



Pengaruh Pengawasan, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Cabang Bumi Serpong Damai, Tangerang Selatan

Eko Novianto Nugroho Hadi¹⁾; Ismail²⁾

Universitas Pamulang, Indonesia

Email: xonovan78@gmail.com & ismail.altegal@gmail.com

Abstract. *This research uses quantitative research. The population in this research is 100 employees at PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Bumi Serpong Damai Branch, South Tangerang and using a total sample of 100 respondents. The purpose of this study is to determine the effect of supervision on work effectiveness, determine the effect of motivation on work effectiveness, determine the effect of work discipline on work effectiveness and to determine the effect of simultaneous supervision, motivation and work discipline on work effectiveness at PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Bumi Serpong Damai Branch, South Tangerang. The analytical tool used is PASW/SPSS version 20. Data processing uses multiple linear regression analysis. The research results show that supervision affects work effectiveness, motivation affects work effectiveness, work discipline affects work effectiveness and supervision, motivation, work discipline simultaneously affects work effectiveness.*

Keywords: *Discipline, Effectiveness, Motivation, Supervision*

Abstrak. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah 100 karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Cabang Bumi Serpong Damai, Tangerang Selatan dan menggunakan total sampling menjadi 100 responden. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja, mengetahui pengaruh motivasi terhadap efektivitas kerja, mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja dan untuk mengetahui pengaruh pengawasan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap efektivitas kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Cabang Bumi Serpong Damai, Tangerang Selatan. Alat analisis yang digunakan adalah PASW/SPSS versi 20. Pengolahan data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap efektivitas kerja, motivasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja, disiplin kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja dan pengawasan, motivasi, disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap efektivitas kerja.

Kata Kunci: Disiplin, Efektivitas, Motivasi, Pengawasan

PENDAHULUAN

Berbicara tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dewasa ini semakin mendapatkan perhatian, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya

lainnya yang dimiliki oleh perusahaan. Potensi yang ada dalam sumber daya manusia di suatu perusahaan yang berkualitas akan menghasilkan suatu aktivitas yang optimal, sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi di sebuah perusahaan untuk memacu daya saing sehingga tercapai tujuan yang diharapkan. Menurut Tangkilisan (2017:139) efektivitas kerja adalah keseimbangan atau pendekatan optimal pada pencapaian tujuan, kemampuan, dan pemanfaatan tenaga manusia. Berdasarkan kegiatan setelah penelitian yang dilakukan penulis berdasarkan Hasil pengamatan, dapat diketahui bahwa efektivitas kerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Cabang BSD masih kurang optimal. Hal ini bisa dilihat dari tingkat efektivitas kerja karyawan dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, proses kerja masih banyak yang dikerjakan secara manual. Memasukan arsip dan dokumen

penting disimpan secara manual, sehingga pada saat mencari membutuhkan waktu yang cukup lama.

Adapun upaya yang dapat organisasi lakukan agar dapat meningkatkan dan mempertahankan efektifitas karyawan yaitu dengan adanya pengawasan. Menurut Manullang (2017:172) mengemukakan bahwa pengawasan sebagai suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana. Pengawasan juga merupakan kewajiban setiap atasan untuk mengawasi bawahannya yang bersifat preventif dan pembinaan. Dengan adanya pengawasan, pimpinan dapat mengetahui kegiatan-kegiatan nyata dari setiap aspek dan setiap permasalahan pelaksanaan tugas-tugas dalam lingkungan satuan organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tercapai efektivitas kerja karyawan adalah dengan menumbuhkan motivasi. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif atau terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan 2017:141). Motivasi kerja karyawan tidak selamanya berada dalam kondisi baik, oleh karena itu perlu adanya upaya untuk meningkatkan motivasi kerja di saat kinerja karyawan menurun. Meningkatkan motivasi kerja karyawan dapat dilakukan dengan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan karyawan serta menghargai hasil dari pekerjaan mereka.

KAJIAN LITERATUR

Pengawasan

Menurut Maringan (2018:61) pengawasan adalah proses dimana pimpinan ingin mengetahui hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan bawahan sesuai dengan rencana, perintah, tujuan dan kebijakan yang telah ditentukan. Menurut George R. Terry (2018:395) mengartikan pengawasan sebagai mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Menurut Manullang (2017:173) mengemukakan pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana. Menurut Maringan (2004:62) Pengawasan terbagi 3 yaitu:

1. Proses dimana pimpinan ingin mengetahui hasil pelaksanaan pekerjaan
2. Dilakukan bawahan sesuai dengan rencana, perintah, tujuan
3. Kebijakan yang telah ditentukan

Motivasi

Motivasi menurut Stephen P. Robbins (2018:213) adalah sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Sedangkan menurut McFarland dalam Wirjana (2017:82), "motivasi ialah cara bagaimana dorongan, keinginan, rangsangan, aspirasi, semangat atau kebutuhan mengendalikan atau menerangkan perilaku manusia". Sedangkan Veithzal Rivai (2018:837) berpendapat bahwa "motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu". Motivasi (*motivation*) dalam manajemen ditujukan untuk meningkatkan semangat bekerja karyawan, supaya kinerjanya meningkat dengan segala kemampuannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Motivasi mengupayakan cara mengoptimalkan potensi karyawan untuk dapat bekerja dengan baik, mau bekerjasama untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan, sehingga berhasil

mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Mangkunegara, 2017). Menurut Bernard Berelson dan Gary A.Sainer dalam Suwanto (2017:147) dimensi motivasi sebagai berikut:

1. Menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan
2. Memberi kepuasan

Disiplin kerja

Secara umum disiplin kerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk melatih diri dalam melaksanakan kegiatan dengan baik dan benar. Untuk memperkuat tentang pengertian disiplin kerja, maka ada beberapa pengertian disiplin kerja menurut para ahli. Menurut Tohardi (2017:393), disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada. Menurut Henry Simamora (2019:610), disiplin (*discipline*) adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Menurut Sondang (2017:284), disiplin adalah suatu bentuk peraturan pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara teratur dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Menurut Davis dan Newston (2018:423) mengemukakan dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu:

1. Disiplin preventif adalah tindakan yang dilakukan untuk mendorong karyawan, mentaati standar dan peraturan sehingga tidak terjadi pelanggaran.
2. Disiplin korektif adalah tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan, tindakan ini dimaksudkan

Efektivitas kerja

Menurut Stoner (dalam Darsono & Siswandoko, Tjatjuk, 2016:196) menjelaskan efektifitas adalah Konsep yang luas mencakup berbagai faktor di dalam maupun di luar organisasi, yang berhubungan dengan tingkat keberhasilan organisasi dalam usaha untuk mencapai tujuan atau sasaran organisasi. Menurut Sedarmayanti (2017:59), efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat tercapai. Pengertian efektivitas ini lebih berorientasi kepada keluaran sedangkan masalah penggunaan masukan kurang menjadi perhatian utama. Apabila efisiensi dikaitkan dengan efektivitas, maka walaupun terjadi peningkatan efektivitas belum tentu efisiensi meningkat. Sementara Gibson (dalam Tangkilisan, 2017:140) mengatakan bahwa efektivitas organisasi dapat pula diukur sebagai berikut:

1. Kejelasan tujuan yang hendak dicapai;
2. Kejelasan strategi pencapaian tujuan;
3. Proses analisis dan perumusan kebijaksanaan yang mantap;
4. Perencanaan yang matang;
5. Penyusunan program yang tepat;
6. Tersedianya sarana dan prasarana;
7. Sistem pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian observasional analitik, yaitu peneliti melakukan pengamatan langsung kepada responden dengan melakukan penyebaran kuisioner untuk dianalisis menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik analisis menggunakan statistik didukung program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 20. Sejak

tanggal 28 Juli 2009, SPSS disebut sebagai PASW (*Predictive Analytics SoftWare*). Metode analisis data yang digunakan regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2018: 80) bahwa, Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah 100 karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Menurut Sugiyono (2016:81) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh Populasi, sedangkan teknik pengambilan sampel disebut dengan sampling. Menurut Sugiyono (2017:63), teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan Populasi. Alasan mengambil total sampling karena jumlah Populasi yang sama dengan 100. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -3,927 + 0.263 X_1 + 0.247 X_2 + 0.631 X_3$$

1. Nilai Konstanta $a = -3,927$ dapat diartikan bahwa jika pengawasan, motivasi, dan disiplin kerja bernilai nol maka efektivitas kerja bernilai positif sebesar $-3,927$.
2. Koefisien regresi Pengawasan $b_1 = 0.263$ dapat diartikan bahwa jika nilai pengawasan meningkat sebesar satu maka nilai efektivitas kerja juga akan meningkat sebesar 0.263 .
3. Koefisien regresi motivasi $b_2 = 0.247$ dapat diartikan bahwa jika motivasi meningkat sebesar satu maka nilai efektivitas kerja juga akan meningkat sebesar 0.247 .
4. Koefisien regresi disiplin kerja $b_3 = 0.631$ dapat diartikan bahwa jika disiplin kerja meningkat sebesar satu maka nilai efektivitas kerja juga akan meningkat sebesar 0.631 .

Pengujian Hipotesis

Pengaruh Pengawasan (X_1) terhadap Efektivitas kerja (Y)

Hasil analisis diperoleh Hasil perhitungan nilai uji t variabel Pengawasan (X_1) dengan t_{hitung} sebesar $3,519$ dan signifikansi sebesar 0.001 . Karena t_{hitung} lebih besar t_{tabel} ($3,519 > 1.983$) dan signifikansi lebih kecil dari 5% ($0.001 < 0.0050$) maka H_a diterima dan H_o ditolak, dapat dinyatakan bahwa Pengawasan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas kerja (Y).

Pengaruh motivasi (X_2) terhadap Efektivitas kerja (Y)

Hasil analisis diperoleh hasil perhitungan nilai uji t variabel motivasi (X_2) dengan t_{hitung} sebesar $2,584$ dan signifikansi sebesar 0.011 . Karena t_{hitung} lebih besar t_{tabel} ($2,584 > 1.983$) dan signifikansi lebih kecil dari 5% ($0.011 < 0.050$) maka H_a diterima dan H_o ditolak, dapat dinyatakan bahwa motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas kerja (Y).

Pengaruh Disiplin kerja (X_3) terhadap Efektivitas kerja (Y)

Hasil analisis diperoleh Hasil perhitungan nilai uji t variabel disiplin kerja (X_3) dengan t_{hitung} sebesar $8,069$ dan signifikansi sebesar 0.000 . Karena t_{hitung} lebih besar t_{tabel} ($8,069 > 1.983$) dan signifikansi lebih kecil dari 5% ($0.000 < 0.050$) maka H_a diterima dan H_o ditolak, dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas kerja (Y).

Uji F

Berdasarkan Hasil analisis diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $53,926$ sedangkan F_{tabel} ($\alpha 0,05$) untuk $n = 100$ sebesar 2.46 . Jadi $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} ($\alpha 0,05$) atau $53,926 > 2.46$, dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000$ karena $0.000 < 0.05$, maka dapat dikatakan bahwa Pengawasan (X_1),

motivasi(X_2) dan disiplin kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Efektivitas kerja (Y).

Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel Model Summary dihasilkan nilai R Square sebesar 0.628. hal ini menunjukkan bahwa sebesar 62,8% Pengawasan (X_1), motivasi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) berpengaruh terhadap Efektivitas kerja (Y), sedangkan sisanya sebesar 37,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil-hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh pengawasan, motivasi dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Cabang Bumi Serpong Damai, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengawasan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas kerja (Y).
2. Motivasi(X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas kerja (Y).
3. Disiplin kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas kerja (Y).
4. Pengawasan (X_1), motivasi(X_2) dan disiplin kerja (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas kerja (Y)

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Ahmad Tohardi. (2017). Pemahaman Praktis kepemimpinan. Bandung: CV Mandar Maju.
- Davis, K. dan Newstrom, J. (2018). Human Behavior at Work. organization Behavior 8th Edition. Singapore: Mc. Graw-Hill. International.
- Manullang, (2017), Dasar_Dasar Manajemen, Gadjah Mada University Press. P.O.Box 14, Bulaksumur, Yogyakarta.
- Maringan, Masry Simbolon. (2018). Dasar – Dasar Administrasi dan Manajemen, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2018). Perilaku organisasi. organizational Behavior (Buku I, Edisi Ke-12). Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, Henry. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIEY
- Soegeng Prijodarminto. (2017). Disiplin kiat Menuju Sukses. Jakarta: PT. Pratnya Pramito
- Sondang P. Siagian. (2017). Sistem Informasi Manajemen, Bumi Aksara. Jakarta.
- Suwanto. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam organisasi Publik dan Bisnis. Alfabeta. Bandung
- Tangkilisan, Hessel Nogi S, (2017), Manajemen Publik, Jakarta: Grasindo
- Terry, George R. (2018). Prinsip-Prinsip Manajemen, penerjemah J-Smith D.F.M. Jakarta: PT Bumi Aksara.