation had a significant effect on employee performance at PT. Siak Capital Siak Regency Sri Indrapura. The R Square value is 0.801 or 80.1%, indicating that the supervision and work motivation variables have a significant effect on employee performance, namely 80.1% and the remaining 19.9% is influenced by other variables not included in this research.

Keywords: Supervision, Work Motivation, Employee Performance



KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alam, puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, nikmat dan hidayahnya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul: **“PENGARUH PENGAWASAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERMODALAN SIAK KABUPATEN SIAK SRI INDRAPURA”**.

Skripsi ini ditulis dan diajukan dengan maksud untuk memenuhi syarat ujian oral comprehensive guna memperoleh gelar Sarjana Strata-1 diprogram Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Dalam penulisan skripsi ini tentunya jauh dari kesempurnaan, hal ini dikarenakan keterbatasan pengalaman, kemampuan dan pengetahuan yang ada pada diri penulis. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritikan dan saran guna memperbaiki skripsi ini. Terwujudnya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang telah membantu dan memotivasi penulis, untuk itu penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Yang sangat kucintai dan kuhormati, Ibu Aida dan Bapak Sudirman (Alm) yang telah mendoakan penulis serta mendukung penulis sampai tahap pengerjaan skripsi ini. Tiada balasan yang setimpal yang dapat penulis berikan kecuali istiqomah selalu berdo'a untuk ayah dan ibu semoga selalu berada dalam lindungan Allah SWT.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Dr. Hj Mahyarni, SE. MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I, Bapak Dr. Mahmuzar, M.Hum selaku Wakil Dekan II dan Ibu Dr. Julina, SE, M. Sis selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Jurusan S1 Manajemen dan Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku Ketua Jurusan S1 Manajemen. Serta para Staff TU yang telah membantu memberikan kemudahan selama masa perkuliahan.
6. Ibu Ainun Mardiah, S.E, MM. selaku Pembimbing Akademik.
7. Bapak Dr. Sabarno Dwirianto M.Si selaku pembimbing skripsi dan dosen konsultasi proposal yang telah banyak meluangkan waktunya dalam membimbing dengan penuh kesabaran, perhatian dan pengarahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan inspirasi sehingga saya menjadi manusia yang memiliki ilmu yang baik dan bernilai.
9. Terimakasih kepada seluruh karyawan PT.Permodalan Siak yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

10. Saudara kandung saya Nurul Azrin dan Rizki Kalla Mazad serta keponakan yang sangat saya sayangi Dzikri Abrisam Andri yang selalu memberikan semangat dan motivasi.

11. Sahabat saya Annisa Ramadani, Nita alpani Br Tambunan, Windi Aulia, Sri Terang Br Sitepu, Sri Fatmawati, Lili Vivian, Dea, Putri Elda Rentica, Suriyah yang telah bersedia menerima keluhan kesah, memberi motivasi dan menghibur penulis.

Semoga bantuan yang telah diberikan baik moral maupun materi mendapat balasan pahala dari Allah SWT dan sebuah harapan bagi penulis semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca semuanya. Semoga karya sederhana ini bisa bermanfaat.

Pekanbaru, Desember 2024

Penulis

Olvi Heldayani
NIM. 12070127042



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.5 Sistematika Penelitian	10
BAB II LANDASAN TEORI.....	12
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.2 Kinerja	14
2.2.1 Pengertian Kinerja	14
2.2.2 Penilaian Kinerja.....	16
2.2.3 Tujuan Penilaian Kinerja	16
2.2.4 Manfaat Penilaian Kinerja	18
2.2.5 Metode Penilaian Kinerja	19
2.2.6 Permasalahan Penilaian Kinerja	19
2.2.7 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	29
2.2.8 Indikator kinerja.....	22
2.3 Pengawasan	23



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2.3.1 Pengertian Pengawasan.....	23
2.3.2 Tujuan Pengawasan	26
2.3.3 Proses Pengawasan	26
2.3.4 Tipe-tipePengawasan	28
2.3.5 Faktor – faktor yang mempengaruhi pengawasan	29
2.3.6 Indikator Pengawasan	29
2.3.7 PengaruhPengawasanTerhadap Kinerja.....	30
2.4 Motivasi.....	31
2.4.1 Pengertian Motivasi	31
2.4.2 Sumber Motivasi.....	32
2.4.3 Teori Motivasi.....	32
2.4.4 Tujuan Motivasi	38
2.4.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi	39
2.4.6 Indikator Motivasi.....	40
2.4.7 Pengaruh MotivasiTerhadap Kinerja	41
2.5 Pandangan Islam.....	41
2.5.1 Pandangan Islam Terhadap Pengawasan	41
2.5.2 Pandangan Islam TerhadapMotivasi.....	42
2.5.3 Pandangan Islam Terhadap Kinerja Karyawan.....	43
2.6 PenelitianTerdahulu.....	44
2.7 Kerangka Pemikiran	46
2.8 Hipotesis	48
2.9 Variabel	50
2.10 Definisi Oprasional Variabel Penelitian.....	51
BAB III METODE PENELITIAN	53
3.1 Tempat dan Waktu penelitian.....	53
3.2 Jenis dan Sumber Data	53
3.2.1 Jenis Data	53
3.2.2 Sumber Data.....	53



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.3 Teknik Pengumpulan Data	54
3.4 Populasi dan Sampel	55
3.5 Metode Analisis Data	56
3.6 Uji Kualitas Data	57
3.6.1 Uji Validitas	57
3.6.2 Uji Reliabilitas	58
3.7 Uji Asumsi Klasik	58
3.7.1 Uji Normalitas.....	58
3.7.2 Uji Multikolinieritas.....	59
3.7.3 Uji Heteroskedastisitas.....	59
3.7.4 Uji Autokorelasi.....	60
3.8 Uji Regresi Linier Berganda.....	60
3.9 Uji Hipotesis.....	61
3.9.1 Uji Secara Simultan(Uji F)	61
3.9.2 Uji Secara Parsial (Uji T).....	62
3.9.3 Uji KoefisienDeterminasi	62
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	63
4.1 Sejarah Berdirinya PT. Permodalan Siak	63
4.1.1 Visi dan Misi PT. Permodalan Siak	64
4.1.2 Profil Tentang PT. Permodalan Siak	65
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	66
5.1 Hasil Penelitian.....	66
5.1.1 Karakteristik Responden.....	66
5.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	68
5.2.1 Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan.....	68
5.2.2 Analisis Deskripsi Variabel Pengawasan.....	71
5.2.3 Analisis Deskripsi Variabel Motivasi	73
5.3 Uji Kualitas Data	75
5.3.1 Uji Validitas	75



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.3.2 Uji Reliabilitas	78
5.4 Uji Asumsi Klasik	79
5.4.1 Uji Normalitas.....	79
5.4.2 Uji Multikolinieritas.....	80
5.4.3 Uji Autokorelasi	81
5.4.4 Uji Heteroskedastisitas.....	82
5.5 Regresi Linier Berganda.....	82
5.6 Uji Hipotesis.....	85
5.6.1 Uji Parsial (Uji T)	85
5.6.2 Uji Simultan (Uji F)	87
5.6.3 Uji Koefisien Determinasi (R ²)	88
5.7 Pembahasan	89
5.7.1 Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan ...	89
5.7.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	90
5.7.3 Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	91
BAB VI PENUTUP.....	93
6.1 Kesimpulan.....	93
6.2 Saran	94
DAFTAR PUSTAKA.....	95
LAMPIRAN.....	99

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Rekapitulasi Data Karyawan PT. Permodalan Siak.....	2
Tabel 1. 2 Penilaian Kinerja Karyawan PT. Permodalan Siak 2019-2023	3
Tabel 1. 3 Data Tindak pelanggaran dan sanksi karyawan PT. Permodalan Siak.....	6
Tabel 1. 4 Data Absensi Karyawan PT. Permodalan Siak.....	7
Tabel 2. 1 PenelitiTerdahulu	44
Tabel 2. 2 Definisi Oprasional Variabel	51
Tabel 5. 1 Responden Berdasarkan Usia	66
Tabel 5. 2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
Tabel 5. 3 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	67
Tabel 5. 4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	68
Tabel 5. 5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)	69
Tabel 5. 6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Pengawasan (X1).....	71
Tabel 5. 7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Motivasi (X2)	73
Tabel 5. 8 Hasil Uji Validitas KinerjaKaryawan (Y)	76
Tabel 5. 9 Hasil Uji Validitas Pengawasan (X1).....	77
Tabel 5. 10 Hasil Uji Validitas Motivasi(X2).....	77
Tabel 5. 11 Hasil Uji Reliabilitas.....	78
Tabel 5. 12 Hasil Uji Normalitas	79
Tabel 5. 13 Hasil Uji Multikolinieritas	81
Tabel 5. 14 Hasil Uji Autokorelasi	82
Tabel 5. 15 Hasil uji Heteroskedastisitas.....	83
Tabel 5. 16 Hasil Regresi Linier Berganda.....	84
Tabel 5. 17 Hasil Uji Parsial (Uji T).....	86
Tabel 5. 18 Hasil Uji Simultan (Uji F)	88
Tabel 5. 19 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	89



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	47
-------------------------------------	----

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) penting karena berperan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Di dalam pengelolaan SDM, apabila individu dalam organisasi yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka organisasi tetap berjalan efektif. Beberapa kegiatan pengelolaan SDM misalnya pengadaan, penilaian, perlindungan, memotivasi karyawan, memberdayakan pegawai, peningkatan disiplin, bimbingan, dan lain lain.

Perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa kinerja karyawan berfungsi sebagai ukuran yang digunakan perusahaan atau organisasi untuk mengevaluasi seberapa baik kinerja seorang pekerja. Kinerja menurut **Kasmir (2019)** ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggungjawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.

Kinerja pegawai/karyawan merupakan hal penting untuk perusahaan dikarenakan hal tersebut mempengaruhi kuantitas atau volume kerja yang dilakukan. Dengan kata lain, kinerja karyawan yang buruk akan berdampak pada produktivitas perusahaan. Hasil kerja perusahaan akan meningkat jika kinerja karyawannya baik dari segi kualitas dan kuantitas, tetapi jika kinerja karyawannya buruk, hasilnya juga akan buruk dari segi kuantitas serta kualitas. Prestasi adalah



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

hasil dari pekerjaan seseorang secara individual atau secara kelompok kerja pada suatu organisasi dari segi kuantitas dan kualitas penampilan. Kualitas merupakan hasil kerja yang sesuai dengan standar prestasi sebuah perusahaan, sedangkan kuantitas sendiri merupakan sebuah hasil dari kerja karyawan.

PT. Permodalan siak yang berada di Kecamatan Siak Sri Indrapura Kabupaten Siak yang bergerak di bidang penyediaan permodalan, penyertaan modal, jasa manajemen, jasa pemasaran, pendampingan dan kefiatan lainnya untuk pengembangan usaha mikro kecil, menengah, dan korporasi serta memberikan keuntungan kepada pemegang saham, karyawan, nasabah dan pemerintah. Berdasarkan hasil observasi penulis jumlah karyawan pada PT. Permodalan Siak cenderung fluktuatif, selengkapnya dapat dilihat pada tabel 1.1

Tabel 1.1: Rekapitulasi Data Karyawan Tetap PT. Permodalan Siak Kabupaten Siak tahun 2019-2023

No	Tahun	Jumlah
1	2019	63
2	2020	61
3	2021	58
4	2022	60
5	2023	60

Sumber: PT. Permodalan Siak 2024

Tabel 1.1 menunjukkan kuantitas karyawan pada PT. Permodalan Siak yang cenderung berubah-ubah dari tahun 2019 hingga 2023. Jumlah karyawan tertinggi terdapat dengan jumlah 63 orang karyawan sedangkan jumlah terendah terdapat pada tahun 2021 dengan jumlah 58 orang.



Selanjutnya tabel 1.2 dibawah menunjukkan capaian kinerja para karyawan di

PT. Permodalan Siak Kabupaten Siak Sri Indrapura:

Tabel 1. 1 Penilaian Kinerja Karyawan PT. Permodalan Siak 2019-2023

Penilaian Karyawan							
No	Tahun	A 91-100	B 81-90	C 71-80	D 61-70	E 51-60	Jumlah
		Sangat baik	Baik	Cukup	Sedang	Kurang	
1	2019	22 orang	13 orang	16 orang	10 orang	2 orang	63
2	2020	22 orang	21 orang	10 orang	7 orang	1 orang	61
3	2021	17 orang	24 orang	10 orang	7 orang	-	58
4	2022	21 orang	17 orang	18 orang	4 orang	-	60
5	2023	24 orang	23 orang	9 orang	4 orang	-	60

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan pada kriteria sedang dan kurang tidak selalu tetap dan berubah-ubah sehingga bisa dikatakan bahwa kinerja karyawan PT. Permodalan Siak belum berada pada titik optimal. Apabila perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawannya maka pemimpin harus memberikan contoh teladan dan sebagai panutan yang harus ditiru, tidak melepas tanggung jawab apabila ada masalah yang dihadapi bawahannya, selalu mengawasi dan mengontrol proses proses dan hasil pekerjaan bawahannya.

Pengawasan adalah proses yang bertujuan untuk memastikan bahwa semua aktivitas yang dilakukan dalam sebuah organisasi sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Ini merupakan salah satu fungsi penting dalam organisasi yang berperan dalam menjaga agar tujuan organisasi tercapai. Pengawasan dapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu ekstern dan pengawasan intern. Pengawasan ekstern bertujuan untuk memastikan bahwa organisasi beroperasi sesuai dengan regulasi dan standar yang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

ditetapkan, sedangkan *intern focus* pada pemantauan dan evaluasi dari dalam organisasi itu sendiri.

Pengawasan berfungsi untuk memastikan bahwa semua aktivitas yang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Ini termasuk mengidentifikasi dan mengukur penyimpangan yang mungkin terjadi. Fungsi ini sangat penting untuk mencegah kegagalan dalam mencapai tujuan organisasi. Pengawasan juga meliputi proses pemantauan yang berkelanjutan untuk memastikan bahwa semua kegiatan berjalan sesuai dengan yang direncanakan. Ini termasuk pengambilan tindakan korektif jika ditemukan penyimpangan.

Manalu, dkk (2021) Menyatakan bahwa Pengawasan dianggap hal penting dikarenakan tanpa adanya pengawasan yang bagus maka akan menyebabkan hasil yang tidak sesuai dengan tujuan atau harapan dari perusahaan tersebut, baik bagi perusahaan itu sendiri maupun bagi karyawannya.

Di semua tingkat, pemimpin memiliki tanggung jawab untuk memberikan pengawasan dan memastikan bahwa pekerjaan yang diserahkan kepada pegawai/karyawan telah sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Pengawasan adalah hal penting untuk dilakukan dalam perancangan setiap kegiatan serta meningkatkan angka kedisiplinan kerja yang memiliki pengaruh pada pertumbuhan perusahaan. Proses mengamati seluruh aktivitas perusahaan, meliputi pengumpulan data, mengetahui apakah aktivitas tersebut mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau tidak dan memastikan bahwa pelaksanaan aktivitas tersebut tidak menemui kendala.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Pemantauan dilakukan untuk memperkirakan apabila terdapat penyimpangan sehingga tindakan yang diperlukan dan tindakan perbaikan dapat segera diambil sesuai rencana yang telah ditetapkan oleh perusahaan

Pengawasan sangat penting untuk setiap pekerjaan dalam organisasi, karena melalui pengawasan bisa dipantau berbagai hal yang dapat merugikan organisasi, seperti kesalahan-kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan, kekurangan-kekurangan dan kelemahan pelaksanaan cara kerja, serta rintangan-rintangan yang dialami. Pada dasarnya pengawasan berarti pengamatan dan pengukuran terhadap suatu kegiatan dan hasil yang dicapai dibandingkan dengan sasaran atau standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengawasan dilakukan dalam usaha menjamin kegiatan agar sesuai dengan rencana, strategi keputusan dan program kerja yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan survey penulis yang dilakukan pada PT. Permodalan Siak masih ditemukan beberapa gejala- gejala seperti banyaknya karyawan yang tidak berada dikantor, karyawan yang keluar sebelum waktu keluar, dan karyawan yang datang terlambat. Kemudian masih kurangnya pengawasan terhadap karyawan ini terlihat dari jaranganya pimpinan berada dikantor memantau kondisi kerja karyawannya, sehingga menurunnya kinerja karyawan.

Berikut adalah data tindak pelanggaran dan sanksi kerja karyawan PT. Permodalan siak.



Tabel 1. 3: Data Tindak Pelanggaran dan Sanksi Kerja Karyawan PT. Permodalan Siak Tahun 2019-2023

Tahun	Jumlah karyawan	Teguran	Surat Peringatan	Pemberhentian
2019	63	3	1	-
2020	61	2	-	-
2021	58	2	1	-
2022	60	1	1	-
2023	60	1	-	-

Sumber : PT. Permodalan Siak 2024

Dari tabel 1.3 dinyatakan bahwa banyak tindak pelanggaran kerja karyawan yang terjadi didalam PT. Permodalan Siak bagi karyawan yang masuk dan keluar tidak tepat waktu, karyawan yang sering tidak hadir maka akan terkena sanksi berupa teguran lisan. Jika ada karyawan yang melanggar peraturan, seperti karyawan yang bekerja tidak benar dan melakukan kesalahan maka akan dikenakan sanksi yaitu surat peringatan. Dan jika ada karyawan yang menyepelekan tugas dan wewenang, melakukan kesalahan yang sama berulang-ulang dan tidak patuh pada peraturan kantor, maka karyawan tersebut akan dapat sanksi berat yaitu bisa pemberhentian secara langsung. Hal ini disebabkan karena kurangnya pengawasan dan motivasi.

Gunawan, dkk (2020) menyatakan bahwa Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang itu bertindak. Biasanya orang itu bertindak karena sebuah alasan untuk mencapai tujuan tertentu. Pendekatan untuk memahami motivasi kerja berbeda-beda, karena teori yang digunakan berbeda sehingga mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri. Motivasi kerja harus diciptakan jika ingin aktivitas atau proses kerja berjalan dengan efektif. Apabila suatu



perusahaan mampu meningkatkan motivasi karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan. Motivasi kerja yang tinggi harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam perusahaan agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan maksimal. Untuk itu sumber daya manusia dalam suatu perusahaan perlu dipelihara agar kinerja organisasi dapat meningkat dan terjaga dengan baik. Rasa puasakan pekerjaan diduga menimbulkan motivasi kerja yang tinggi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT. Permodalan Siak beliau mengaku bahwasanya pengawasan dan pemberian motivasi terhadap karyawan pada PT. Permodalan Siak itu belum berjalan baik, yang mengakibatkan banyak ditemukan pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan seperti jarang nya masuk kerja.

Tabel 1.4 : Data Absensi Karyawan PT. Permodalan Siak Tahun 2019-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja Satuan	Jumlah Hari Absensi Karyawan / Tahun		
			Cuti	Izin	Sakit
2019	63	260	109	29	75
2020	61	260	105	45	12
2021	58	260	90	31	41
2022	60	260	122	62	30
2023	60	260	107	54	21

Sumber : PT. Permodalan Siak 2024

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat jumlah karyawan yang absen dari tahun 2019-2023 mengalami peningkatan. Semakin banyak jumlah karyawan yang tidak hadir menunjukkan karyawannya tidak mendapatkan motivasi dalam bekerja dan ini dapat mengganggu kegiatan kinerja perusahaan. Oleh karena itu untuk



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau
Ste Iamic Uiversity of Sultan Syarif Kasir

mempertahankan tenaga kerja yang ada diperlukan kebijakan agar dapat meningkatkan motivasi kepada karyawan contohnya pemimpin memberikan motivasi kepada karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Peneliti mengadaptasi *Grand Theory* menurut **Kadarisman (2013)** salah satu faktor yang memengaruhi kinerja adalah adanya pengawasan. Pengawasan yang baik akan menciptakan pengaruh yang positif terhadap pegawai, dimana mereka mempunyai keinginan dan kesadaran yang besar untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan. Pengawasan adalah suatu kegiatan yang penting untuk dilakukan, tetapi perlu diketahui untuk tujuan positif.

Gagasan ini menyoroti bahwa perilaku individu yang membantu organisasi untuk mencapai tujuannya adalah yang membentuk kinerja mereka. Karena kedua faktor tersebut saling berhubungan, maka dari itu teori ini juga mendukung penulis untuk menggunakan pengawasan dan motivasi sebagai variabel yang perlu diteliti lebih lanjut. Pengawasan seharusnya bias menjadi suatu acuan untuk meningkatkan disiplin kerja kinerja karyawan, dan motivasi dapat membuat seseorang dapat mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian fenomena diatas maka penulis tertarik untuk menulis penelitian yang berjudul **“PENGARUH PENGAWASAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERMODALAN SIAK KABUPATEN SIAK SRI INDRAPURA**



1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Pengawasan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Permodalan Siak?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Permodalan Siak?
3. Apakah pengawasan dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Permodalan Siak?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini mempunyai tujuan :

1. Untuk mengetahui apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Permodalan Siak.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Permodalan Siak
3. Untuk mengetahui apakah pengawasan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Permodalan Siak

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan Bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di PT. Permodalan Siak.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

2. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh pengawasan dan motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan pada PT. Permodalan Siak.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan pengawasan dan motivasi serta dampaknya terhadap kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk dapat memahami tentang hasil penelitian ini secara sistematika maka penulis membagi beberapa bagian yaitu:

BAB 1 : Pendahuluan

Meliputi pendahuluan yang berisikan latar belakang, selain itu, pada sub ini akan dijelaskan, rumusan masalah, tujuan, manfaat penelitian, bab pertama ditutup dengan sistematika penulisan.

BAB II : Tinjauan Pustaka

Pada bab ini berisi tentang telaah pustaka yang didapat dari literatur-literatur yang terdahulu untuk mendasari tiap-tiap variabel yang ada, dalam bab ini juga diterangkan pula kerangka penelitian dan hipotesis yang akan di uji.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III :Metodologi Penelitian

Bab ini berisi tentang lokasi penelitian, jenis sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, dan analisis data yang digunakan.

BAB IV : Analisis Data dan Pembahasan

Pada bab ini akan dijelaskan tentang uraian hasil penelitian secara instrumental, deskriptif, hasil pengujian hipotesis, serta pembahasan hasil analisis data yang menguraikan cara memecahkan masalah yang sedang diteliti dan menguji pengaruh pengawasan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Permodalan siak.

BAB V : Penutup

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan hasil penelitian yang dilakukan serta masukan penulis terhadap penelitian selanjutnya.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Hidayat (2021) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu seni untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri. Definisi ini, yang dikemukakan oleh Follett, mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlakukan, atau dengan kata lain dengan tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri.

Manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan merupakan proses atau upaya dalam pengelolaan meliputi perencanaan, mengorganisasi, pelaksanaan, dan mengontrol dalam segala aspek yang ada pada pendidikan. Manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan juga dapat dijadikan sebagai alat untuk meningkatkan produktivitas individual pelaku pendidikan agar lebih produktif dari sebelumnya.

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Sinambela (2016) menyatakan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia ialah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam organisasi melalui sejumlah cara yang bertanggungjawab secara strategis, etis,



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan sosial. Sedangkan **Sinurat (2021)** menyatakan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah dalam rangka untuk mengembangkan sumber daya manusia dan praktik-praktik, perilaku, dan strategi sehingga dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Marwansyah (2019) ada beberapa tujuan manajemen sumber daya manusia antara lain ;

1. Perencanaan sumber daya manusia proses dimana suatu organisasi menganalisis dan mengidentifikasi kebutuhan sumber daya manusianya sehingga dapat menentukan langkah-langkah yang harus diambil untuk mencapai tujuan.

2. Rekrutmen dan seleksi

Rekrutmen adalah proses pencarian calon karyawan untuk posisi atau jabatan tertentu. Seleksi adalah proses memilih calon karyawan dengan kualifikasi yang diperlukan untuk mengisi lowongan dalam suatu organisasi.

3. Pengembangan sumber daya manusia

Upaya yang dilakukan manajemen untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja organisasi melalui program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Kompensasi

Bentuk balas jasa yang diterima oleh seseorang sebagai imbalan atau balasan atas kontribusinya.

5. Keselamatan dan kesehatan kerja

Terciptanya lingkungan kerja yang sehat dan aman untuk mengurangi kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kelalaian yang menyebabkan menurunnya motivasi dan produktivitas kerja.

6. Hubungan industrial

Hubungan para pihak yang berkepentingan atas proses produksi baik barang maupun jasa di perusahaan.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja ialah pencapaian pekerjaan ataupun nilai keberhasilan pekerja saat melaksanakan tugasnya yang dihitung pada jangka waktu yang ditentukan. Kinerja karyawan sangatlah penting demi kemajuan instansi/organisasi, karena jika kinerja karyawan baik maka tujuan yang diharapkan oleh instansi tersebut dapat tercapai. **Esthi & Marwah (2020)**. Kinerja adalah jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu dan sesuai dengan kewajiban yang diberikan. Sedangkan **Kasmir (2019)** Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggungjawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Wijonarko dkk, (2022) menyatakan bahwa Kinerja merupakan hasil atau pencapaian kerja seseorang baik individu atau kelompok dalam tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi pada kurun waktu tertentu secara legal. Adapun **Jayanti & Syamsir (2018)** mendefenisikan kinerja adalah melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja lebih ditekankan pada tanggung jawab dengan hasil yang diharapkan.

Sedangkan **Pribadi (2022)** menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak bertentangan dengan hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Berdasarkan hasil beberapa pengertian yang disimpulkan para ahli diatas, maka kinerja karyawan ialah hasil untuk peningkatan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi serta memberikan keuntungan pada Perusahaan. **Robbin Aziz & Dewanto (2022)** Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Berdasarkan pengertian yang sudah dijabarkan di atas maka dapat disimpulkan bahwa efisiensi kerja pegawai adalah tercapainya hasil yang dicapai pegawai dalam proses pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Peningkatan kinerja pegawai akan memberikan dampak



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

positif bagi perusahaan, sehingga pegawai akan mempunyai tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mencapai tujuan perusahaan.

2.2.2 Penilaian Kinerja

Fahmi (2016) Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. Penilaian kinerja mempunyai dampak yang sangat positif terhadap dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Dari penilaian itu, maka dapat diketahui kondisi kinerja karyawan tersebut.

Kasmir (2016) penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Penilaian kinerja menjadi suatu pedoman dan diharapkan bisa memperlihatkan prestasi kerja para karyawan secara rutin dan teratur.

2.2.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Pelaksanaan penilaian kinerja memberikan dampak positif, baik bagi perusahaan atau organisasi maupun karyawan itu sendiri. Akan tetapi terkadang masih ada perusahaan yang belum mempertimbangkan arti penting penilaian kinerja. **Kasmir (2016)** mengatakan ada beberapa tujuan dari adanya penilaian kinerja sebagai berikut ;



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan dengan adanya penilaian kinerja maka manajemen perusahaan akan mengetahui dimana kelemahan karyawan dan system yang digunakan.
 2. Keputusan penempatan bagi karyawan yang memiliki kinerja baik maka perlu diperhatikan agar kinerjanya tidak menurun sembari menunggu kebijakan selanjutnya dari perusahaan.
 3. Perencanaan dan pengembangan karir hasil penilaian kinerja digunakan untuk menentukan jenjang karir seseorang.
 4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, perlu diberikan pelatihan agar mampu meningkatkan kinerjanya.
 5. Penyesuaian kompensasi bagi karyawan yang kinerjanya meningkat maka akan ada penyesuaian kompensasi.
 6. Inventori kompetensi pegawai
 7. Kesempatan kerja adil
 8. Komunikasi efektif antara atasan bawahan
 9. Budaya kerja.
- Dengan adanya penilaian kinerja maka akan terciptanya budaya yang menghargai kualitas kerja.
10. Menerapkan sanksi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.2.4 Manfaat Penilaian Kinerja

Bagaimana manajemen perusahaan ada berbagai manfaat dengan dilakukannya penilaian kinerja. **Fauzi dan Nugroho (2020)** mengemukakan berbagai manfaat penilaian kinerja antara lain :

1. Manfaat bagi orang yang dinilai (karyawan)
 - a. Menerima umpan balik
 - b. Kesempatan menyampaikan umpan balik kepada atasan
 - c. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan
 - d. Kesempatan membicarakan prospek dan promosi karier
 - e. Tujuan-tujuan penjas
 - f. Diskusi tentang desain kerja
 - g. Keuntungan dari gaji yang dikaitkan dengan kinerja
2. Manfaat bagi penilai (supervisor atau manajer)
 - a. Umpan balik bagi penilai
 - b. Menyusun dan menjelaskan sasaran
 - c. Identifikasi kebutuhan pelatihan
 - d. Memperhitungkan kekuatan dan kelemahan tim
 - e. Menggali dan mengatasi masalah
 - f. Mengurangi keluar masuknya karyawan
3. Manfaat bagi perusahaan
 - a. Penyempurnaan kinerja melalui komitmen terhadap karyawan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Standar minimum manajemen yang baik
- c. Perbandingan kebutuhan pelatihan
- d. Perencanaan tenaga kerja dan suksesi
- e. Tes proses seleksi

2.2.5 Metode Penilaian Kinerja

Secara umum **Bintoro dan Daryanto (2017)** terdapat 2 teknik cara menilai kinerja yang bisa digunakan yaitu :

a) Penilaian kinerja pada seseorang

Secara tunggal Penilaian kinerja atas seseorang secara tunggal adalah semata-mata menilai kinerja orang perorangan secara individual tanpa membandingkannya dengan yang lainnya.

b) Penilaian kinerja pada sekelompok orang

Penilaian kinerja atas kelompok adalah penilaian kinerja atas seseorang dibandingkan dengan kinerja karyawan lain.

2.2.6 Permasalahan Penilaian Kinerja

Edison (2018) menyatakan ada beberapa permasalahan dalam penilaian kinerja dilakukan melalui :

- a) Standar yang digunakan. Standar penilaian yang digunakan dapat ditafsirkan berbeda, atau yang menilai menggunakan perasaan (*like and dislike*). Karena itu, perlu dibuat kriteria dan pedoman penilaian yang jelas sehingga tidak ditafsirkan subjektif bagi yang dinilai.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b) Intervensi dalam penilaian

Cara yang menjanjikan untuk membantu diri sendiri atau orang lain untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis, setidaknya dalam jangka pendek.

2.2.7 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja dalam organisasi memiliki standar kerja yang berbeda tergantung dari kebijakan perusahaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dikembangkan beragam dengan sudut pandang masing-masing. **Sutrisno (2016)** mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan Efesiensi dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, dikatakan efektif bila tujuan telah tercapai dan dikatakan efesien apabila kinerja memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Displin.

Displin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Displin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pegawai.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

Edison (2016) mengatakan ada tujuh faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya ;

1. Kompensasi
2. Motivasi dan pengakuan
3. Kompetensi
4. Komunikasi
5. Sistem atau prosedur
6. Pemimpin dan Kepemimpinan
7. Budaya perusahaan dan lingkungan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.2.8 Indikator kinerja

Esthi & Marwah (2020) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Kinerja



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

4. Efektivitas

Efektivitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

5. Kemandirian.

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas . Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja di segala aspek, efektivitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja.

2.3 Pengawasan

2.3.1 Pengertian Pengawasan

Kata Pengawasan asalnya dari kata awas yang dapat diartikan sebagai penjagaan. Kata pengawasan telah tidak asing dalam ilmu manajemen sebagai ilmu administrasi, yaitu yang menjadi salah satu unsure dari kegiatan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

manajemen. Pengawasan merupakan suatu proses yang dilakukan untuk memastikan bahwa semua kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan apa yang telah direncanakan dalam suatu manajemen.

Handoko (2013) menyatakan bahwa pengawasan adalah suatu usaha untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan merancang system informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.

Wibawa (2022) Pengawasan adalah upaya sistematis yang dilakukan oleh manajemen perusahaan untuk membandingkan kinerja dengan standar, rencana, atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya untuk menentukan apakah kinerja karyawan telah sesuai dengan standar tersebut atau tidak dan mengambil tindakan korektif yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja, serta seefektif mungkin tujuan dapat tercapai. **Manalu dkk (2021)** Menyatakan bahwa Pengawasan dianggap hal penting dikarenakan tanpa adanya pengawasan yang bagus maka akan menyebabkan hasil yang tidak sesuai dengan tujuan atau harapan dari perusahaan tersebut, baik bagi perusahaan itu sendiri maupun bagi karyawannya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Suhariyanto dan Putro (2018) menyimpulkan bahwa “Pengawasan adalah sebuah Teknik dari perusahaan untuk mendapatkan ide guna mengoreksi kesalahan-kesalahan yang dimunculkan oleh karyawan. Proses tersebut memiliki tujuan untuk mengetahui apakah pekerjaan yang dilaksanakan telah sesuai dengan rencana dan standart yang telah ditetapkan di awal, sehingga kemudian sebuah perusahaan dapat mewujudkan kinerja yang lebih efektif dan efisien. Dari beberapa pengertian pengawasan diatas, dapat diketahui bahwa pada hakekatnya pengawasan sepenuhnya diarahkan untuk menghindari segala kemungkinan penyimpangan dari tujuan yang ingin dicapai. Pengawasan dilakukan sedemikian rupa sehingga sebuah kegiatan kerja bisa dijalankan sesuai dengan rencana atau harapan yang telah tentukan secara efisien dan efektif. Dengan adanya pengawasan dapat meminimalisir terjadinya hambatan, sedangkan hambatan yang sudah terjadi dapat segera diketahui dan selanjutnya dapat diambil tindakan perbaikan.

Kadarisman (2019) menjelaskan bahwa Pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen merupakan suatu proses tidak terputus untuk menjaga agar pelaksanaan tugas, fungsi, dan wewenang tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sebagai salah satu fungsi manajemen, pengawasan pada hakikatnya harus menegakkan pilar-pilar efisiensi, efektivitas, dan akuntabilitas serta sesuai aturan dan tepat sasaran. Pengawasan sangat diperlukan karena pada dasarnya karyawan terkadang mau melakukan tindakan yang negatif bila dirinya tidak diawasi oleh pimpinan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dalam bekerja, seperti menunda waktu, tidak dengan sepenuh hati dalam bekerja, melakukan kecurangan, sehingga akan berdampak pada pencapaian tujuan yang tidak efisien dan efektif.

2.3.2 Tujuan Pengawasan

Busro (2018) menyatakan ada beberapa alasan mengapa dalam suatu organisasi di perlukan pengawasan, antara lain sebagai berikut :

1. Manusia penyelenggara kegiatan operasional merupakan makhluk yang tidak sempurna dan secara inheren memiliki keterbatasan, baik dalam arti interpretasi makna suatu rencana.
2. Keterbatasan kemampuan, pengetahuan, maupun keterampilan.
3. Dengan iktikad yang paling baik, dedikasi dan loyalitas yang tinggi dan pengerahan kemampuan mental dan fisik sekalipun, para penyelenggara kegiatan operasional mungkin saja berbuat khilaf dan bahkan mungkin kesalahan.
4. Kenyataan menunjukkan bahwa tidak semua anggota organisasi yang selalu menampilkan perilaku demikian.

2.3.3 Proses Pengawasan

Hindarti (2017) proses pengawasan dilakukan melalui langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Menentukan standar

Langkah awal dalam pengawasan adalah menentukan standar.

Penetapan standar tidak banyak artinya tanpa diikuti oleh mengukur



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pelaksanaan kegiatan. Pengukuran prestasi bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan kegiatan telah dilakukan. Pengukuran prestasi dilakukan secara berulang-ulang tergantung situasinya. Ada beberapa cara untuk melakukan pengukuran pelaksanaan, yaitu:

- (1) pengamatan (*observation*)
- (2) laporan (lisan dan tertulis)
- (3) metode otomatis
- (4) inspeksi, pengujian (*test*) atau pengambilan sampel.

b. Membandingkan prestasi dengan standar

Tahap kritis dalam pengawasan adalah perbandingan prestasi dengan standar jika prestasi lebih besar dari standar yang ditentukan, berarti segala sesuatu berjalan lancar. Tetapi jika prestasi lebih kecil dibanding standar maka perlu dilakukan tindakan koreksi agar standar tetap dapat dicapai.

c. Melakukan perbaikan yang diperlukan

Jika prestasi yang dicapai ternyata lebih rendah dibandingkan standar yang ditetapkan, maka perlu melakukan tindakan perbaikan, berupa perubahan cara kerja, merubah standar prestasi yang telah ditetapkan, merubah pengukuran pelaksanaan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.3.4 Tipe-tipe Pengawasan

Hindarti (2017) secara umum dikenal 3 tipe pengawasan, yaitu:

a. Pengawasan pendahuluan (*Feed forward control*)

Pengawasan tipe ini sering disebut juga *steering control* (pengawasan kemudi) yang dirancang untuk mendeteksi penyimpangan atau masalah-masalah dari standar dan memungkinkan melakukan tindakan perbaikan sebelum tahap suatu kegiatan diselesaikan. Pengawasan ini merupakan pengawasan yang agresif dan lebih aktif, dengan mendeteksi masalah dan mengambil tindakan yang diperlukan sebelum suatu masalah lebih serius terjadi.

b. Pengawasan selama kegiatan berlangsung (*concurrent control*)

Pengawasan ini dilakukan bersamaan dengan pelaksanaan kegiatan (*concurent control*). Sering juga disebut *screening control* (berhenti atau terus). Pengawasan ini merupakan proses dimana suatu aspek tertentu dari suatu prosedur harus disetujui dulu atau syarat tertentu harus dipenuhi dulu sebelum kegiatan dilanjutkan.

c. Pengawasan umpan balik (*feedback control*)

Pengawasan umpan balik (*feedback control*) mengevaluasi hasil-hasil dari suatu kegiatan yang telah diselesaikan. Penyebab penyimpangan ditentukan dan digunakan untuk menyusun perencanaan untuk kegiatan serupa dimasa mendatang.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2.3.5 Faktor – faktor yang mempengaruhi pengawasan

Busro (2018) menyatakan bahwa faktor yang menyebabkan perlunya pengawasan adalah sebagai berikut:

1. Perubahan Lingkungan Organisasi

Berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus-menerus dan tak dapat dihindari, seperti ditemukannya bahan baku baru, adanya peraturan pemerintahan yang baru, dan sebagainya.

2. Peningkatan Kompleksitas Organisasi

Yaitu semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal, menyeluruh, melibatkan teknologi canggih, dan hati-hati.

3. Kesalahan-Kesalahan

Yaitu sistem pengawasan memungkinkan manajer untuk mendeteksi kesalahan-kesalahan anggota organisasi sebelum menjadi kritis.

4. Kebutuhan Manajer untuk Mendelegasikan Wewenang

Wewenang merupakan satu-satunya cara manajer dapat menentukan apakah bawahan telah melakukan tugas-tugas yang dilimpahkan kepadanya atau belum. Tanpa sistem pengawasan, manajer tidak dapat memeriksa pelaksanaan tugas bawahan.

2.3.6 Indikator Pengawasan

Handoko (2013) mengemukakan bahwa pengawasan agar menjadi efektif maka pengawasan harus memiliki indikator sebagai berikut:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1) Akurat

Informasi tentang pelaksanaan kegiatan harus akurat. Data yang tidak akurat dari sistem pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang kerlu atau bahkan menciptakan masalah yang sebenarnya tidak ada.

2) Objektif dan menyeluruh

Informasi harus mudah dipahami dan bersifat objektif serta lengkap

3) Terpusat pada titik-titik pengawasan strategis

Sistem pengawasan harus memusatkan perhatian pada bidang-bidang dimana penyimpangan-penyimpangan dari standar paling sering terjadi atau yang akan mengakibatkan kerusakan paling fatal.

4) Fleksibel

Pengawasan harus mempunyai fleksibilitas untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman ataupun kesempatan dari lingkungan.

5) Diterima para anggota organisasi

Sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan otonomi, tanggung jawab dan berprestasi.

2.3.7 Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja

Mauliza (2020) menyatakan bahwa pengawasan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja. **Hendry dkk (2022)** menjelaskan pengawasan kerja mampu meminimalisir kesalahan- kesalahan kerja yang terjadi yang akan berdampak pada kinerja karyawan. Temuan yang sejalan telah dilakukan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Susanti (2017) juga menemukan bahwa pengawasan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4 Motivasi

2.4.1 Pengertian Motivasi

Gunawan, dkk (2020) menyatakan bahwa Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang itu bertindak. Biasanya orang itu bertindak karena sebuah alasan untuk mencapai tujuan tertentu. Pendekatan untuk memahami motivasi kerja berbeda-beda, karena teori yang digunakan berbeda sehingga mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri.

Sedangkan menurut **Haryadi, dkk (2022)** motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang untuk dapat merubah dirinya menjadi apa yang diinginkannya.

Yustina dkk (2022) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu bentuk pemberian atau penimbunan motif yang dapat diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi adalah suatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Sedangkan **Novandri dkk (2023)** menyatakan bahwa motivasi merupakan kemauan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, dan kondisikan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan pemaparan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah proses untuk mendorong seseorang untuk melaksanakan pekerjaan yang telah di tetapkan oleh pemimpin agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat.

2.4.2 Sumber Motivasi

Hartanto (2016) Ada dua macam motivasi dilihat dari sumbernya:

1. Motivasi Intrinsik (*Intrinsic Motivation*), adalah motivasi yang bersumber dari dalam diri seseorang yang berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat pekerjaan yang dilaksanakannya.
2. Motivasi Ekstrinsik (*Extrinsic Motivation*), adalah dorongan kerja yang bersumber dari luar diri pekerja, yang berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan suatu pekerjaan secara maksimal.

2.4.3 Teori Motivasi

Inti teori Abraham Maslow dalam Robbins dan Judge dalam **Sudaryo Dkk (2018)** adalah kebutuhan tersusun dalam suatu hierarki, dengan kebutuhan di tingkat yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis dan kebutuhan tingkat yang paling tinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri. Maslow berpendapat bahwa di dalam diri semua manusia ada lima jenjang kebutuhan, yaitu:

1. Fisiologis (*physiological*), yaitu kebutuhan akan makanan, minuman, pakaian, tempat tinggal, dan bebas rasa sakit.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Keamanan dan keselamatan (*safety and security*), yaitu kebutuhan untuk bebas dari ancaman, diartikan sebagai aman dari peristiwa atau lingkungan yang mengancam.
3. Kebersamaan, sosial, dan cinta (*belongingness, social, and love*), yaitu kebutuhan akan pertemanan, afiliasi, interaksi, dan cinta.
4. Harga diri/penghargaan (*esteem*), yaitu kebutuhan akan harga diri dan rasa hormat dari orang lain.
5. Aktualisasi diri (*self-actualization*), yaitu kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dengan cara maksimum menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi. Maslow, untuk memahami pendekatan hierarki kebutuhan, perlu memahami bahwa:

1. kebutuhan yang sudah terpuaskan akan berhenti memberikan motivasi,
2. kebutuhan yang tidak terpuaskan dapat menyebabkan rasa frustrasi, konflik dan stress.
3. orang memiliki kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang dan berusaha bergerak keatas dalam hierarki untuk memenuhi kepuasan

Teori ERG Aldefer dalam Jhon, Robert, dan Michael dalam **Sudaryo, dkk (2018)** merupakan teori motivasi yang mengatakan bahwa individu mempunyai tiga rangkaian kebutuhan yaitu :

1. Eksistensi (Existence/E), yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh faktor-faktor seperti makanan, udara, imbalan, dan kondisi kerja.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Hubungan (Relatedness/R), yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan sosial dan interpersonal yang berarti.
3. Pertumbuhan (Growth/G), yaitu kebutuhan yang terpuaskan jika individu membuat kontribusi yang produktif atau kreatif.

Teori ERG Aldefer berhubungan dengan teori Maslow dalam hal kebutuhan eksistensi, serupa dengan kategori fisiologis dan keselamatan, kebutuhan hubungan dengan kategori kebersamaan, sosial dan cinta, serta kebutuhan pertumbuhan serupa dengan kategori harga diri dan aktualisasi diri. Teori ERG Aldefer menyatakan bahwa selain kemajuan proses yang diajukan Maslow, proses frustrasi regresi juga terjadi. Ini berarti bahwa, jika seseorang terus menerus merasa frustrasi dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan pertumbuhan, maka kebutuhan hubungan muncul kembali sebagai kekuatan yang memotivasi, sehingga menyebabkan individu mengarahkan ulang usahanya untuk memuaskan kategori kebutuhan mereka pada tingkat yang lebih rendah.

Teori Herzberg mengembangkan teori dua faktor (*two factor theory*) yang disebut “*dissatisfier* atau *factor hygiene*/faktor ekstrinsik, dan *satisfier* atau faktor motivator/faktor intrinsik”. *Dissatisfier* atau faktor *hygiene* merupakan kebutuhan dasar manusia, tidak bersifat memotivasi, tetapi kegagalan mendapatkannya menyebabkan ketidakpuasan. Faktor-faktor tersebut adalah (1) gaji dan tunjangan, (2) kondisi kerja, (3) kebijakan organisasi, (4) status

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(kedudukan), (5) kemanan kerja, (6) pengawasan dan otonomi, (7) kehidupan di tempat kerja, dan (8) kehidupan pribadi.

Satissfier atau faktor motivator adalah hal yang mendorong seseorang untuk mendapatkan kebutuhannya, dan pembentuk motivasi yang kuat hingga menghasilkan kinerja yang baik. Faktor-faktor tersebut adalah (1) prestasi, (2) pengakuan, (3) minat pada pekerjaan (4) tanggung jawab (5) kemajuan. Teori kebutuhan Mc CLelland (Mc Clelland Theory of Needs), dalam **Sudaryo, dkk (2018)** menyatakan bahwa pencapaian/prestasi, kekuasaan, dan hubungan adalah kebutuhan penting yang membantu menjelaskan motivasi. Menurut Mc Clelland, seseorang dianggap mempunyai motivasi prestasi yang tinggi apabila dia mempunyai keinginan untuk berprestasi lebih baik dari pada yang lain dalam situasi yang sama. Teori motivasi berhubungan dengan konsep pembelajaran dan kebutuhan berasal dari budaya. Kebutuhan yang kuat di dalam diri seseorang, untuk memotivasi dirinya untuk menggunakan perilaku yang dapat mendatangkan kepuasannya. Teori kebutuhan Mc Clelland memfokuskan pada tiga kebutuhan yaitu :

1. Kebutuhan berprestasi (*need for achievement*), yaitu dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil
2. Kebutuhan kekuasaan (*need for power*), yaitu kebutuhan/hasrat untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak berperilaku sebaliknya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Kebutuhan hubungan/afiliasi (*need for affiliation*), yaitu keinginan untuk menjalin suatu hubungan antar personal yang ramah dan akrab.

Teori Mc Clelland dalam **Sudaryo, dkk (2018)** hal-hal yang memotivasi seseorang adalah:

1. Kebutuhan berprestasi (nAch), merupakan kebutuhan akan pencapaian tinggi yang mendorong seseorang individu untuk menetapkan tujuan menantang, bekerja keras, serta menggunakan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Kebutuhan ini akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan, serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. Seseorang memiliki keinginan untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien dibandingkan sebelumnya.
2. Kebutuhan kekuasaan (nPow), merupakan keinginan/hasrat untuk memiliki pengaruh atau menjadi yang berpengaruh, dan mengendalikan individu-individu lain. Individu dengan Pow tinggi cenderung bertanggung jawab, berjuang untuk memengaruhi individu lain, keinginan ditempatkan pada situasi yang kompetitif dan berorientasi status, serta cenderung lebih khawatir dengan wibawa dan mendapatkan pengaruh atas individu lain dari pada kinerja yang efektif
3. Kebutuhan hubungan/afiliasi (nAff), merupakan kebutuhan atau hasrat untuk berinteraksi secara sosial, ramah, dan akrab antar pribadi, lebih menyukai situasi kooperatif dari pada situasi kompetitif, serta menginginkan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

hubungan yang melibatkan tingkat pengertian timbale balik yang tinggi. Kebutuhan ini akan merangsang gairah bekerja pegawai karena setiap orang menginginkan hal-hal berikut :

- a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dilingkungan tempat tinggal dan bekerja.
- b. akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting.
- c. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal.
- d. Kebutuhan akan perasaan ikut serta.

Teori motivasi dari Douglas Mc Gregor dalam **Sudaryo,dkk (2018)** mengemukakan dua pandangan yang berbeda tentang manusia yaitu teori X dan Teori Y. Teori X pada dasarnya bersifat negatif. Ada empat pegandaian yang dipegang para pimpinan yaitu :

1. Karyawan secara in heren (tertanam dalam dirinya) tidak menyukai kerja, malas dan berusaha menghindarinya.
2. Karena karyawan tidak menyukai kerja, mereka harus dipaksa, diawasi, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
3. Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari pengarah formal bila mana dimungkinkan.
4. Kebanyakan karyawan menaruh keamanan di atas semua faktor lain yang dikaitkan dengan kerja dan akan menunjukkan sedikit ambisi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sedang kateori Y pada dasarnya bersifat positif. Ada empat pengandaian yang dipegang para pimpinan yaitu :

1. Karyawan dapat memandang kerja sama dengan sewajarnya seperti istirahat atau bermain.
2. Orang-orang akan menjalankan pengarahan diri dan pengawasan diri jika mereka komit pada sasaran.
3. Rata-rata orang dapat belajar untuk menerima, bahkan mengusahakan, tanggung jawab.
4. Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif tersebar meluas dalam populasi dan tidak hanya milik para pimpinan.

2.4.4 Tujuan Motivasi

Ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh dari pemberian motivasi menurut **Hasibuan (2013)** antara lain sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan kerja karyawan.
4. Meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan.
5. Mengaktifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.4.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

1. Faktor kepemimpinan mencakup gaya kepemimpinan dan supervisi. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang berbeda-beda menuju pencapaian tertentu. Dalam mencapai tujuan pemimpin dapat menguasai dan mempengaruhi serta memotivasi orang lain.
2. Faktor komunikasi mencakup hubungan antara manusia, baik hubungan atasan bawahan, hubungan sesama atasan dan hubungan sesama bawahan. Komunikasi yang lancar adalah komunikasi terbuka dimana informasi mengalir bebas dari atas kebawah atau sebaliknya. Dalam seluruh organisasi, umpan balik dapat diutarakan dalam suasana saling percaya, orang saling tertarik, saling memperhatikan dan saling menghormati.
3. Faktor kebutuhan ada tiga kebutuhan manusia mencakup kebutuhan dasar (ekonomis), kebutuhan rasa aman (psikologis) dan kebutuhan sosial, kebutuhan ekonomis, kebutuhan psikologis, kinerja, tinggi rendahnya kepuasan karyawan, dan kebutuhan sosial, Seseorang dengan menduduki jabatan akan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatan-kegiatannya.
4. Faktor pelatihan mencakup pelatihan dan pengembangan serta kebijakan manajemen dalam mengembangkan karyawan.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

5. Faktor kompensasi mencakup: upah, gaji, imbalan/balas jasa, kebijakan manajemen dan aturan administrasi penggajian. Pengakuan pihak manajemen terhadap karyawan.
6. Faktor prestasi mencakup prestasi dan kondisi serta lingkungan kerja yang mendorong prestasi kerja tersebut.

2.4.6 Indikator Motivasi

Indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan menurut **Gunawan, dkk (2020)** yaitu:

1. Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang transport, uang makan, fasilitas perumahan, dan sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja, yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, tunjangan kesehatan, dana pensiun, perlengkapan keselamatan kerja, dan asuransi kecelakaan.
3. Kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, kebutuhan untuk mencintai, dan dicintai.
4. Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan maupun penghargaan berdasarkan dengan kemampuan yang dimiliki, kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Kebutuhan perwujudan diri, ditujukan dengan sifat pekerjaan yang menantang dan menarik, dimana pegawai akan mengerahkan kemampuan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh organisasi atau perusahaan, dengan memberikan pendidikan dan pelatihan.

2.4.7 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Pengaruh motivasi terhadap kinerja Menurut **Gultom (2014)** menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan kinerja. Dan menurut **Ainanur & Tirtayasa (2018)** menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Namun sebaliknya jika kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan instansi, kinerja pegawai terkesan biasa saja. Tanpa ada dorongan semangat untuk meningkatkan kinerja agar sesuai dengan tujuan instansi tersebut. Hal ini sesuai dengan penelitian Sembiring, dkk. (2021), (Jufrizen, 2017), Jufrizen & Hadi, (2020) dan Jufrizen & Pulungan, (2017) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2.5 Pandangan Islam

2.5.1 Pandangan Islam Terhadap Pengawasan

Pengawasan dalam pandangan islam dilakukan untuk meluruskan yang tidak lurus, mengoreksi yang salah dan membenarkan yang hak. Hal ini tertilis pada QS. Al- Mujadalah ayat 7

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

أَلَمْ تَرَ أَنَّ اللَّهَ يَعْلَمُ مَا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ مَا يَكُونُ مِنْ نَجْوَى ثَلَاثَةٍ إِلَّا هُوَ رَابِعُهُمْ وَلَا خَمْسَةٍ إِلَّا هُوَ سَادِسُهُمْ وَلَا أَدْنَى مِنْ ذَلِكَ وَلَا أَكْثَرَ إِلَّا هُوَ مَعَهُمْ أَيْنَ مَا كَانُوا ثُمَّ يُنَبِّئُهُمْ بِمَا عَمِلُوا يَوْمَ الْقِيَمَةِ إِنَّ اللَّهَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ

Artinya : “Tidaklah engkau perhatikan, bahwa Allah mengetahui apa yang ada dilangit dan apa yang ada dibumi ? Tidak ada pembicaraan yang rahasia diantara tiga orang, melainkan Dialah yang keempatnya. Dan tidak ada lima orang, melainkan Dia yang keenamnya. Dan tidak ada yang kurang dari itu atau lebih banyak, melainkan Dia pasti ada bersama mereka dimana pun mereka berada. Kemudian Dia akan memberikan kepada mereka pada hari kiamat apa yang telah mereka kerjakan. Sesungguhnya Allah maha mengetahui segala sesuatu”

Surah ini menjelaskan tentang seseorang yang yakin bahwa Allah akan pasti mengawasi hambanya, maka ia akan bertindak hati-hati. Ketika sendiri, ia yakin bahwa Allah adalah yang kedua dan ketika mereka berdua maka ia yakin bahwa Allah yang ketiga.

2.5.2 Pandangan Islam Terhadap Motivasi

Al-qur'an menjelaskan bahwa dorongan dan segala sesuatu yang indah dimuka bumi ini diciptakan oleh Allah SWT dapat dijadikan motivasi untuk diri kita, misalnya dihadapkannya orang yang kita cintai di muka bumi ini membuat kita semangat berjuang untuk meningkatkan kinerja kita dan membuat kita semakin termotivasi dalam bekerja. Sebagaimana firman Allah dalam surah At- Taubah ayat 105, yang berbunyi:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ١٠٥



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Artinya : *“Dan bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”* (QS. At-Taubah : 105)

Ayat diatas menjelaskan bahwa allah menyuruh atau memotivasi mereka (orang-orang mukmin) untuk bekerja dan harus selalu ingat kepadanya karena allah mengetahui segalanya.

2.5.3 Pandangan Islam Terhadap Kinerja Karyawan

Pandangan islam dalam kinerja ialah proses atau kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan ridho Allah SWT sebagai bentuk ibadah kepadaNya. Di dalam Al-Qur'an juga tertulis agar manusia mampu bekerja secara baik sesuai dengan perintah Allah. Hal ini kemudian tertulis dalam Q.S. Al- Insyirah, Allah SWT Berfirman ;

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ , وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ

Artinya: *“maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras unruk (urusan-urusan lainnya). Dan hanya kepada Tuhanmu lah engkau berharap.”* (QS.Al-Insyirah:7-8)

Allah mengamanatkan kepada seluruh manusia agar dapat berbuat dan melakukan sesuatu, tidak bermalas-malasan. Dalam islam, kegiatan bekerja ialah termasuk kebijakan. Dalam kajian modern, Al-qur'an mengamanatkan perintah Allah SWT melalui nabi Muhammad SAW untuk bekerja.

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Peneliti Terdahulu

NO	Nama peneliti (Tahun)	Judul penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Septi Wantini, Widarta Volume 28 No 1 tahun 2024	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Simpan Pinjam Prima Jaya Mandiri Banyumas	X1.Disiplin kerja X2. Lingkungan Kerja X3.Motivasi Kerja Y.Kinerja Karyawan	Hasil Penelitian menunjukkan Disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh secara stimulan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Prima Jaya Mandiri Banyumas.
2	Antriyati Rani Tatodi, Rita N. Taroreh, Yantje Uheng (Jurnal EMBA) Vol. 10 No. 2 April 2022	Pengaruh Iklim Organisasi, Pengawasan, Dan Rotasi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Penanaman Modal Dan PTSP (Pelayanan	X1. Iklim Organisasi X2.Pengawasan X3. Rotasi Jabatan Y. Prestasi Kerja	Hasil penelitian menunjukkan Iklim organisasi, pengawasan, rotasi jabatan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor Dinas Penanaman



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		Terpadu Satu Pintu) Provinsi Sulut		Modal Dan Ptsp (Pelayanan Terpadu Satu Pintu) Provinsi Sulut
3.	Abdul Malik (eJournal Administrasi Bisnis) Volume 8, No. 1 2020	Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perijinan Dan Penanaman Modal Daerah Provinsi Kalimantan Timur Di Samarinda	X1. Pengawasan Y. Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPPMD Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda
4.	Mustika Lukman Arief Vol.2 No. 1 Juni 2020	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Pemimpin, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Agam	X1. Kecerdasan Emosional X2. Pemimpin X3. Motivasi Kerja X4. Disiplin Kerja Y. Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan kecerdasan emosional, pemimpin, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor penanaman modal dan layanan terpadu



5.	Yogi Sardi <i>Volume 4(2)</i> Juni 2022 76-81	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Permodalan Nasional Madani (PNM) cabang Jambi	X1.Motivasi Kerja Y.Kinerja Karyawan	kabupaten agam Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kantor permodalan nasional madani (PNM) cabang jambi
----	--	--	---	--

2.7 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan masalah dan landasan teori yang sudah dijelaskan sebelumnya, penelitian ini diawali dengan menelaah teori-teori yang dijadikan sebagai landasan untuk melaksanakan sebuah penelitian. Berdasarkan teori-teori yang dijadikan landasan penelitian, teori-teori ini dikaitkan dengan rumusan masalah yang telah dirumuskan sebagai bahan penelitian untuk diteliti. Maka pada penelitian ini terdapat variabel bebas yaitu pengawasan (X1), motivasi kerja (X2), dan variabel terikat kinerja karyawan (Y1). Variabel-variabel ini dianalisis dan memunculkan tiga hipotesis. Tiga hipotesis yang di dapat nantinya



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

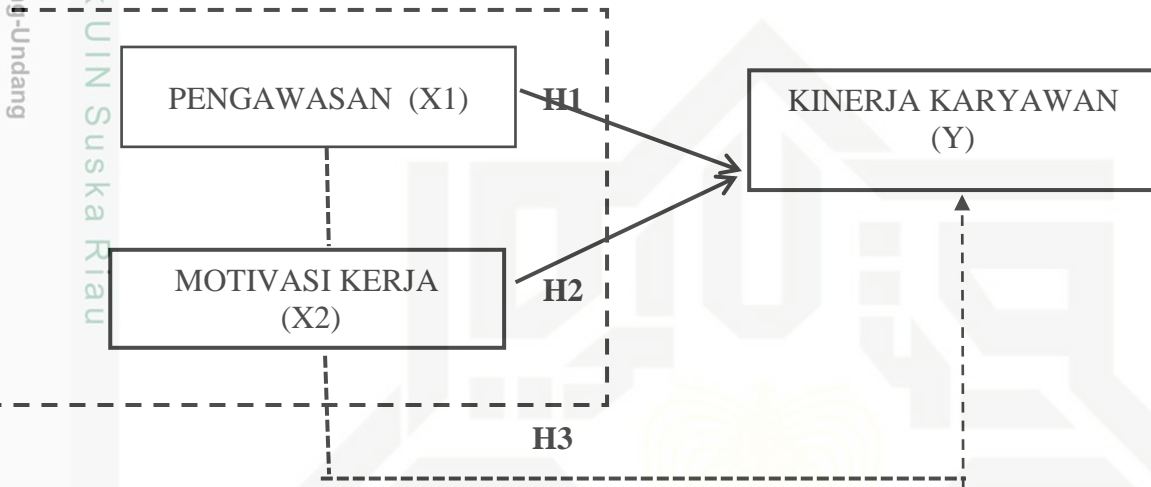
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

akan di uji dengan pengujian statistik. Kerangka pemikiran pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran



Sumber: Richo Wijaya (2023)

Keterangan :

—————> Pengaruh Secara Parsial

- - - - -> Pengaruh Secara Simultan

Kerangka pemikiran pada penelitian ini menunjukkan keterkaitan antara variabel bebas yaitu pengawasan (X1), motivasi kerja (X2), dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y1).



2.8 Hipotesis

Juliandi (2014) menyatakan bahwa hipotesis penelitian disebut juga dengan hipotesis substansi (*substantive hypothesis*) adalah hipotesis yang mengandung pernyataan mengenai relasi antara dua variabel atau lebih sesuai dengan teori. Hipotesis substansi tidak dapat di uji, agar dapat di uji harus terlebih dahulu diterjemahkan menjadi term-term operasional atau term-term statistik yang disebut dengan hipotesis statistik.

Berdasarkan rumusan masalah yang ada dan dihubungkan dengan telaah pustaka yang dialami karyawan telah dikemukakan sebelumnya, bahwa pengawasan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka penulis mencoba menarik suatu hipotesis yaitu :

1. Pengaruh pengawasan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Suhariyanto dan Putro (2018) mengemukakan bahwa pengawasan adalah sebuah Teknik dari perusahaan untuk mendapatkan ide guna mengoreksi kesalahan-kesalahan yang dimunculkan oleh karyawan. Proses tersebut memiliki tujuan untuk mengetahui apakah pekerjaan yang dilaksanakan telah sesuai dengan rencana dan standart yang telah ditetapkan di awal, sehingga kemudian sebuah perusahaan dapat mewujudkan kinerja yang lebih efektif dan efisien. **Robbin Aziz & Dewanto (2022)** mengemukakan Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan”. Berdasarkan pengertian yang sudah dijabarkan di atas maka dapat



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

disimpulkan bahwa efisiensi kerja pegawai adalah tercapainya hasil yang dicapai pegawai dalam proses pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

H1: Diduga pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Siak.

2. Pengaruh Motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Patandung & Deni (2020) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Jayanti & Syamsir (2018) mengemukakan kinerja adalah melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja lebih ditekankan pada tanggungjawab dengan hasil yang diharapkan.

H2: Diduga motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Siak.

3. Pengaruh pengawasan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Umam (2022) menyatakan pengawasan dan motivasi kerja yang kurang diberikan oleh pimpinan terhadap karyawan, menyebabkan pengaruh lancarnya kinerja karyawan. Peran penting pimpinan perusahaan akan menentukan kualitas lingkungan kerja dalam bentuk adanya seseorang atau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

beberapa orang yang bertanggung jawab untuk mengkoordinasikan sejumlah orang untuk melaksanakan aktivitas dan fasilitas serta mengawasi kinerjanya.

H3: Diduga pengawasan dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Siak.

2.9 Variabel

1. Variabel Bebas (*independent variabel*)

Merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lain/ menjadi sebab atau berubahnya suatu variabel. Dalam penelitian ini pengawasan (X1) motivasi kerja (X2).

2. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Merupakan variabel yang di pengaruhi atau yang menjadi akibat, karena Adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini kinerja karyawan (Y1) merupakan variabel terikat.



2.10 Definisi Oprasional Variabel Penelitian

Tabel 2. 2 Definisi Oprasional Variabel

Variabel Penelitian	Pengertian	Indikator	Pengukuran
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja ialah pencapaian pekerjaan atau nilai keberhasilan pekerja saat melaksanakan tugasnya yang dihitung pada jangka waktu yang ditentukan. Esthi & Marwah, (2020)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian Esthi & Marwah (2020)	Likert
Pengawasan (X1)	Pengawasan adalah suatu usaha untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan merancang system informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan. Handoko, (2013)	1. Akurat 2. Objektif dan menyeluruh 3. Terpusat ada titik- titik pengawasan strategis 4. Fleksibel 5. Diterima para anggota organisasi Handoko (2013)	Likert
Motivasi Kerja (X2)	Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang itu bertindak. Biasanya orang itu bertindak karena sebuah alasan untuk mencapai	1. Kebutuhan fisik 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan akan	Likert



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	tujuan tertentu. Pendekatan untuk memahami motivasi kerja berbeda-beda, karena teori yang digunakan berbeda sehingga mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri. Gunawan, (2020)	penghargaan 5. Kebutuhan perwujudan diri Gunawan (2020)	
--	---	--	--

Sumber: Data Skunder diperoleh dari berbagai sumber



UIN SUSKA RIAU



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kota Siak Sri Indrapura dan yang menjadi subjek penelitian adalah para karyawan PT. Permodalan Siak (PERSI).

3.2 Jenis dan Sumber Data

Untuk melengkapi data pembahasan selanjutnya dalam penelitian ini, maka peneliti perlu mengumpulkan data dan informasi yang lebih banyak agar data penelitian lebih lengkap. Oleh karena itu Jenis dan sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah :

3.2.1 Jenis Data

1) Data Kuantitatif

Penelitian Kuantitatif menurut **Jannah (2023)** adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta kausalitas hubungan-hubungannya. Penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai investigasi sistematis terhadap fenomena dengan mengumpulkan data yang dapat diukur dengan melakukan teknik statistik, matematika atau komputasi. Penelitian kuantitatif sebagian besar dilakukan dengan menggunakan metode statistik yang digunakan untuk mengumpulkan data kuantitatif dari studi penelitian. Dalam metode penelitian ini, para peneliti dan ahli statistic menggunakan kerangka kerja matematika dan teori-teori yang berkaitan dengan kuantitas yang dipertanyakan.



3.2.2 Sumber Data

a. Data Primer

Sugiyono (2018) Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang berhubungan dengan penelitian yang akan penulis lakukan.

b. Data Sekunder

Sugiyono (2018) Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Misalnya lewat orang lain atau dokumen. Data ini diperoleh melalui departemen tata usaha diperusahaan. Data ini berupa alamat perusahaan, jumlah karyawan, struktur organisasi, dan kondisi diperusahaan.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

1. Kuisisioner

Kuesioner adalah serangkaian instrument pertanyaan yang disusun berdasarkan alat ukur variabel penelitian, pengumpulan data dengan menggunakan kuisisioner sangat efisien, responden hanya memilih jawaban yang sudah disediakan oleh peneliti.

2. Observasi

Observasi sebagai metode pengumpulan data mempunyai sifat yang berbeda dibandingkan dengan pendekatan lain, khususnya wawancara dan survei. Jika wawancara dan kuisisioner hanya terbatas pada komunikasi antar



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

manusia, maka observasi tidak hanya mencakup manusia tapi juga makhluk hidup lainnya di alam.

1. Dokumentasi

Dokumentasi adalah salah satu teknik pengumpulan data dengan menyimpan atau mengabadikan kegiatan selama penelitian. Dokumentasi bias berbentuk tulisan, gambar, atau karya monumental.

3.4 Populasi dan Sampel

a) Populasi

Sugiyono (2018) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas Objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Permodalan Siak yang berjumlah 60 orang.

b) Sampel

Sugiyono (2018) menyatakan bahwa Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Diketahui jumlah populasi berjumlah 60 orang untuk menentukan sampel maka penulis menggunakan teknik sampling jenuh atau dikenal dengan teknik sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel diantaranya seluruh para karyawan PT. Permodalan Siak Kabupaten Siak Sri Indrapura.

3.5 Metode Analisis Data

a) Analisis Kuantitatif

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif yaitu suatu cara yang dapat menghasilkan dan menjelaskan hasil penelitian yang ada dengan menggunakan persamaan rumus matematis dan menghubungkannya dengan teori yang ada, kemudian ditarik kesimpulan.

b) Skala Pengukuran

Sugiyono (2018) menyebutkan skala pengukuran adalah alat untuk mengukur hal-hal yang berkaitan dengan personological variable seperti nilai atau keyakinan, sikap, dan lainnya. Skala disusun dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan dengan kontinum nilai tertentu, umumnya untuk mengukur skala sikap atau skala lainnya yang sesuai fokus penelitian. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Ciri khas skala likert adalah bahwa semakin tinggi skor yang diperoleh oleh seorang responden maka ada indikasi bahwa responden tersebut sikapnya semakin positif terhadap objek yang ingin diteliti oleh peneliti. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert yang berupa kata-kata. Jadi dalam penelitian ini hanya digunakan lima kategori diantaranya:

- | | |
|---|----------|
| 1) Jika memilih jawaban Sangat Setuju (SS) | = Skor 5 |
| 2) Jika memilih jawaban Setuju (S) | = Skor 4 |
| 3) Jika memilih jawaban Netral (N) | = Skor 3 |
| 4) Jika memilih jawaban Kurang Setuju (TS) | = Skor 2 |
| 5) Jika memilih jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) | = Skor 1 |

3.6 Uji Kualitas Data

3.6.1 Uji Validitas

Ghozali (2018) Uji validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Validitas ini menyangkut akurasi eksperimen. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban kuesioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak. Tujuan dari validitas adalah untuk melihat seberapa jauh variabel yang diukur menyangkut satu sama lainnya. Suatu instrument dikatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r table dapat dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r table untuk derajat kebebasan $df = n - 2$. Dengan ketentuan :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Jika nilai r hitung $< r$ tabel, maka item per Jika nilai r hitung $> r$ tabel, maka item pernyataan yang digunakan dalam penelitian dinyatakan valid.

Keterangan :

Df : *degree of freedom* (daerah bebas / daerah hipotesis diterima)

n : jumlah sampel

3.6.2 Uji Reliabilitas

Ghozali (2018) Mendefinisikan bahwa Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pertanyaan didalam kuesioner. Adapun kriteria uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* (α) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nyataan yang digunakan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60

3.7 Uji Asumsi Klasik

Dalam penggunaan analisis korelasi agar menunjukkan hubungan yang valid atau tidak maka perlu pengujian asumsi klasik pada model regresi yang digunakan.

3.7.1 Uji Normalitas

Ghozali (2018) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable penggunaan atau residual memiliki distribusi normal atau tidak normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan “Uji



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kolmogorov Smirnov”. Untuk mengetahui data yang terdistribusi normal dengan criteria pengujian sebagai berikut:

1. Jika probabilitas nilai Z uji K-S tidak signifikan $< 0,05$ maka data terdistribusi tidak normal
2. Jika probabilitas nilai Z uji K-S tidak signifikan $> 0,05$ maka data terdistribusi normal.

3.7.2 Uji Multikolinieritas

Gozali (2018) uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2018) mengatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual dari suatu pengamatan kepengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas untuk menguji terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas, dilihat dari nilai koefisien korelasi Rank Spearman antara masing-masing variabel bebas dan variabel penganggu. Jika nilai probabilitas (sig) $>$ dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



3.7.4 Uji Autokorelasi

Suliyanto (2011) Uji Autokorelasi ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada terjadi korelasi, jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada masalah autokorelasi. Tentu saja model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Sedangkan **Ghozali (2018)** Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya).

3.8 Uji Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2018) mengatakan bahwa regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional atau pun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, apakah masing-masing variabel bebas berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai variabel *dependen* jika nilai variabel *independen* mengalami peningkatan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya dapat diskalakan interval atau rasio. Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel X_1 (pengawasan), dan X_2 (motivasi kerja), dan Y (kinerja karyawan). Persamaan regresi linier berganda dalam Penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

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

Y : Kinerja karyawan
 A : Konstanta
 b1 dan b2 : Koefisien Regresi
 X1 : Pengawasan
 X2 : Motivasi kerja
 e : Tingkat Kesalahan (Error)

3.9 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda berdasarkan uji secara parsial (Uji T), simultan (Uji F) dan koefisien determinasi (R^2)

3.9.1 Uji Secara Simultan(Uji F)

Uji F adalah uji yang digunakan untuk menguji dan menunjukkan apakah semua variabel *independen* (X1: pengawasan, X2: motivasi kerja) yang dimasukkan kedalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel *dependen* (y: kinerja karyawan). Menentukan F table dan F hitung dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dengan criteria sebagai berikut:

- 1) Jika $> Sig <$, maka: H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh secara simultan antara variabel lokasi, People dan bukti fisik terhadap kinerja karyawan.
- 2) Apabila $< Sig >$, maka : H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh secara simultan antara variabel lokasi, People dan bukti fisik terhadap kinerja karyawan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.9.2 Uji Secara Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Untuk menentukan nilai t-tabel, tingkat signifikan yang digunakan sebesar 5% dengan derajat kebebasan (*degree offreedom*) $df = (n - k)$ dimana adalah jumlah observasi, k adalah variabel termasuk konstanta, dengan kriteria uji yang digunakan adalah:

- 1) Apabila $> Sig <$ maka : H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh secara parsial antara variabel lokasi, People dan bukti fisik terhadap kinerja karyawan
- 2) Apabila $< Sig >$ maka : H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh secara parsial antara variabel lokasi, People dan bukti fisik terhadap kinerja karyawan.

3.9.3 Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y digunakan uji koefisien determinasi berganda (R^2). Nilai R^2 ini mempunyai range 0-1 ($0 < R^2 > 1$). Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka semakin baik hasil regresi tersebut, dan semakin besar mendekati 0 maka variabel secara keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikat.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Berdirinya PT. Permodalan

PT Permodalan Siak yang disebut dengan PT.PERSI merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Perseroan Terbatas (PT) Permodalan Siak, yang berdiri pada tanggal 12 Januari 2007. Pendirian PT. Permodalan Siak didasarkan pada pertimbangan dalam rangka pemberdayaan dan pengembangan perekonomian daerah yang berbasis pada perekonomian kerakyatan guna mewujudkan visi Kabupaten Siak. PT. Permodalan ini berdiri berdasarkan badan hokum No.W4-00289 HT.0101-TH 2007. Kab. Siak, dengan nama PT. Permodalan Siak (PT. PERSI) pada tanggal 16 November 2009 dan akte perubahan No. 7 Tahun 2009.

Berdasarkan Pasal 6 Peraturan Daerah Kabupaten Siak Nomor 11 Tahun 2006 dan Anggaran Dasar PT. PERSI sebagaimana yang tercantum dalam Akta Notaris Tito Utoyo, SH Nomor 54 tanggal 12 Januari 2007, Modal Dasar PT. PERSI ditetapkan sebesar Rp 50.000.000.000, dan modal disetor sampai dengan tahun 2008 sebesar Rp 7.020.000.000, Pada tahun 2009 Pemerintah Kabupaten Siak melalui peraturan Daerah Kabupaten Siak Nomor 7 Tahun 2009 tentang penyertaan modal pemerintah Kabupaten Siak pada Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Tahun 2009, kembali melakukan penambahan penyertaan modal sebesar Rp 288.649.865.776, yang terdiri dari setara kas sebesar Rp 243.649.865.776, dan dalam bentuk uang tunai sebesar Rp. 45.000.000.000, Modal setara kas yang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

disetarakan tersebut merupakan asset kebun kelapa sawit program ekonomi kerakyatan seluas 8.627 Ha.

Sehubungan dengan penambahan penyertaan modal pada tahun 2009 yang besarnya melebihi modal dasar yang telah ditetapkan, maka pada tanggal 16 November 2009, PT. Permodalan Siak melakukan Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa (RUPS-LB) dengan agenda melakukan perubahan Anggaran Dasar yang terkait dengan perubahan Modal Dasar perusahaan. Dalam RUPS-LB tersebut, ditetapkan bahwa Modal Dasar PT. PERSI dinaikkan dari Rp 50 milyar menjadi Rp 340 milyar saat ini. Akta perubahan Anggaran Dasar tersebut telah mendapatkan persetujuan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia.

4.1.1 Visi dan Misi PT. Permodalan Siak

1. Visi PT Permodalan Siak

“Menjadi lembaga keuangan dan pengembangan usaha rakyat yang professional dalam rangka mewujudkan masyarakat wirausaha yang mandiri di Kabupaten Siak”.

2. Misi PT Permodalan Siak

- a. Melaksanakan tata kelola perusahaan yang baik dalam setiap pengoperasian dan kegiatan.
- b. Menyediakan modal yang dipinjamkan untuk pembiayaan berbagai kegiatan usaha rakyat.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Menyediakan tenaga pendamping manajemen dan teknis dalam berbagai kegiatan usaha rakyat.
- d. Menumbuh kembangkan jaringan bisnis rakyat.
- e. Memberikan jaringan prima kepada stakeholders

4.1.2 Profil Tentang PT Permodalan Siak

1. Kegiatan Usaha

Untuk mencapai maksud dan tujuan perusahaan, PT. PERSI telah melaksanakan kegiatan usaha sebagai berikut:

- a. Melakukan penyediaan permodalan, penyertaan modal, jasa manajemen, jasa pemasaran, pendampingan dan kegiatan lainnya untuk pengembangan usaha mikro.
- b. Pengelolaan dana-dana pengembangan usaha mikro, kecil, menengah dan koperasi, baik berasal dari pemerintah maupun swasta termasuk kegiatan pelatihan, penelitian dan sebagainya.
- c. Kegiatan usaha lainnya guna menunjang pelaksanaan kegiatan huruf a diatas.

2. Usaha Pokok

Usaha pokok PT. Permodalan Siak adalah simpan pinjam, disamping itu juga melakukan penyediaan permodalan penyertaan modal, jasa manajemen pemasaran, penampingan dan kegiatan lainnya untuk perkembangan usaha mikro. Pengelolaan dana-dana pengembangan usaha mikro, kecil, menengah dan koperasi, baik yang berasal dari pemerintah maupun swasta termasuk kegiatan pelatihan, penelitian dan sebagainya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Permodalan Siak Kabupaten Siak Sri Indrapura, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial Pengawasan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Permodalan Siak Kabupaten Siak Sri Indrapura.
2. Secara parsial Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Permodalan Siak Kabupaten Siak Sri Indrapura.
3. Pengawasan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh secara bersama – sama terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Permodalan Siak Kabupaten Siak Sri Indrapura.
4. Nilai R Square sebesar 0,081 atau 80,1%. Ini menunjukkan bahwa kinerja pada PT. Permodalan Siak Kabupaten Siak Sri Indrapura dipengaruhi oleh Pengawasan dan Motivasi kerja sebesar 80,1% dan sisanya sebesar 19,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.



6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka beberapa saran pelengkap terhadap perusahaan dan peneliti selanjutnya dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pimpinan harus lebih memperketat pengawasan terhadap para karyawan dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan. Pimpinan harus lebih memperhatikan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dilakukan oleh para karyawan agar tujuan pekerjaan tercapai.
2. Pimpinan harus mampu mendorong para karyawan untuk meningkatkan motivasi dalam bekerja sehingga mereka dapat menghasilkan kinerja yang baik.
3. PT. Permodalan Siak sebaiknya memperhatikan dua factor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pengawasan dan motivasi kerja. Perusahaan perlu melakukan pengawasan terhadap kinerja karyawan dan memberikan motivasi kepada karyawan agar tujuan kerja tercapai.
4. Bagi peneliti selanjutnya, peneliti disarankan untuk memperhatikan perkembangan terbaru dengan kinerja karyawan di PT. Permodalan Siak kabupaten Siak Sri Indrapura. Penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan variable yang mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya dengan menambahkan faktor-faktor kepuasan kerja, kualitas komunikasi, atau pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian tersebut dapat lebih relevan dan bermanfaat dalam pengembangan pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an dan Terjemahan

Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1), 1–14.

Bintoro, Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.

Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada media Group

Edison, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta

Edy, Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Esthi, R. B., Marwah, Y. N. (2020). *Kinerja Karyawan, Motivasi Dan Disiplin Kinerja Pada Pt Asahi Indonesia*. Forum Ekonomi, 22(1), 130–137

Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia konsep dan kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Fauzi, A., & Nugroho, R. H. (2020). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press.

Ghozali & Imam, 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Universitas Diponegoro: Yogyakarta.

Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE (2013:358-359)

Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hartanto, Dicki. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Perusahaan: Tinjauan Integratif*. Pekanbaru: Cahaya Firdaus.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Haryadi, N., dkk.(2022). Jurnal Ilmiah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 5(3),702–709
- Hendri, H., & Melsandi, N. (2020). *Pengaruh Pengawasan dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Lampung Selatan*. Jurnal Relevansi : Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis, 4(1), 21–28.
- Hindarti, S., 2017. *Manajemen dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Malang: CV. Cita Intrans Selaras.
- Kadarisman (2019). *Manajemen Pengembangan sumber daya manusia*. jakarta: pegawai jakarta pers
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja grafindo Persada.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Edisi ke5). PT Raja Grafindo Persada.
- Malayu, H. (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Manalu, R. H., et all. 2021. *Pengaruh Pengawasan, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik The PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Bah Butong*. Jurnal Ilmiah Methonomi, 7 (2), 185-205.
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mauliza, P. (2020). *Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh*. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen,Dan Akuntansi), 6(2), 71–81.
- Mubaroq, R., &Zulkarnaen, W. (2017). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi), 1(3), 72-90.
- Novandri, A. dkk. (2023). *Pengaruh pengawasan dan motivasi terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. XYZ*. Jurnal Investasi, 9(1), 36-44.
- Nurhayati, S., dkk. 2020. *Pengaruh audit internal, kompetensi dan kompensasi terhadap kineirja karyawan PT Pasific Indo Packing*. Jurnal Media Komunikasi Ilmu Ekonomi. No. 34. No. 1, pp. 78–88.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Patandung, H., & Deni, A. (2020). *Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Cv. Various Stone Indonesia*. Jurnal Ekonomak, Vol. VI No(1), hal 33-48.
- Sahir, S. H. (2021). *Mertodologi Penelitian* (Edisi Pert). Penerbit Kbm Indonesia.
- Samsuni. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Al Falah, 17(31), 113–124
- Serdarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rafika Aditama
- Sinambela, Lijan P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sinurat, N. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert
- Sudaryo, Yoyo. Dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia:Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: CV ANDI OFFSET
- Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Suhariyanto, D., Putro T. A. 2018. *Analisis Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Tiga Putra*. Jurnal Penelitian Manajemen Terapan, 3 (1), 81-92.
- Suliyanto. (2011). *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Susanti, I. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt.Mmw Di Sidoarjo*. Jurnal Akuntansi, 2(2), 13.
- Umam. (2022). *Manajemen Organisasi*. Jakarta: Pustaka Setia



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Wahjono, S. I. (2022). *Manajemen Motivasi*. Tadribuna: Journal of Islamic Education Management, 2(2), 12–26.
- Wibawa, I Ketut SA. 2022. *Efektivitas Pengawasan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tabanan Dalam Pengelolaan Pasar Tradisional Dauh Pala Kecamatan Tabanan Kabupaten Tabanan*. Jurnal Cakrawarti. Vol.5, No. 2
- Wibowo.(2020). *Manajemen Kinerja, Edisi Keempat*. Cetakan Keempat. Jakarta: Penerbit Raja grafindoPersada.
- Widyanti, R. (2019). *Perilaku Organisasi (Teori dan Konsep)* Jilid 1.
- Wijonarko, B., Dewi, dkk.(2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Organisasi Pembelajaran dan Perilaku Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Politeknik Transportasi Darat Bali*. Jurnal Keperawatan , 14 (2), 387-40



LAMPIRAN

Lampiran 1 : Lembar Kuisisioner

KUISISIONER PENELITIAN

Yth. Bapak/Ibu karyawan

PT Permodalan Siak

Kp. Dalam, Kecamatan Siak

Kabupaten Siak, Riau 28773

Dengan hormat,

Assalammualaikum wr. wb

Dalam rangka pelaksanaan penelitian untuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Permodalan Siak Kabupaten Siak Sri Indrapura”** pada prodi S1 Manajemen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Oleh karena itu, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan sedikit waktunya guna menjawab beberapa pernyataan dengan mengisi kuisisioner yang dibagikan. Informasi atau jawaban dari Bapak/Ibu semata-mata ditujukan untuk kepentingan ilmiah dan akan diperlakukan secara rahasia. Demikian atas bantuan dan kerjasama yang baik dari Bapak/Ibu saya ucapkan terimakasih.

Pekanbaru, September 2024

Hormat Saya

Olvi Heldayani



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

IDENTITAS RESPONDEN

Umur :

Jenis Kelamin :

Pendidikan Terakhir :

Lama bekerja :

Petunjuk Pengisian Kuisioner

- 1) Berilah tanda ceklis (✓) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan persepsi anda.
- 2) Kuesioner ini semata-mata digunakan untuk keperluan penelitian
- 3) Pada masing masing pernyataan terdapat lima alternatif jawaban yang mengacu pada teknik skala likert, yaitu:

Keterangan	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Kinerja (Y)

Variabel	Indikator	No Item	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Kinerja	Kualitas	Y1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti					
		Y2	Saya menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab					
	Kuantitas	Y3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas, pokok fungsi yang saya miliki					
		Y4	Saya mampu menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab saya					
	Ketepatan waktu	Y5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
		Y6	Saya bersedia bekerja lembur jika diperlukan					
	Efektifitas	Y7	Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah diberikan					

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

			oleh pemimpin						
		Y8	Saya dapat menyelesaikan tugas saya dengan baik						
	Kemandirian	Y9	Saya mengambil inisiatif dalam menyelesaikan tugas saya						
		Y10	Saya mampu mengatasi masalah pekerjaanta tanpa banyak bergantung pada orang lain						
		Y11	Saya memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaan saya						

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

2. Pengawasan (X1)

Variabel	Indikator	No Item	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Pengawasan	Akurat	X1.1	Pemimpin saya melakukan pengawasan untuk memantau kinerja karyawan dalam mencapai tujuan					
		X1.2	Pemimpin saya melakukan pengawasan dengan akurat					
	Objektif dan Menyeluruh	X1.3	Pemimpin saya memastikan bahwa semua aktivitas organisasi berjalan dengan prosedur yang telah ditetapkan.					
		X1.4	Pemimpin saya mendengarkan dengan seksama pendapat dari sudut pandang yang berbeda sebelum menarik kesimpulan					
	Terpusat	X1.5	Pemimpin					

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	pada titik pengawasan		saya melakukan pengawasan secara langsung kepada pegawai					
		X1.6	Pemimpin saya melakukan pengawasan dengan memberikan bimbingan					
	Fleksibel	X1.7	Pemimpin saya mengatakan maksud/tujuan yang sebenarnya					
		X1.8	Pemimpin saya memberikan prosedur yang jelas					
	Diterima anggota organisasi	X1.9	Pemimpin saya memberikan umpan balik yang berguna untuk pengembangan dalam bekerja					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

3. Motivasi (X2)

Variabel	Indikator	No. Item	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Motivasi	Kebutuhan Fisik	X2.1	Saya merasa fasilitas yang diberikan perusahaan telah memenuhi standar					
		X2.2	Saya merasa jam istirahat yang diberikan perusahaan sudah sesuai jadwal					
	Kebutuhan Rasa aman	X2.3	Saya merasa perusahaan telah menyediakan lingkungan kerja yang aman					
		X2.4	Saya merasa perusahaan memberikan wadah bagi karyawan untuk menanggapi keluhan karyawan					
	Kebutuhan Sosial	X2.5	Saya merasa tenang dalam bekerja karena adanya jaminan kesehatan					
		X2.6	Saya merasa rekan kerja saya mendukung satu sama lain					
	Kebutuhanakan penghargaan	X2.7	Saya mendapatkan apresiasi dari pimpinan atas pekerjaan saya					

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Variabel	Indikator	No. Item	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		X2.8	Saya merasa pengabdian saya selama bekerja diakui oleh atasan					
	Kebutuhan Perwujudan Diri	X2.9	Saya mendapatkan kesempatan pendidikan serta pelatihan tambahan untuk meningkatkan kemampuan saya dalam bekerja					
		X2.10	Saya merasa perusahaan memberikan kesempatan untuk mengembangkan karir bagi karyawan					

Lampiran 2 : Tabulasi Statistik

a. Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan (Y)												Total
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	58
3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	56
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	59
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	59
5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	57
5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	57
5	4	5	5	3	4	3	4	5	5	5	5	53
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	58
5	5	5	5	3	4	3	3	3	5	3	5	49
5	5	4	5	2	5	5	4	5	5	4	4	53
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	58
5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	56
5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	3	52
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	55
5	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	49
5	5	3	5	2	3	5	4	5	4	3	3	47
5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	57
5	4	5	4	5	5	3	5	5	4	4	5	54
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	3	5	55
5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	56
5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	58
5	5	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	56
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	56
5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	3	54
5	4	5	5	3	2	3	4	4	5	4	4	48
3	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	54



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	56
5	5	5	5	3	4	3	5	5	5	5	5	55
4	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	56
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	58
4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	56
5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	4	5	55
5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	55
5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	57
5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	56
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57
5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	56
3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	55
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	56
5	3	5	3	5	5	5	5	5	3	3	5	52
5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	4	55
5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	57
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	2	4	53
5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	55
4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	56
5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	54
5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	55
5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	3	4	50
5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	54
3	5	5	4	5	4	5	5	3	5	5	4	53
5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	57
5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	56
5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	57
5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	54
5	4	5	5	4	4	4	5	4	3	5	4	52
3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	28
1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	15

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Pengawasan (X1)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

NO	Pengawasan (X1)										Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	45
2	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	48
3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
6	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	47
7	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	48
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	46
10	5	3	5	2	5	3	5	5	5	5	43
11	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	44
12	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	42
13	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	47
14	5	4	5	4	4	4	3	5	4	5	43
15	4	3	4	5	5	3	4	4	3	4	39
16	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
17	5	3	5	5	4	3	3	5	4	5	42
18	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48
19	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
20	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	46
21	4	3	4	4	4	3	5	5	5	4	41
22	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	48
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
25	3	3	3	3	5	3	4	5	5	3	37
26	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	46
27	3	4	4	4	5	4	4	5	4	3	40
28	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
29	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48
30	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

31	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
32	5	4	4	5	5	4	5	3	5	5	45
33	4	4	3	5	5	4	5	5	5	4	44
34	3	4	5	3	5	4	5	5	4	5	43
35	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	47
36	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	46
37	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	47
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
40	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	41
41	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	47
42	3	3	3	3	3	3	5	4	5	5	37
43	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47
44	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	43
45	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
46	5	2	5	5	5	2	4	4	4	5	41
47	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
49	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	43
50	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	40
51	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	35
52	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	43
53	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
57	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
58	4	5	4	3	3	5	4	4	4	4	40
59	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	24
60	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	15

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Motivasi (X3)

Motivasi (X2)										Total
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
5	5	3	5	5	4	5	5	3	5	45
5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	47
5	5	5	3	4	3	4	5	5	5	44
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
5	5	5	3	4	3	3	3	5	3	39
3	4	5	2	5	5	4	5	5	4	42
5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	48
3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	45
5	3	4	5	5	5	4	5	4	4	44
5	4	5	4	5	5	5	5	4	3	45
5	4	5	4	4	3	4	3	5	4	41
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	47
5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	46
5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	47
5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	48
5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	48
5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	46
3	3	5	5	4	5	4	5	5	5	44
3	4	4	3	2	3	4	4	4	4	35
5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	47
5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	48
5	5	5	3	4	3	5	5	5	5	45
5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	46
3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	47

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	46
5	5	3	5	5	3	5	5	5	4	45
5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	47
4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	47
5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	46
5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	46
5	5	3	5	5	5	5	5	4	3	45
3	4	5	5	4	3	5	5	5	5	44
5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	47
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
5	4	5	5	5	4	5	4	5	2	44
4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	46
5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48
3	4	5	4	4	5	5	5	4	4	43
4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	47
4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	41
4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	43
5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	46
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	47
5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	47
5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	45
4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	43
5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	47
1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	12

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Lampiran 3 : Hasil Uji Data

a. Uji Validitas

No	Variabel	Item Pertanyaan	Nilai Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
1.	Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,452	Valid
2.		Y1.2	0,546	Valid
3.		Y1.3	0,571	Valid
4.		Y1.4	0,627	Valid
5.		Y1.5	0,611	Valid
6.		Y1.6	0,699	Valid
7.		Y1.7	0,491	Valid
8.		Y1.8	0,689	Valid
9.		Y1.9	0,597	Valid
10.		Y1.10	0,523	Valid
11.		Y1.11	0,626	Valid
12.		Y1.12	0,616	Valid

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

No	Variabel	Item Pertanyaan	Nilai Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
1.	Pengawasan(X1)	X1.1	0,744	Valid
2.		X1.2	0,762	Valid
3.		X1.3	0,752	Valid
4.		X1.4	0,652	Valid
5.		X1.5	0,652	Valid
6.		X1.6	0,723	Valid
7.		X1.7	0,484	Valid
8.		X1.8	0,557	Valid
9.		X1.9	0,606	Valid
10.		X1.10	0,396	Valid

No	Variabel	Item Pertanyaan	Nilai Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
1.	Motivasi kerja (X2)	X2.1	0,508	Valid
2.		X2.2	0,522	Valid
3.		X2.3	0,452	Valid
4.		X2.4	0,589	Valid
5.		X2.5	0,678	Valid
6.		X2.6	0,465	Valid

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

7.	X2.7	0,620	Valid
8.	X2.8	0,554	Valid
9.	X2.9	0,564	Valid
10.	X2.10	0,539	Valid

b. Uji Reabilitas

Variabel	Cronback Alpha	Tanda	Kriteria	Keterangan
Pengawasan(X1)	0,892	>	0,6	Reliabel
Motivasi kerja (X2)	0,844	>	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan(Y)	0,884	>	0,6	Reliabel

c. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,27638239
Most Extreme Differences	Absolute	,122
	Positive	,088
	Negative	-,122
Test Statistic		,122
Asymp. Sig. (2-tailed)		,087 ^{c,d}

d. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,362	3,600		,656	,514		
	Pengawasan	,689	,092	,610	7,448	,000	,522	1,916
	Motivasi kerja	,464	,106	,357	4,362	,000	,522	1,916

e. Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
1	1,943

f. Uji Heteroskedastisitas

Model	T	Sig.	Kesimpulan
(Constant)	3,734	,000	
Pengawasan	-,915	,077	Tidak terjadi gejala heteroskedastisitas
Motivasi kerja	1,093	,069	Tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

g. Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	2,362	3,600
	Pengawasan	,689	,092
	Motivasi kerja	,464	,106

h. Uji T

Coefficients ^a			
Model		T	Sig.
1	(Constant)	,656	,514
	Pengawasan	7,448	,000
	Motivasi kerja	4,362	,000

i. Uji F

ANOVA ^a			
Model		F	Sig.
1	Regression	114,363	,000 ^b
	Residual		
	Total		

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

j. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,895 ^a	,801	,794

Lampiran 4 : Dokumentasi



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.