

**ANALISIS PENGARUH PENGAWASAN  
MANAJEMEN SERTA MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA PEKERJA DI PT BATAM  
*AERO TECHNIC***

**SKRIPSI**



Oleh  
**Muhammad Racha Novendra**  
**160410080**

**PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI  
FAKULTAS TEKNIK DAN KOMPUTER  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2023**

**ANALISIS PENGARUH PENGAWASAN  
MANAJEMEN SERTA MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA PEKERJA DI PT BATAM  
*AERO TECHNIC***

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh  
Muhammad Racha Novendra  
160410080**

**PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI  
FAKULTAS TEKNIK DAN KOMPUTER  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2023**

## SURAT PERNYATAAN ORISINILITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini saya:

Nama : Muhammad Racha Novendra  
NPM : 160410080  
Fakultas : Teknik dan Komputer  
Program Studi : Teknik Industri

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

**“ANALISIS PENGARUH PENGAWASAN MANAJEMEN SERTA  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEKERJA DI PT BATAM  
AERO TECHNIC”**

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya individu lain. Didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh individu lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini disebutkan dalam kutipan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta di proses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 24 Juli 2023



Muhammad Racha Novendra  
(160410080)

**ANALISIS PENGARUH PENGAWASAN  
MANAJEMEN SERTA MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA PEKERJA DI PT BATAM  
*AERO TECHNIC***

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh  
Muhammad Racha Novendra  
160410080**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal  
seperti tertera di bawah ini**

**Batam, 24 Juli 2023**



**Sri Zetli, S.T., M.T.,  
Pembimbing**

## ABSTRAK

Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, motivasi dan pengawasan yang ada didalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan. PT Batam Aero Technic adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang *maintenance* pesawat udara. Kurangnya pengawasan kerja dan disiplin karyawan seperti sering terjadinya pekerja tidak memakai safety, karyawan yang datang terlambat serta banyak tidak tercapainya target produksi. Tujuan dari penelitian ini untuk melihat hubungan antara Pengawasan Manajemen ( $X_1$ ) serta Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pekerja ( $Y$ ). Dari pengujian statistic menunjukkan nilai korelasi linier berganda variabel Pengawasan Manajemen ( $X_1$ ) serta Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pekerja ( $Y$ ) didapatkan hasil Sig adalah  $0.000 < 0,05$  atau nilai F-hitung (11.852)  $>$  F-tabel (3,08), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pengawasan Manajemen ( $X_1$ ) serta Motivasi Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Pekerja ( $Y$ ). Secara parsial, didapat hasil pengujian variabel Pengawasan Manajemen ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pekerja ( $Y$ ) dengan nilai Sig.  $0.000 < 0.05$  atau nilai T-hitung (3.694)  $>$  T-tabel (1.98238) sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengawasan Manajemen ( $X_1$ ) terdapat pengaruh terhadap Kinerja Pekerja ( $Y$ ). Begitu juga dengan nilai korelasi secara parsial variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pekerja ( $Y$ ) dengan nilai Sig.  $0.010 < 0,05$  atau nilai T-hitung (2.609)  $>$  T-tabel (1.98238), yang diartikan bahwa Motivasi Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Pekerja ( $Y$ ).

Kata Kunci : Pengawasan Manajemen; Motivasi Kerja; Kinerja Pekerja.

## **ABSTRACT**

*An organization can run effectively if management functions such as planning, organizing, motivating and supervising in it function properly, and the supporting elements are available and meet the requirements. PT Batam Aero Technic is one of the companies engaged in aircraft maintenance. Lack of work supervision and employee discipline such as frequent occurrence of workers not wearing safety, employees who arrive late and many not achieving production targets. The methods used are data collection methods, data analysis methods, and multiple linear regression methods. Where the purpose of this study is to see the relationship between Management Supervision and Work Motivation on Worker Performance, to see the relationship between Management Supervision on Worker Performance, and to see the relationship between Work Motivation on Worker Performance. From statistical testing, it shows that the multiple linear correlation value of the Management Supervision variable (X1) and Work Motivation (X2) on Worker Performance (Y), the Sig result is  $0.000 < 0.05$  or the F-count value ( $11.852 > F\text{-table } (3.08)$ ), so it can be concluded that the Management Supervision variable (X1) and Work Motivation (X2) simultaneously affect the Worker Performance variable (Y). Partially, the test results obtained for the Management Supervision variable (X1) on Worker Performance (Y) with a Sig value.  $0.000 < 0.05$  or the T-count value ( $3.694 > T\text{-table } (1.98238)$ ) so it can be concluded that Management Supervision (X1) has an influence on Worker Performance (Y). Likewise, with the partial correlation value of the Work Motivation variable (X2) on Worker Performance (Y) with a Sig.  $0.010 < 0.05$  or T-count value ( $2.609 > T\text{-table } (1.98238)$ ), which means that Work Motivation (X2) has an effect on Worker Performance (Y).*

*Keywords: Management Supervision; Work Motivation; Worker Performance.*

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Teknik Industri Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda S.kom., M.SI selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Welly Sugianto, S.T., M.T selaku Dekan Fakultas Teknik dan Komputer serta Dosen Pembimbing Akademik Universitas Putera Batam;
3. Ibu Nofriani Fajrah, S.T., M.T selaku Ketua Program Studi Teknik Industri Universitas Putera Batam;
4. Ibu Sri Zetli, S.T., M.T Selaku Pembimbing Skripsi pada Program Studi Teknik Industri Universitas Putera Batam;
5. Dosen dan Staf Universitas Putera Batam;
6. Pihak perusahaan PT Batam Aero Technic;
7. Kedua orang tua, adik, vanilatte, yang selalu memberikan doa dan semangat serta telah memberikan dukungan baik moril maupun materil yang tiada hentinya kepada penulis;
8. Sahabat penulis baik yang ada di perusahaan maupun yang ada di kavling, terima kasih untuk semua dorongan semangatnya;
9. Teman-teman seperjuangan Program Teknik Industri Universitas Putera Batam angkatan 2016 yang telah menjadi sahabat terbaik dalam susah dan senang sampai akhir perkuliahan;

Semoga Allah SWT senantiasa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-NYA, Aamiin.

Batam, 24 Juli 2023



Muhammad Racha Novendra

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMBUNG</b> .....	i
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	ii
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iv
<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>ABSTRACT</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	x
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xi
<b>DAFTAR RUMUS</b> .....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	4
1.3 Batasan Masalah .....	5
1.4 Rumusan Masalah.....	5
1.5 Tujuan Penelitian .....	5
1.6 Manfaat Penelitian .....	6
1.6.1 Manfaat Teoritis.....	6
1.6.2 Manfaat Praktis .....	6
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	7
2.1 Teori Dasar .....	7
2.1.1 Pengawasan Manajemen.....	7
2.1.1.1 Tipe-Tipe Pengawasan.....	7
2.1.1.2 Pentingnya Pengawasan.....	8
2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan .....	9
2.1.1.4 Indikator Pengawasan .....	11
2.1.2 Motivasi .....	14
2.1.2.1 Faktor-faktor Motivasi .....	15
2.1.2 Kinerja Kerja.....	16
2.1.3.1 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	16
2.1.3.2 Fungsi Kinerja.....	17
2.1.3.3 Penilaian Kinerja.....	18
2.1.3.4 Indikator Kinerja.....	19
2.1.3.5 Aspek- aspek Kinerja Kerja .....	21
2.1.3.6 Usaha Untuk Meningkatkan Kinerja Kerja Pekerja.....	22
2.1.3.7 Indikator Kinerja Tenaga Kerja .....	22
2.2 Penelitian Terdahulu .....	23
2.3 Kerangka Berfikir .....	26
2.4 Hipotesis .....	26
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b> .....	28
3.1 Desain Penelitian .....	28
3.2 Variabel Penelitian.....	29
3.2.1 Variabel Independen.....	29

3.2.2	Variable Dependen .....	29
3.3	Populasi dan Sampel.....	29
3.3.1	Populasi .....	29
3.3.2	Sampel .....	30
3.4	Sumber Data .....	30
3.4.1	Data Primer .....	31
3.4.2	Data Sekunder.....	31
3.5	Metode Pengumpulan data .....	31
3.6	Metode Analisis Data .....	31
3.6.1	Uji Validitas.....	31
3.6.2	Uji Reliabilitas .....	32
3.6.3	Regresi Linier Berganda .....	33
3.7	Uji Hipotesis .....	33
3.7.1	Uji Parsial (Uji t) .....	33
3.7.2	Uji Simultan (Uji F).....	34
3.8	Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	35
3.8.1	Lokasi Penelitian .....	35
3.8.2	Jadwal Penelitian .....	35
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>37</b>
4.1	Hasil.....	37
4.1.1	Data Pekerja .....	37
4.1.2	Data Penilaian Pengawasan Manajemen ( $X_1$ ) .....	38
4.1.3	Data Penilaian Motivasi Kerja ( $X_2$ ).....	38
4.1.4	Data Penilaian Kinerja Pekerja (Y) .....	39
4.2	Pembahasan.....	39
4.2.1	Uji Validitas .....	39
4.2.2	Uji Reliabilitas .....	41
4.2.3	Uji Korelasi Berganda.....	41
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>		<b>46</b>
5.1	Simpulan.....	46
5.2	Saran .....	47
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>		
<b>KUESIONER PENELITIAN</b>		
<b>LAMPIRAN</b>		
Lampiran 1. Data Pendukung Penelitian		
Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup		
Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian		
Lampiran 4. Hasil Turnitin Skripsi		

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2.1</b> Kerangka berfikir.....	26
<b>Gambar 3.1</b> Desain Penelitian .....	28

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 2.1</b> Penelitian Terdahulu.....	24
<b>Tabel 3.1</b> Jadwal Penelitian.....	36
<b>Tabel 4.1</b> Karakteristik Pekerja Berdasarkan <i>Gender</i> .....	37
<b>Tabel 4.2</b> <i>Experience</i> Bekerja.....	37
<b>Tabel 4.3</b> Penilaian Pengawasan Kerja .....	38
<b>Tabel 4.4</b> Penilaian Motivasi Kerja .....	38
<b>Tabel 4.5</b> Penilaian Kinerja Pekerja .....	39
<b>Tabel 4.6</b> Hasil Uji Validitas Pengawasan Manajemen .....	39
<b>Tabel 4.7</b> Hasil Uji Validitas Motivasi kerja.....	40
<b>Tabel 4.8</b> Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Kerja (Y).....	40
<b>Tabel 4.9</b> Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, Y.....	41
<b>Tabel 4.10</b> Hasil Uji ANOVA dalam Perhitungan SPSS .....	41
<b>Tabel 4.11</b> Perhitungan F tabel .....	42
<b>Tabel 4.12</b> Hasil Uji Pengaruh dalam Perhitungan SPSS .....	42
<b>Tabel 4.13</b> Perhitungan nilai T-tabel .....	43
<b>Tabel 4.14</b> Perhitungan Data Sumbangan Efektif .....	43

## DAFTAR RUMUS

<b>Rumus 3.1</b> Teknik sampling slovin.....	30
<b>Rumus 3.2</b> Uji Validitas .....	32
<b>Rumus 3.3</b> Uji Reliabilitas .....	32
<b>Rumus 3.4</b> Regresi Linier Model 1 .....	33
<b>Rumus 3.5</b> Regresi Linier Model 2 .....	33
<b>Rumus 3.6</b> Uji t .....	34
<b>Rumus 3.7</b> Uji F .....	34
<b>Rumus 3.8</b> Sumbangan Efektif .....	35
<b>Rumus 3.9</b> Sumbangan Relatif.....	35

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, motivasi dan pengawasan yang ada didalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan. Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya perusahaan adalah sumber daya manusia (karyawan). Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan (Ningrum & Wa Hyu Hat, 2018). Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh pimpinan adalah bagaimana dapat meningkatkan kinerja karyawannya sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan. Menurut (Harahap, 2022). bahwa pimpinan atau manajer yang baik adalah yang mampu menciptakan suatu kondisi sehingga orang secara individu atau kelompok dapat bekerja dan mencapai kinerja kerja yang tinggi. Permasalahan peningkatan kinerja karyawan erat kaitannya dengan permasalahan bagaimana memotivasi karyawan, bagaimana pengawasan dilakukan, dan bagaimana cara mengembangkan budaya kerja yang efektif serta bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, agar karyawan dapat dan mau bekerja optimal sehingga dapat mendukung tujuan

perusahaan (Swatika et al., 2022). Menurut Byar dan Rue dalam (Sri Wahyuning et al., 2017) mengemukakan bahwa: “salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pengawasan.

Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rahmatullah et al., 2022), penelitian dilakukan terhadap guru SD Negeri Dinas Pendidikan UPT Kecamatan Medan Area Kota Medan, dimana dari hasil Dari tabel 5, diperoleh hasil signifikan pengaruh variabel Pengawasan (X) terhadap Kinerja (Y) Pengawasan secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y). Dengan demikian dapat diartikan bahwa jika pengawasan pada guru terus ditingkatkan akan berdampak pada peningkatan kinerja guru pada SD Negeri Dinas Pendidikan UPT Kecamatan Medan Area Kota Medan. Hubungan antara pengawasan dengan kinerja menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Penelitian lainnya juga dilakukan oleh (Candana & Mitra, 2018) dimana hasil penelitian menunjukkan pengawasan memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja karyawan pada Grand Dian Hotel Brebes. Penelitian serupa lainnya juga dilakukan oleh (Syaikhudin, 2020) dengan hasil penelitian menunjukkan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada satuan kerja Biro SDM Polda Sumatera Utara.

Teknologi pesawat udara, yaitu sebuah penemuan alat transportasi yang cukup membantu bagi kehidupan manusia, membuat perjalanan manusia tidak hanya di darat dan laut saja, melainkan membuat perjalanan dapat dilakukan melalui udara. Tidak hanya itu dengan adanya pesawat udara perjalanan orang –

orang menuju tempat yang mereka tuju dapat di tempuh dengan waktu yang singkat. Seperti kendaraan pada umumnya pesawat udara juga harus di *maintenance* untuk memastikan *airworthiness* pada pesawat udara tersebut (Sri Wahyuning et al., 2017)

Untuk memastikan *airworthiness* sendiri perusahaan perlu untuk mengawasi kinerja pekerjanya sendiri, ketika pekerja merasa tidak diawasi oleh manajemen maka pekerja tidak akan bekerja dengan kinerja yang maksimal, perlunya mengawal kinerja ini harus pula didukung oleh manajemen perusahaan itu sendiri, selain pengawasan, motivasi juga diperlukan dalam menjaga kinerja pekerja yang bekerja untuk memastikan bahwa pesawat laik untuk terbang, karena bila pekerja tidak termotivasi serta pengawasan dari manajemen yang kurang dapat mempengaruhi kinerja pekerja yang berimbas *safety condition* pada pesawat itu sendiri, dimana seperti yang diketahui bahwa pesawat merupakan transportasi yang rentan dan harus *zero incidence*.

PT Batam Aero Technic adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang *maintenance* pesawat udara. Batam Aero Technic berada di kawasan bandara Hang Nadim, Batam. Berdasarkan wawancara awal yang dilakukan oleh peneliti dengan *manager* produksi, mengeluhkan banyak tidak tercapainya target produksi yang mengakibatkan lembur bagi pekerja dan banyak pekerja yang sering bolos. Kurangnya pengawasan kerja dan disiplin karyawan seperti sering terjadinya pekerja tidak memakai *safety*, karyawan yang datang terlambat serta banyak tidak tercapainya target produksi. Pemimpin melihat langsung karyawan yang kurang tegas mengakibatkan pekerja yang tidak disiplin dan melanggar SOP.

Keluhan dari manager produksi juga termasuk rendahnya motivasi pekerja yang harus dipaksa lembur karena tidak tercapainya target produksi, rendahnya motivasi menurut manager produksi yaitu kurangnya apresiasi terhadap pekerja yang lembur dan memiliki kinerja yang baik, kurangnya perhatian itu juga dikeluhkan oleh beberapa pekerja produksi saat peneliti melakukan observasi serta wawancara awal di PT Batam Aero Technic, menurut mereka bila hanya mengandalkan hukuman tanpa adanya apresiasi dari pihak manajemen maka pekerja akan banyak melakukan perlawanan sehingga sulit untuk mencapai target produksi.

Dengan berlandaskan pemaparan sebelumnya serta penelitian terdahulu penulis termotivasi untuk mengangkat tema “**Analisis Pengaruh Pengawasan Manajemen Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Di PT Batam Aero Technic**”

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dengan pemaparan di atas, masalah berikut dirumuskan.:

1. Pengawasan manajemen di PT Batam Aero Technic yang masih kurang tegas.
2. Masih terdapat karyawan yang tidak menjalankan SOP dengan benar.
3. Target produksi sering tidak tercapai yang berakibat lembur bagi pekerja.
4. Tidak adanya reward yang diberikan perusahaan terhadap karyawan

### **1.3 Batasan Masalah**

Ada beberapa hal pada karya ilmiah ini yang dapat dijadikan sebagai keterbatasan saat melakukan penelitian.:

1. Pengambilan data hanya dilakukan pada pekerja lapangan.
2. Pengawasan menggunakan kuisioner

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah pada penelitian ini, maka rumuskan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Apakah terdapat hubungan antara tingkat Pengawasan Manajemen dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pekerja secara simultan di PT Batam Aero Technic?
2. Apakah terdapat hubungan antara tingkat Pengawasam Manajemen terhadap Kinerja Pekerja secara parsial di PT Batam Aero Technic?
3. Apakah terdapat hubungan antara Motivasi Kerja pekerja Terhadap Kinerja Pekerja secara parsial di PT Batam Aero Technic?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk melihat hubungan antara Pengawasan Manajemen dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pekerja di PT Batam Aero Technic.

2. Untuk melihat hubungan antara Pengawasam Manajemen terhadap Kinerja Pekerja di PT Batam Aero Technic.
3. Untuk melihat hubungan antara Motivasi Pekerja terhadap Kinerja Pekerja di PT Batam Aero Technic.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Hasil karya tulis ini bisa jadi dasar untuk pengembangan serta implementasi, serta memajukan wawasan kita tentang dampak Pengawasan Manajemen dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pekerja.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

1. Untuk Penulis, melakukan penelitian pada meningkatkan wawasan serta keterampilan mereka, dan mengevaluasi, menganalisis, dan meningkatkan masalah yang terkait dengan akibat pengawasan manajemen dan motivasi kerja pada kinerja pekerja.
2. Bagi PT Batam Aero Technic, karya tulis ini bisa dipakai untuk refleksi dampak Pengawasan Manajemen dan Motivasi Kerja pada Kinerja Pekerja
3. Untuk institusi, karya tulis ini bisa digunakan sebagai rujukan dalam keperluan pengajaran dan penelitian lebih lanjut.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Teori Dasar**

##### **2.1.1 Pengawasan Manajemen**

Pengendalian adalah kegiatan yang bertujuan untuk memastikan bahwa pekerjaan berjalan sesuai dengan rencana dan mencapai hasil yang diinginkan. Menurut (Maisaroh & Suarmanayasa, 2022), “pengendalian preventif merupakan proses yang menjamin tercapainya tujuan organisasi dan manajemen”. Sementara itu, (Rahmatullah et al., 2022) menyatakan bahwa pengendalian adalah suatu proses yang berkesinambungan yang menjamin pelaksanaan tugas, tugas dan wewenang tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, (Candana & Mitra, 2018) menyatakan bahwa pemantauan adalah proses memantau, mengevaluasi, dan melaporkan rencana tindakan korektif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan untuk perbaikan lebih lanjut. .

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa pengendalian adalah proses pemeriksaan pelaksanaan semua kegiatan organisasi untuk memastikan bahwa semua pekerjaan yang harus dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

##### **2.1.1.1 Tipe-Tipe Pengawasan**

Menurut (Ahmad, 2020) bahwa tipe-tipe pengawasan adalah sebagai berikut:

1. Pengawasan Pendahuluan

Ini adalah kontrol yang ditujukan untuk mengantisipasi masalah atau penyimpangan dari standar atau tujuan dan memungkinkan koreksi dilakukan sebelum akhir fase aktivitas tertentu.

## 2. Pengawasan Pelaksanaan Kegiatan

Ini dilakukan selama operasi. Ini adalah proses di mana aspek-aspek tertentu dari prosedur harus disetujui sebelumnya atau kondisi tertentu harus dipenuhi sebelum kegiatan dapat dilanjutkan.

## 3. Pengawasan Umpan Balik

Di sana hasil kegiatan yang dilakukan diukur.

Menurut (Nur et al., 2021) adapun tipe-tipe pengawasan adalah sebagai berikut:

### 1. Pengawasan Pendahuluan

Yakni mengantisipasi masalah atau penyimpangan dari standar sebelum tahapan operasi tertentu selesai.

### 2. Pengawasan Secara Bersamaan

Merupakan pengendalian yang dilakukan bersamaan dengan pelaksanaan kegiatan.

### 3. Pengawasan Umpan Balik

Ini adalah pemeriksaan yang dilakukan untuk mengukur hasil dari kegiatan yang dilakukan .

#### **2.1.1.2 Pentingnya Pengawasan**

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

1. Orang-orang yang mengatur kegiatan operasional adalah makhluk yang tidak sempurna dan memiliki keterbatasan dalam menafsirkan makna rencana.
2. Keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang terbatas.
3. Dengan niat yang baik, dedikasi dan loyalitas yang tinggi, bahkan dengan menggunakan kemampuan mental dan fisik, penyelenggara operasional dapat melakukan kesalahan bahkan kesalahan.
4. Kenyataan menunjukkan bahwa tidak semua anggota organisasi selalu menunjukkan perilaku tersebut.

Menurut (Ronal & Siregar, 2019) bahwa ada beberapa alasan mengapa pengawasan itu penting adalah sebagai berikut :

1. Perubahan lingkungan organisasi yaitu munculnya inovasi produk dan pesaing baru, penemuan bahan baku baru, peraturan pemerintah baru, dll.
2. Kompleksitas organisasi meningkat, terutama sejumlah besar produk baru harus dipantau.
3. Terjadinya kesalahan Artinya, jika sebelumnya dipantau, manajer mendeteksinya sebelum peristiwa kritis terjadi.
4. Perlunya seorang administrator terutama untuk pendelegasian wewenang terutama melalui penerapan sistem kontrol oleh administrator.

#### **2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan**

Menurut (Dasmayanti, 2019) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan adalah sebagai berikut :

1. Perubahan lingkungan organisasi

Lingkungan organisasi terus mengalami berbagai perubahan yang tidak dapat dihindari, seperti inovasi produk dan munculnya pesaing baru, dll.

2. Peningkatan kompleksitas organisasi

Semakin besar organisasi, pemantauan yang lebih formal dan hati-hati diperlukan.

3. Kesalahan-kesalahan

Jika bawahan tidak pernah melakukan kesalahan, manajer dapat dengan mudah mengambil peran pengawasan.

4. Kebutuhan Manajer untuk mendelegasi wewenang

Ketika atasan mendelegasikan kekuasaan kepada bawahannya, rasa tanggung jawab atasan tidak berkurang.

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

1. Perubahan Lingkungan Organisasi

Berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus-menerus dapat dihindari, seperti penemuan bahan baku baru, adanya regulasi pemerintah baru dan sebagainya.

2. Peningkatan Kompleksitas Organisasi

Artinya, semakin besar organisasi, semakin formal, komprehensif dan canggih teknologi serta pemantauan yang cermat diperlukan.

3. Kesalahan-Kesalahan

Sistem pemantauan memungkinkan para pemimpin untuk menemukan kegagalan anggota organisasi sebelum mereka menjadi kritis.

#### 4. Kebutuhan Manajer untuk Mendelegasikan Wewenang

Hanya melalui otoritas, manajer dapat menentukan apakah bawahan telah memenuhi tugas yang diberikan atau tidak. Tanpa sistem kontrol, supervisor tidak dapat memantau pelaksanaan tugas bawahannya.

#### 2.1.1.4 Indikator Pengawasan

Menurut (Wahyu Ningsih, 2018) yang menjadi indikator pengawasan adalah sebagai berikut:

1. Akurat
2. Tepat Waktu
3. Objektif dan menyeluruh
4. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategik
5. Realistik secara ekonomis
6. Realistik secara organisasional
7. Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi
8. Fleksibel
9. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional
10. Diterima para anggota organisasi

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

1. Akurat

Apakah informasi untuk menyelesaikan kegiatan harus benar? Informasi yang tidak akurat dari sistem kontrol dapat menyebabkan perusahaan mengambil tindakan korektif yang salah atau bahkan menimbulkan masalah yang sebenarnya tidak ada.

2. Tepat Waktu

Ini berarti bahwa informasi tersebut harus dicatat, dikirimkan dan dievaluasi secepat mungkin jika tindakan korektif harus segera diambil.

3. Objektif dan menyeluruh

Dengan kata lain, informasi harus mudah dipahami, tidak diskriminatif, dan lengkap.

4. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategik

Dengan kata lain, sistem kontrol harus fokus pada area di mana penyimpangan dari standar paling sering terjadi atau menyebabkan kerusakan yang paling serius.

5. Realistik secara ekonomis

Dengan kata lain, biaya penerapan sistem pengendalian harus lebih kecil atau sekurang-kurangnya sama dengan manfaat sistem tersebut.

6. Realistik secara organisasional

Artinya, sistem pemantauan harus mencerminkan atau kompatibel dengan realitas organisasi.

7. Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi

Dengan kata lain, informasi kontrol harus dikoordinasikan dengan alur kerja organisasi.

8. Fleksibel

Ini berarti bahwa pengendalian harus memiliki keluwesan untuk menanggapi atau menanggapi ancaman atau peluang di lingkungan.

9. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional

Dengan kata lain, sistem kontrol yang efektif harus menunjukkan deteksi atau penyimpangan dari standar dan tindakan korektif yang harus diambil.

10. Diterima para anggota organisasi

Dengan kata lain, sistem pengendalian harus dapat mengarahkan pelaksanaan pekerjaan para anggota organisasi dengan mengedepankan rasa kemandirian, tanggung jawab dan prestasi.

Menurut Busro (2018) bahwa kriteria-kriteria pengawasan adalah sebagai berikut :

1. Mengawasi Kegiatan-kegiatan yang Benar
2. Tepat Waktu
3. Biaya yang Efektif
4. Tepat Akurat
5. Dapat Diterima Oleh yang Bersangkutan

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

1. Mengawasi Kegiatan-kegiatan yang Benar

Yaitu proses pelaksanaan pengawasan dengan melihat kegiatan-kegiatan tersebut benar atau tidak untuk dilakukan pengawasan.

2. Tepat Waktu

Yaitu suatu informasi harus dikumpulkan, disampaikan, dan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukan segera.

3. Biaya yang Efektif

Yaitu suatu pelaksanaan pengawasan harus di perhatikan biaya yang digunakan agar lebih efektif dan efisien.

4. Tepat Akurat

Yaitu informasi tentang pelaksanaan kegiatan pengawasan harus akurat.

5. Dapat Diterima Oleh yang Bersangkutan

Yaitu informasi tentang pelaksanaan kegiatan pengawasan harus dapat diterima oleh yang bersangkutan agar berjalan lebih efisien.

### **2.1.2 Motivasi**

Menurut (Sapari Kahpi et al., 2021) Motivasi merupakan faktor yang sangat penting dalam setiap usaha yang dilakukan sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan tertentu secara bersama-sama. Karena setiap individu memiliki perasaan atau kehendak dan keinginan yang sangat mempengaruhi kemampuan setiap individu, maka individu tersebut termotivasi untuk bersikap dan bertindak.

Menurut (Sapari Kahpi et al., 2021) Motivasi adalah daya penggerak yang menimbulkan semangat kerja seseorang, membuat mereka mau bekerja, bekerja secara efisien dan berintegrasi dengan penuh kepuasan. Menurut (Pratama Dodi, 2020) Motivasi kerja berarti menciptakan semangat kerja seseorang sehingga mau bekerja sama dan mencapai kepuasan. Berdasarkan pengertian para ahli di atas tentang motivasi, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan untuk bertindak dalam rangkaian proses perilaku manusia, dengan memperhatikan arah, intensitas dan ketekunan pencapaian tujuan. Metode Motivasi Menurut (Hendri, 2019):

1. Motivasi Langsung

Apakah insentif (materi dan immateri) diberikan langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya.

## 2. Motivasi Tak Langsung

Hanya lembaga yang mendukung dan menunjang semangat kerja atau penguasaan tugas yang diberikan sebagai insentif agar pegawai merasa nyaman dalam bekerja dan semangat dalam bekerja.

### 2.1.2.1 Faktor-faktor Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan (Candana & Mitra, 2018) Faktor intrinsik Faktor intrinsik yang dapat mempengaruhi motivasi antara lain keinginan untuk hidup, keinginan untuk dimiliki, keinginan untuk diakui, keinginan untuk diakui dan keinginan untuk mendominasi. Faktor eksternal meliputi kondisi kerja, gaji yang memadai, pengawasan yang baik, keamanan kerja, posisi dan tanggung jawab, dan pengaturan yang fleksibel.

Indikator-indikator Motivasi menurut (Rahmatullah et al., 2022):

Kondisi kerja. Ditampilkan dengan:

1. Pelayanan keselamatan kerja, yang meliputi jaminan sosial karyawan, dana pensiun, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan kerja.
2. Perencanaan kerja. Menunjukkan jenis pekerjaan yang menarik, menantang dan dimana karyawan menggunakan bakat, keterampilan, kemampuan dan potensinya. Perusahaan dapat memenuhi kebutuhan ini dengan menyelenggarakan pelatihan.
3. Pemantauan Hal ini dilakukan dengan meninjau pekerjaan yang dilakukan untuk mengetahui apakah telah dilakukan dengan benar dan hasil yang

diinginkan.

4. Penghargaan Penghargaan perusahaan, berdasarkan kinerja karyawan ini, meningkatkan produktivitas perusahaan.

### **2.1.2 Kinerja Kerja**

Menurut (Maisaroh & Suarmanayasa, 2022), Efisiensi adalah hasil kerja berkualitas tinggi dan kuantitatif yang mampu dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil kerja yang berkualitas dan kuantitatif yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Pengawasan ketenagakerjaan terkadang diartikan sebagai pelaksanaan kekuasaan dan pengambilan keputusan. Ada juga yang mengartikan inisiatif sebagai mencari cara untuk memecahkan masalah bersama. Selain itu, George R. Terry merumuskan bahwa manajemen kerja adalah kegiatan yang ditujukan untuk mempengaruhi orang dengan cara menyelaraskan mereka dengan tujuan organisasi (Sri Wahyuning et al., 2017).

#### **2.1.3.1 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut (Muhammad, 2022) bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi efisiensi, yaitu :

1. Faktor kemampuan

Faktor Kemampuan: Secara psikologis, kemampuan seorang karyawan terdiri dari kemampuan potensial dan kemampuan aktual. Dengan kata lain, karyawan terdiri dari talenta di atas rata-rata yang terlatih dengan baik untuk pekerjaan itu dan terlihat dalam pekerjaan sehari-hari, sehingga

memudahkan mereka untuk bekerja seperti yang diharapkan.

## 2. Faktor motivasi

Motivasi adalah faktor pendorong dan terdiri dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi adalah kebutuhan yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Hampir setiap pemandu pribadi memiliki energi fisik dan mental yang luar biasa; yaitu, ketekunan, tekad, atau energi dan semangat khusus yang sepertinya tidak pernah ada habisnya .

### **2.1.3.2 Fungsi Kinerja**

Menurut (Ahmad, 2020) adapun fungsi kinerja adalah sebagai berikut:

#### 1. Strategi Organisasi

Strategi organisasi mengacu pada misi perusahaan, strategi bisnis yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan, dan sistem operasi. Strategi bisnis meliputi perencanaan, implementasi dan pemantauan.

#### 2. Pemasaran

Tugas utama manajemen adalah membuat keputusan pemasaran. Tujuan pemasaran adalah untuk mendapatkan informasi tentang faktor-faktor tertentu dibandingkan dengan tujuan atau rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

#### 3. Operasional

Dalam hal yang berkaitan dengan kegiatan organisasi, mis. kualitas produk, teknologi yang digunakan, kapasitas produksi, persediaan bahan baku dan persediaan produk jadi.

#### 4. Sumber Daya Manusia

Ada beberapa isu kunci terkait sumber daya manusia yang perlu dievaluasi, yang mempengaruhi produktivitas kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, pelatihan dan pengembangan, dan manajemen.

#### 5. Keuangan

Awalnya berfokus pada merger, peraturan pemerintah, dan peningkatan modal, keuangan telah berkembang menjadi bidang studi komprehensif yang mengkaji semua aspek penerapan dan penggunaan hibah yang efektif.

### **2.1.3.3 Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan potensi karyawan secara efektif melalui praktik atau program sumber daya manusia yang lebih baik di perusahaan atau organisasi. Evaluasi kinerja individu sangat berguna untuk pertumbuhan perusahaan atau organisasi secara keseluruhan. Menurut (Ningrum & Wa Hyu Hat, 2018), “penilaian kinerja adalah proses mengukur dan menilai kinerja seorang individu”. Kemudian (Kusumastuti et al., 2019) menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan penilaian terhadap manajemen, baik karyawan maupun manajer, yang telah melakukan pekerjaannya selama ini. Selain itu, (Sihaloho & Siregar, 2019) menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan gambaran sistematis tentang kekuatan dan kelemahan kerja individu atau kelompok. Kemudian menurut (Dasmayanti, 2019), fungsi evaluasi kinerja merupakan sistem manajemen formal yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kualitas kinerja individu dalam suatu organisasi. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja pegawai sangat diperlukan karena dapat

dijadikan sebagai penilaian setiap individu (pegawai) untuk proses pengendalian ketika diketahui kelemahan dan kelebihan kinerja pegawai tersebut. Hal ini juga berlaku untuk pengambilan keputusan strategis berdasarkan hasil review kinerja oleh atasan dan bawahan, agar tujuan instansi tercapai.

#### **2.1.3.4 Indikator Kinerja**

Menurut (Sapari Kahpi et al., 2021) bahwa indikator kinerjanya adalah: Kualitas pekerjaan, volume pekerjaan, keandalan rekrutmen.

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan melakukan apa yang seharusnya dia lakukan.
2. Beban Kerja Beban kerja adalah berapa lama seorang karyawan bekerja dalam sehari.
3. Dapat Dipercaya atau Tidak Dapat Dipercaya Ikuti petunjuk dan ambil inisiatif, lalu tuntutan kehati-hatian dan ketekunan.
4. Sikap Yaitu sikap terhadap perusahaan, karyawan lain, pekerjaan dan kerjasama.

Menurut (Kusumastuti et al., 2019) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima hal yaitu :

1. Kuantitatif
2. Kualitatif
3. Ketetapan Waktu Pelaksanaan Tugas
4. Efektivitas Penggunaan Sumber Organisasi
5. Cara Melakukan Pekerjaan

6. Efek Atas Suatu Upaya
7. Metode Melaksanakan Tugas
8. Standar Sejarah
9. Standar Nol Atau Absolut

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut :

1. Kuantitatif

Ini adalah metrik termudah untuk disusun dan diukur dengan hanya menghitung berapa unit kinerja yang harus dicapai dalam waktu tertentu.

2. Kualitatif

Ini menggambarkan seberapa baik atau seberapa sempurna hasil yang dicapai.

3. Ketetapan Waktu Pelaksanaan Tugas

Yaitu kriteria yang menentukan batasan waktu untuk pembuatan, penyiapan atau penyajian produk.

4. Efektivitas Penggunaan Sumber Organisasi

Dengan kata lain, efisiensi penggunaan sumber daya digunakan sebagai indikator apakah sejumlah sumber daya tertentu, seperti uang dan bahan mentah, dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan.

5. Cara Melakukan Pekerjaan

Digunakan sebagai ukuran kinerja ketika kontak pribadi, sikap pribadi atau perilaku karyawan sangat penting untuk keberhasilan pekerjaan.

6. Efek Atas Suatu Upaya

Pengukuran dinyatakan sebagai hasil akhir yang diharapkan berhasil.

#### 7. Metode Melaksanakan Tugas

Ini adalah standar yang digunakan ketika ada hukum, kebijakan, prosedur, standar, metode dan aturan untuk melakukan suatu tugas atau ketika pengecualian dianggap tidak dapat diterima.

#### 8. Standar Sejarah

Yaitu standar yang menyatakan hubungan antara standar masa lalu dengan standar sekarang.

#### 9. Standar Nol Atau Absolut

Yaitu standar yang menyatakan tidak akan terjadi sesuatu.

### **2.1.3.5 Aspek- aspek Kinerja Kerja**

Berdasar (Anggraini, 2022) Aspek kinerja meliputi:

#### 1. Motivasi Kerja

Semakin Anda termotivasi di tempat kerja, semakin produktif Anda.

#### 2. Efisiensi dan efektivitas kerja

Tenaga merupakan aset yang mendukung kinerja. Kinerja tinggi dicapai melalui efisiensi dan efektivitas di tempat kerja.

#### 3. Kemampuan Kerja

Pekerja dalam bekerja berdampak pada kualitas. Selain itu, keterampilan pekerja yang mumpuni memberikan kualitas baik.

#### 4. Pengalaman dan Pengetahuan

Pengaruh yang signifikan terhadap produksi hasil, tetapi akan lebih tinggi jika pekerja memiliki keterampilan dan ilmu.

### **2.1.3.6 Usaha Untuk Meningkatkan Kinerja Kerja Pekerja**

Berdasar (Narpati et al., 2021), Kinerja pekerja bisa di naikan dengan:

1. Peningkatan kinerja melalui prestasi

Artinya, menggunakan pendekatan teknis untuk mencari berbagai perbaikan dalam pelaksanaan tugas. Salah satu konsep dari pendekatan ini adalah pendekatan pengendalian kualitas total. Ini secara aktif melibatkan pekerja dalam berbagai kegiatan internal dalam menggapai goal serta *scient* yang akan memuaskan seluruh pemangku kepentingan.

2. Inisiatif demi menaikkan performasni

Menaikkan kualitas inisiatif memiliki cakupan yang sama dengan pelatihan dan pendidikan lanjutan perkerja, yang utama pada skill dan wawasan mereka.

### **2.1.3.7 Indikator Kinerja Tenaga Kerja**

Berdasar (Puspita Sari et al., 2020), Kinerja signifikansi pekerja organisasi. Dari segi peformansi pekerja, pekerjaan diharapkan dapat dilakukan secara baik, yang pada sehingga diperlukan untuk mencapai goal telah ditetapkan:

1. Kemampuan

Memiliki kapasitas melakukan pekerjaannya. Kinerja pekerja tergantung skill dan pengalaman kerja. Ini memberdayakan mereka dalam Penyelesaian yang ditugaskan.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Meningkatkan goal, diperoleh akhir terlihat baik bagi pekerja melakukannya serta bagi pekerja senang dengan goal pekerjaan mereka.

Oleh karena itu, upaya memanfaatkan kinerja tenaga kerja untuk semua pemangku kepentingan di pekerjaan.

### 3. Kinerja

Ini ialah usaha terbaik waktu sebelumnya. Bisa dilihat pada keuletan dalam bekerja serta goal telah di capai.

Menurut (Hendri, 2019), Indikator kinerja tenaga kerja adalah banyaknya tugas yang dilakukan, kualitas tugas yang dilakukan. Berikut penjabaran dari indikator di atas:

1. *Quality* kerja merupakan goal dari beberapa prestasi yang di gapai oleh pekerja, yaitu membandingkan standar perusahaan.
2. Volume pekerjaan ialah ukuran goal berkenaan mengenai kualitas barang yang diproduksi pekerja. adalah skill pekerja untuk membereskan pekerjaannya membandingkan standar organisasi.
3. Tepat waktu adalah sejauh mana satu kegiatan dibereskan pertama tertentu dengan tujuan memaksimalkan kegiatan dengan waktu seadanya agar sesuai dengan output. Ketepatan waktu diukur dengan kesadaran akan layanan yang diberikan oleh pekerja pada awal waktu hingga keluaran.

Professional-profesional bepresepsi di atas ditarik kesimpulan bahwa hal-hal yang berhubungan dengan kinerja pekerja karya tulis yakni skill, prestasi, dan kinerja.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel terlampir di bawah ini menunjukkan penelitian sebelumnya yang menjadi referensi untuk penelitian ini.:

**Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu

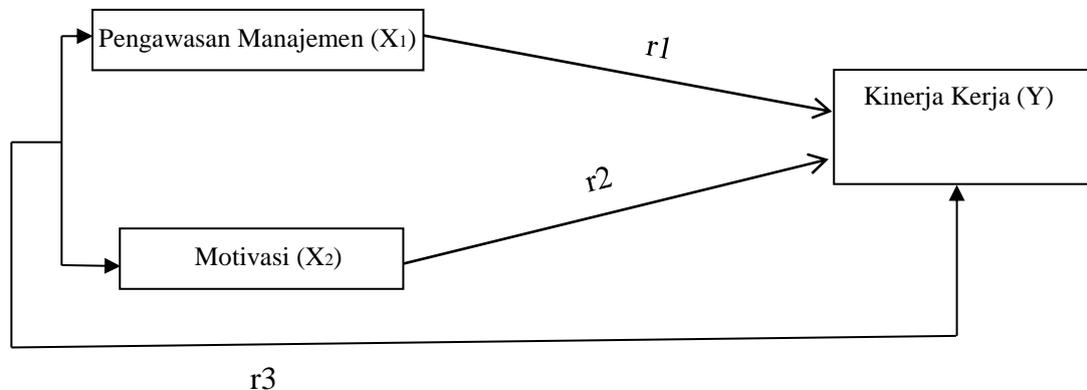
1.	Nama serta Tahun penelitian	(Ahmad Fathur Rozi & Ahmad Yani Syaikhudin, 2020)
	Judul Penelitian	Analisis pengaruh Pengawasan Manajemen fisik dan immaterial terhadap kinerja kerja karyawan di Universitas Islam Darul Ulum Lamongan
	Metode Penelitian	Uji Pengaruh
	Hasil Penelitian	Hasilnya yakni regresi mmeperlihatkan Pengawasan manajemen psikis (X2) berpengaruh terhadap kinerja pekerja koef. 0.698. Selain itu, variabel selanjutnya adalah Pengawasan Manajemen aktual (X1) nilai koef. 0,203. Uji asumsi Selain itu, hasil uji t memperlihatkan variabel independen ada pengaruh dengan kinerja pekerja. Selanjutnya, koef. adjusted r-squared sejumlah 0,689 : 68,9% memperlihatkan menaikkan kinerja. Selain ini maka ada faktor lain yang berpengaruh.
2.	Nama dan Tahun Penelitian	(Muhammad Ihsan Nasution & Muhammad Ikhsan Harahap, 2022)
	Judul Penelitian	Dampak Pengawasan Manajemen Terhadap Kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Sumatera Utara
	Metode Penelitian	Uji Pengaruh
	Hasil Penelitian	Hasil analisis regresi berganda memperlihatkan daerah kerja aktual ada pengaruh signifikan terhadap prestasi pekerja, dan Pengawasan manajemen psikis juga ada pengaruh dengan prestasi pekerja. hasilnya secara simultan menunjukkan kerja mental dan non mental berpengaruh signifikan dengan prestasi pekerja.
3.	Nama dan Tahun Penelitian	(Sri Wahyuning et al., 2017)
	Judul Penelitian	Pengaruh Pengawasan Manajemen kabin lokomotif pada level Stres Mekanik dan Beban Mental Fisiologis
	Metode Penelitian	Uji Pengaruh
	Hasil Penelitian	Menurut pengukuran, sebagian besar pengemudi memiliki eksposur yang intents ( $92,8 \pm 69,9$ kU/L) ketika mereka tiba di tempat kerja, evaluasi HR dan HRV memeperlihatkan rerata HR : $82.6 \pm 8.9$ beat

		perminute serta SDNN : $63.8 \pm 9.8$ tetap normal. Keseluruhan, ada korelasi stress dan suhu selama kinerja tugas ( $p$ dan $<0,05$ ) dan kebisingan di akhir tugas ( $p$ dan $< 0.05$ hubungan yang terjadi HRavg dan noise P andlt; 0,05) pada awal tugas dan Humidity SDNN ( $p$ danlt; 0,05) pada akhir tugas.
4.	Nama dan Tahun Penelitian	(Maisaroh & Suarmanayasa, 2022)
	Judul Penelitian	Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pekerja pada Cv. Puspa
	Metode Penelitian	Uji Pengaruh
	Hasil Penelitian	Hasil agregat uji regresi linier berganda, $a$ 0,000 dan $lt; pfee$ menunjukkan hasil $Ryx1x2 = 0,907$ . 0.05 menunjukkan $H1$ ditermia. Adanya pengaruh sangat besar antara topik pekerjaan serta dorongan pekerjaan dengan performansi pekerja pada CV. Puspa. Berikut ringkasan hasil uji kecocokan regresi menggunakan hasil $ryx1 = 0,557$ dengan biaya 0,000 <.; Jika 0,05, $Ho$ didiskualifikasi. Artinya adanya pengaruh dorongan pekerjaan dengan performansi kerja.
5.	Nama dan Tahun Penelitian	(Rahmatullah et al., 2022)
	Judul Penelitian	Analisis Pengawasan Manajemen dan perencanaan penggunaan lahan untuk meningkatkan kinerja pekerja mebel di Desa Permata, Desa Kates, Kabupaten Kauman, Kabupaten Tulungagung
	Metode Penelitian	Uji pengaruh
	Hasil Penelitian	Hasil survei ini menunjukkan bahwa (1) Permata Wood Furniture memiliki Pengawasan Manajemen yang baik. Dasarnya adalah integritas peralatan, alat kerja dan hubungan kerja. (2) Furnitur kayu Plumata menggunakan outdoor room dalam memenuhi kepuasan dan prioritas, Mobil mendetail ukuran. (3) Pekerja mebel Permata Wood telah mencapai hasil yang sangat baik. Ada hal yang dijadikan patokan dalam mengevaluasi performansi pekerja.
6.	Nama dan Tahun Penelitian	(Candana & Mitra, 2018)
	Judul Penelitian	Pengaruh disiplin kerja, Pengawasan Manajemen dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Incasi Raya Muaro Sakai, Kabupaten Pancung Tentang Kabupaten Pantai Selatan

Metode Penelitian	Uji Pengaruh
Hasil Penelitian	Berdasarkan hasil regresi berganda, kami menemukan bahwa koefisien regresi untuk area kerja adalah 0,215 dan nilai signifikan adalah 0,024, yang relatif rendah dibandingkan dengan kesalahan saat menolak data 0,05 untuk nilai ini. Dari sini yang penting disiplin. Jika arah hubungan dan pengaruh kedua variabel mempunyai kemiringan yang positif, yaitu semakin disiplin kerja membantu pegawai dalam melakukan pekerjaannya, maka peningkatan ini mengikuti peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, ketika kemampuan seindividu pegawai dalam melaksanakan tugasnya menurun, pengaruh ini juga disertai dengan penurunan kemampuan pegawai tersebut dalam melaksanakan tugasnya

### 2.3 Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir yakni seperti dibawah ini:



**Gambar 2.1** Kerangka Berfikir

### 2.4 Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka konseptual diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Ha: Terdapat pengaruh antara tingkat Pengawasan Manajemen terhadap Kinerja Pekerja di PT Batam Aero technic.

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara tingkat Pengawasan Manajemen terhadap Kinerja Pekerja di PT Batam Aero technic.

2. Ha: Terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja pekerja terhadap Kinerja Pekerja di PT Batam Aero technic.

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja pekerja terhadap Kinerja Pekerja di PT Batam Aero technic.

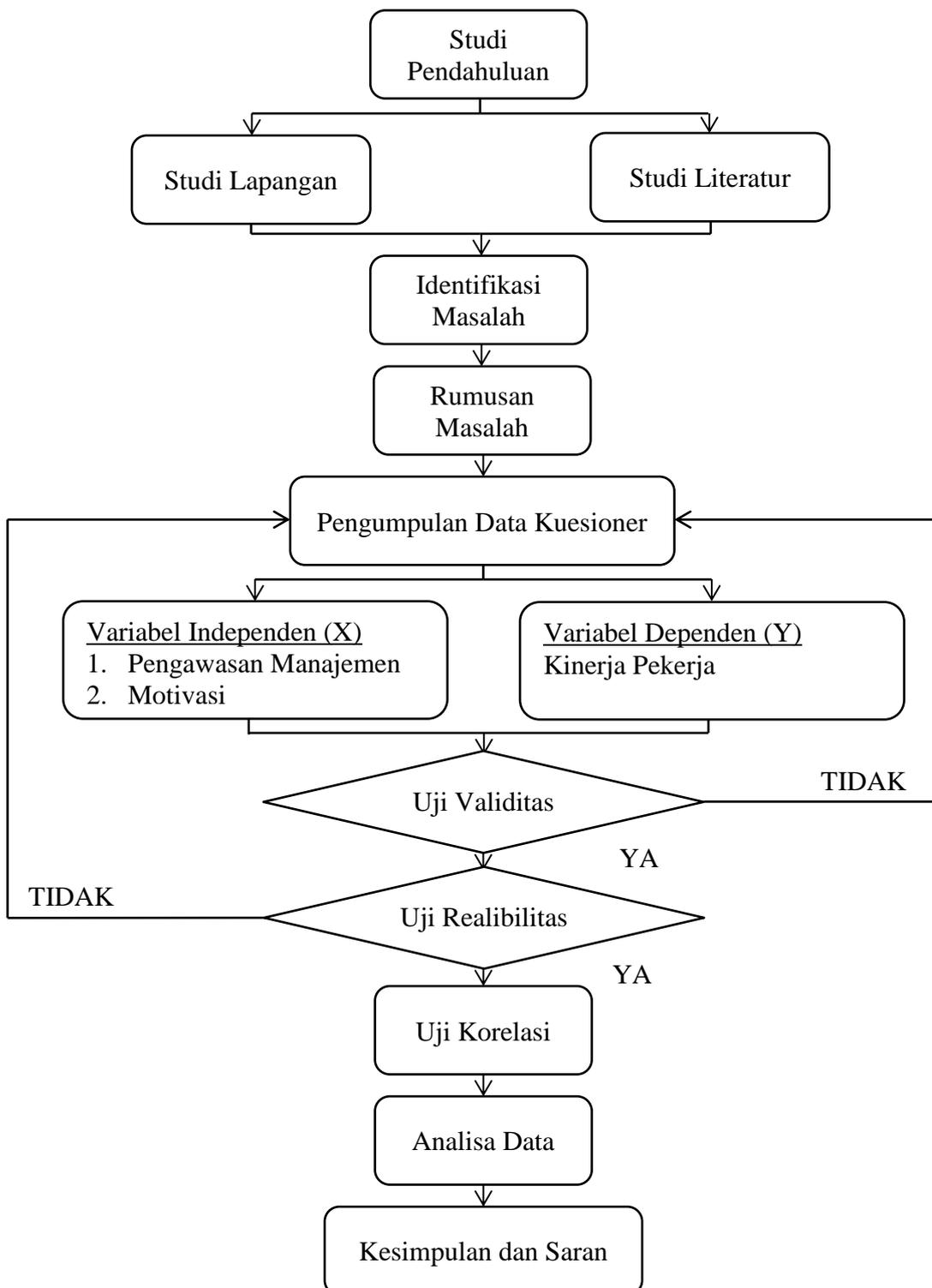
3. Ha: Terdapat pengaruh antara Pengawasan Manajemen dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pekerja di PT Batam Aero Technic.

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara Pengawasan Manajemen dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pekerja di PT Batam Aero Technic.

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Desain Penelitian



Gambar 3.1 Desain Penelitian

Jenis penelitian pada penelitian ini yaitu penelitian deskriptif kualitatif merupakan sebuah metode penelitian yang memanfaatkan data kualitatif dan dijabarkan secara deskriptif. Jenis penelitian deskriptif kualitatif kerap digunakan untuk menganalisis kejadian, fenomena, atau keadaan secara sosial. Jenis penelitian deskriptif kualitatif merupakan gabungan penelitian deskriptif dan kualitatif. Jenis penelitian deskriptif kualitatif menampilkan hasil data apa adanya tanpa proses manipulasi atau perlakuan lain.

### **3.2 Variabel Penelitian**

Variabel dalam penelitian ini adalah:

#### **3.2.1 Variabel Independen**

Variabel bebas atau independent (X), yaitu variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Pengawasan Manajemen sebagai  $X_1$  dan Motivasi Kerja sebagai  $X_2$ .

#### **3.2.2 Variable Dependen**

Variabel terikat (Y) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Pekerja.

### **3.3 Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi**

Menurut (Pratama Dodi, 2020), populasi adalah domain umum yang terdiri dari objek atau subjek dengan jumlah dan sifat tertentu yang peneliti terapkan untuk mempelajarinya dan menarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Batam Aero Technic Grup Hangar D sebanyak 150 orang.

### 3.3.2 Sampel

Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan teknik slovin dengan tingkat taraf kesalahan 5%. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### Rumus 3.1 Teknik Sampling Slovin

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

$$n = \frac{150}{1 + 150(5\%)^2}$$

$$n = \frac{150}{1 + 150(0.05)^2}$$

$$n = \frac{150}{1 + 150(0.0025)}$$

$$n = \frac{150}{1,375}$$

$$n = 109.09$$

$$n \approx 110$$

Jumlah sampel dengan menggunakan Slovin dibulatkan menjadi 110 responden untuk memenuhi jumlah sampel dengan menggunakan Teknik Sampling Slovin

### 3.4 Sumber Data

Tahap akuisisi data diperlukan sebagai input dalam proses pengolahan data. Ada dua jenis data, tergantung pada metode pengumpulannya:

### **3.4.1 Data Primer**

Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung, adalah: Observasi, Dokumentasi, pengumpulan dokumentasi dengan fotografi atau dokumentasi Angket.

### **3.4.2 Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari survei, survei, dan ulasan yang dilakukan melalui berbagai literatur, jurnal, situs web, dan survei sebelumnya yang terkait dengan masalah yang diselidiki.

## **3.5 Metode Pengumpulan data**

### **3.5.1 Studi Wawancara (Interview)**

Dilakukan dengan cara menentukan tanya jawab langsung antara pewawancara dengan yang diwawancara tentang segala sesuatu yang diketahui oleh pewawancara.

### **3.5.2 Angket/Kuesioner**

Yaitu bentuk pernyataan yang diajukan kepada responden yaitu pegawai PT *Batam Aero Technic* yang menjadi objek penelitian dan penilaiannya menggunakan skala likert.

## **3.6 Metode Analisis Data**

### **3.6.1 Uji Validitas**

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur ini mengukur apa yang akan diukur (Sapari Kahpi et al., 2021). Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi setiap pernyataan melalui skor total dengan product moment

Pearson. Uji validitas menggunakan program SPSS untuk menyederhanakan perhitungan.

$$r = \frac{n\Sigma - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{\{n\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2\}\{n\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2\}}}$$

**Rumus 3.2** Uji Validitas

Jika sig.  $\leq$  alpha (0.05), maka pernyataan valid.

Jika sig.  $>$  alpha (0.05), maka pernyataan gugur (tidak valid).

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Keandalan adalah istilah yang digunakan untuk menunjukkan bahwa pengukuran relatif konsisten ketika pengukuran dilakukan lebih dari satu kali. Tes reliabilitas ditujukan untuk mengukur gejala yang sama dan hasilnya dapat diandalkan. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik cronback. Program SPSS digunakan untuk mempermudah perhitungan uji reliabilitas. Aturan keputusan muncul dari hasil perhitungan ini:

$$r_i = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

$\sum \sigma_b^2$  = jumlah varians butir  
 $\sigma_t^2$  = varians total

**Rumus 3.3** Uji Reliabilitas

Jika sig.  $>$  alpha (0.05), maka pernyataan reliabel

Jika sig.  $<$  alpha (0.05), maka pernyataan gugur (tidak reliabel).

### 3.6.3 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan linier antara dua atau lebih variabel bebas dan satu variabel terikat. Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, apakah masing-masing variabel bebas berhubungan positif atau negatif, dan memprediksi nilai variabel terikat ketika nilai variabel bebas meningkat atau menurun. Model regresi linear berganda menggunakan software SPSS 23 *for Windows*.

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \quad \text{Rumus 3.4 Regresi Linier Model 1}$$

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_3 Z + e \quad \text{Rumus 3.5 Regresi Linier Model 2}$$

Keterangan :

Y= Variabel terikat (Produktivitas Kerja Pegawai)  $\alpha$ = Konstanta

$\beta$ = Koefisien Regresi Berganda

$X_1$  = Variabel bebas (Lingkungan Kerja)

$X_2$  = Variabel bebas (Fasilitas Kerja)

Z = Variabel intervening (Semangat Kerja) e= *Error term*

## 3.7 Uji Hipotesis

### 3.7.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji-t statistik dirancang untuk menguji pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen, sebagian dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ). Rumus perhitungan uji-t adalah:

$$t = rxy\sqrt{n-2} / \sqrt{1-(rxy)^2} \quad \text{Rumus 3.6 Uji t}$$

Keterangan:

t = Uji pengaruh parsial

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya data

Pengujian menggunakan uji t dengan kriteria pengambilan keputusan (KPK) adalah: Tolak Ho (tolak Ho), apabila t hitung < t tabel atau Sig > α 5% Terima Ha (terima Ha), apabila t hitung > t tabel atau Sig < α 5.

### 3.7.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji-F) digunakan untuk menunjukkan adanya pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Gunakan rumus statistik berikut:

$$F_h = R^2 / (1 - R^2) / (N - K - 1) \quad \text{Rumus 3.7 Uji F}$$

Dimana :

R<sup>2</sup> : Koefisien Korelasi Ganda

K : Jumlah Variabel Independent N : Jumlah Anggota Sampel

Pengujian menggunakan uji F dengan kriteria pengambilan keputusan (KPK) adalah:

Terima Ho (tolak Ho), apabila Fhitung < F tabel atau Sig > α 5% Tolak Ha (terima Ha), apabila Fhitung > F tabel atau Sig < α 5%

### 3.7.3 Sumbangan Prediktor

Penjabaran dari besarnya kontribusi pengaruh (dalam hitungan persen %)

yang di berikan oleh masing-masing variabel Independen terhadap variabel Dependen. Sumbangan predictor di kelompokkan menjadi 2 macam, yaitu sumbangan efektif (SE) dan sumbangan relatif (SR).

a) Sumbangan Efektif (SE%)

Suatu variable Independen terhadap variable dependen dalam analisis regresi. Penjumlahan dari SE semua variable Independen adalah sama dengan jumlah nilai R square (R<sup>2</sup>).

$$SE(X) = \text{Beta}X \times r_{xy} \times 100\% \quad \textbf{Rumus 3.8 Sumbangan Efektif}$$

b) Sumbangan Relatif (SR%)

Suatu ukuran yang menunjukkan besarnya sumbangan suatu variable terhadap jumlah kuadrat regresi. Jumlah SR dari semua variable independen adalah 100% atau sama dengan 1.

$$SR(X) = \text{Sumbangan Relatif}(X)\% / R\text{square} \quad \textbf{Rumus 3.9 Sumbangan Relatif}$$

### 3.8 Lokasi dan Jadwal Penelitian

#### 3.8.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PT Batam Aero Technic. Batu Besar, Kecamatan Nongsa, Kota Batam, Kepulauan Riau 29467

#### 3.8.2 Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan bersamaan dengan jam kerja perusahaan setiap hari senin sampai dengan sabtu setiap minggunya.

**Tabel 3.1** Jadwal Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Bulan																	
		Maret				April				Mei			Juni			Juli			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	2	3	4	1	2	3	4
1	Pemilihan Tempat	■																	
2	Pemilihan Judul		■																
3	Bimbingan			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
4	Observasi dan Pengumpulan Data					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
5	Pengolahan Data, Analisis												■	■	■	■	■	■	■
6	Laporan																		■