

**ANALISIS PENGARUH PENGAWASAN DAN KETERAMPILAN KERJA SERTA
GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BENGKEL
CV. TEGUH HARAPAN DI KABUPATEN BERAU**

***ANALYSIS OF THE EFFECT OF SUPERVISION AND WORK SKILLS AND SALARY
ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT WORKSHOP
CV. STANDING HOPE IN BERAU DISTRICT***

Rahman

Universitas Terbuka Jakarta
rahmann3152021@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pengawasan, ketrampilan kerja, serta gaji secara bersama-sama dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Bengkel CV. Teguh Harapan di Kabupaten Berau serta menganalisis pengaruh dominan diantara variabel pengawasan, ketrampilan kerja, serta gaji yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada bengkel CV. Teguh Harapan di Kabupaten Berau. Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif berdasarkan pengujian hipotesis. Populasi dan sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Teguh Harapan yang sudah bekerja lebih dari 1 tahun adalah 100 karyawan dengan sampel sebesar 100 orang. Metode analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketrampilan Kerja sudah memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Investasi sudah memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Bengkel CV. Teguh Harapan di Kabupaten Berau.

Kata Kunci: Gaji, Ketrampilan Kerja, Kinerja, Karyawan dan Pengawasan.

ABSTRACT

The aims of this study were to determine the effect of supervision, work skills, and salaries jointly and partially had a significant effect on employee performance at CV. Teguh Harapan in Berau Regency and analyzing the dominant influence among the variables of supervision, work skills, and salary which have a dominant effect on employee performance at CV. Teguh Harapan in Berau Regency. This type of research was a quantitative study based on hypothesis testing. The population and sample of this study were all employees of CV. Teguh Harapan who had worked for more than 1 year were 100 employees. The data analysis method used multiple linear regressions. The results showed that supervision does not have a significant effect on employee performance. Work Skills already had significant influence on employee performance. Investment had a significant influence on employee performance at CV. Teguh Harapan Workshop in Berau Regency.

Keywords: Salary, Work Skills, Performance, Employees and Supervision.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsur penting penentu keberhasilan perusahaan karena Sumber Daya Manusia dengan segala potensi yang dimilikinya diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi perusahaan. Sumber Daya Manusia yang berkualitas tidak terlepas dari karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan merupakan bagian utama dalam manajemen sumber daya manusia, karena karyawan merupakan aset perusahaan.

Peningkatan kinerja karyawan akan mendorong peningkatan kinerja secara keseluruhan dan faktor lain yang memengaruhi kinerja seperti pengawasan, keterampilan kerja dan gaji yang nantinya saling berkaitan satu sama lain dalam mendorong peningkatan kinerja. Kinerja merupakan ukuran sejauh mana kegiatan perusahaan mampu mencapai target kuantitas dan kualitas yang ditetapkan perusahaan (Sule and Saefullah 2017). Peningkatan kinerja banyak dipengaruhi oleh motivasi, keterampilan kerja, keterampilan kerja, gaji dan gaji, pengawasan, lingkungan dan perencanaan sumber daya manusia (Ravianto, 2013).

Pengawasan kerja adalah fungsi pokok manajemen yang harus dilaksanakan dalam suatu perusahaan atau organisasi pemerintahan, selain itu pengawasan dilaksanakan untuk mengetahui dan memastikan ada tidaknya penyimpangan yang terjadi dalam suatu pekerjaan guna mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan (Handoko, 2018). Herdino & Andri, (2014) menemukan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja. Jimoh, Oyewobi, Suleiman, & Isa, (2017) menemukan bahwa ada perbedaan yang signifikan secara statistik antara kinerja pekerja dengan pengawasan profesional dan yang tidak profesional. Tetteh, Mohammed, & Azumah, (2012) menjelaskan pekerja diawasi dengan tepat, dan dibayar dengan baik untuk meningkatkan kinerja. Rulandari, (2017)

menemukan bahwa pengawasan yang efektif akan meningkatkan kinerja. Situmeang, (2017) juga menemukan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja. Hannang, Salju, & Qamaruddin, (2020) menemukan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan Zhao, (2018) menemukan bahwa pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, faktor keterampilan kerja dapat mendukung kinerja karyawan. Keterampilan kerja yang merupakan kemampuan *skill* karyawan mendukung kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Syahdan, (2017) menemukan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara keterampilan kerja dengan kinerja. Hal itu diperkuat (Khoirul Ulum, Suyadi, and Hartanto 2018) yang menyatakan bahwa keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Asad 2014), gaji sebenarnya juga upah hanya sedikit perbedaannya, gaji adalah banyaknya uang yang diterima dan sudah pasti dan waktunya selalu tepat, misalnya setiap awal bulan, seorang karyawan akan menerima sejumlah uang yang disebut gaji, sedangkan upah adalah banyaknya uang yang diterimanya tidak selalu sama atau pasti dan waktunya pun tidak selalu tepat. Semakin tinggi gaji maka akan semakin meningkatkan kinerjanya. Hamonangan, Lubis, & Rahman, (2015) menunjukkan bahwa keterampilan dan gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Basri, Karim, Ismail, & Sulaiman, (2018) serta Purwati dan Kurniawan (2018) menemukan bahwa kenaikan gaji riil dapat mendorong kinerja tenaga kerja secara paralel. Onyanha, Elijah, & Muturi, (2014) menemukan bahwa gaji yang diberikan perusahaan dapat meningkat terhadap kinerja. Lee et al., (2017) menemukan bahwa gaji berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan sebaliknya Haerudin & Sodikin, (2017) menemukan bahwa gaji tidak berpengaruh terhadap kinerja. Gunawan & Amalia,

(2015) juga menemukan bahwa gaji berpengaruh negatif yang signifikan terhadap gaji kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan CV Teguh Harapan. Sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang *supplier*, perbengkelan, bubut, las, konstruksi besi, jasa teknik dan perdagangan umum. Oleh karena itu, mengingat pentingnya pertumbuhan industri ini maka diperlukan suatu kinerja yang baik dengan baik. Hal itu dikarenakan ada beberapa fenomena yang berkaitan dengan pengawasan, ketrampilan kerja dan gaji terhadap kinerja karyawan. Kinerja dalam menentukan keberhasilan perusahaan juga sangat diperlukan termasuk pada perusahaan CV Teguh Harapan.

CV Teguh Harapan saat ini telah menggunakan mesin-mesin yang mendukung kerja perusahaan, artinya mesin-mesin ini menggunakan teknologi yang tinggi dan memerlukan suatu keterampilan karyawan dalam mengoperasikannya, sehingga kegiatan perusahaan menjadi lebih efektif dan efisien. Kinerja karyawan yang belum optimal juga disebabkan adanya pengawasan yang dilakukan oleh atasan masih mengalami permasalahan. Berdasarkan fenomena-fenomena di atas, penulis menduga bahwa rendahnya tingkat keterampilan kerja karyawan pada CV. Teguh Harapan tersebut disebabkan karena belum maksimalnya penegakan keterampilan kerja dari atasan terhadap karyawan yang tidak keterampilan kerja tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut yang telah dijelaskan maka peneliti tertarik melakukan pengukuran kinerja dari sisi pengawasan, sisi keterampilan kerja serta sisi gaji. Terlebih lagi perusahaan CV Teguh Harapan yang sudah menggunakan mesin teknologi canggih memerlukan skill atau kemampuan yang tinggi. Sedangkan gaji merupakan variabel yang diteliti dikarenakan kebijakan gaji senantiasa berubah. Kadang kala gaji merupakan

tolok ukur perusahaan dalam memberikan timbal balik bagi karyawan sehingga menjadi motivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Adanya variable pengawasan, keterampilan kerja dan gaji maka penelitian ini melakukan penelitian yang nantinya akan berhubungan dengan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif berdasarkan hipotesis (*hypothesis testing*) yang menyatakan sebab akibat. Penelitian ini adalah *explanatory research* karena menerangkan hubungan kausal (sebab akibat) antara variabel dengan menguji hipotesis yang akan diuji. Selain itu termasuk pendekatan konfirmatori karena menerangkan hubungan kausal.

Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan keseluruhan dalam perusahaan CV Teguh Harapan yang sudah bekerja lebih dari 1 tahun adalah 100 karyawan. Sehingga peneliti melakukan survei penyebaran kuesioner kepada keseluruhan karyawan. Penelitian ini menggunakan tehnik total sampling yang menggunakan total populasi sebanyak 100 orang. Cara demikian dilakukan bila anggota populasi dianggap homogen dan memiliki jumlah populasi ≤ 100 . Apabila jumlah populasi ≤ 100 maka sampel diambil secara keseluruhan jumlah populasi.

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh langsung dari responden yang meliputi data tentang karyawan CV Teguh Harapan. Data sekunder ini diperoleh dari pihak ketiga seperti profil perusahaan, perkembangan perusahaan dan lain-lain. Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaan lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dengan menggunakan kuisisioner.

Pengukuran Variabel Penelitian

Dengan skala Likert, maka variable yang akan diukur dijabarkan menjadi indicator variable, kemudian indicator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban tersebut dapat diberi skor pada setiap butirnya, sebagai berikut:

Untuk Penilaian:

1. Sangat setuju (ST): diberi skor 5
2. Setuju (S): diberi skor 4
3. Cukup setuju (CS): diberi skor 3
4. Tidak setuju (TS): diberi skor 2
5. Sangat Tidak setuju (STS): diberi skor 1

Metode Analisis

Yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi *linier* berganda, beberapa langkah yang dilakukan sebelum proses perhitungan adalah:

Uji Instrumen Data

Uji instrumen dilakukan pada item-item kuisioner penelitian yang dilakukan dengan pengujian validitas dan reliabilitas sebagai berikut:

Uji Validitas

Validitas menunjukkan Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara masing-masing pernyataan skor butir (X) dengan skor total (Y) menggunakan rumus teknik korelasi *Product Moment* yang rumusnya sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]} \dots\dots (1)$$

dimana r_{xy} = Koefisien korelasi *Product Moment*
 N = Jumlah sampel
 X = Skor butir
 Y = Skor total

Perhitungan valid tidaknya suatu butir pertanyaan dilakukan dengan cara membandingkan angka koefisien korelasi butir dengan angka tabel.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menjelaskan suatu instrument cukup dipercaya atau handal Sebuah instrument reliabel atau handal jika instrument yang menjelaskan data yang dipercaya. Uji reliabilitas dilakukan dengan *Alpha Cronbach's*, dimana reliabel jika nilai > 0,06) dengan rumus:

$$\alpha = \frac{(K)Cov/Var}{1+(K-1)Cov/Var} \dots\dots (2)$$

Dimana:

α = alpha
 K = jumlah butir dalam skala
 Cov = rerata kovarians di antara butir
 Var = rerata varians dari butir

Setelah menilai alpha, selanjutnya membandingkan nilai tersebut dengan angka kritis reliabilitas. Instrumen yang dipakai dalam variabel diketahui handal (*reliabel*) apabila memiliki *Cronbach Alpha* > 0,60

Regresi Linear Berganda

Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negative, untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Model umum regresi berganda dijelaskan dalam persamaan.

$$DTA = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \dots\dots (3)$$

Dimana:

α = konstanta
 $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = koefisien regresi
 X1 = Pengawasan
 X2 = keterampilan kerja
 X3 = gaji
 e = *error*

Pengujian Hipotesis

Tahapan pengujian dalam hipotesis yaitu;

1. Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²). Koefisien korelasi (R) untuk menjelaskan hubungan antara variabel dimana Koefisien determinasi (R²) adalah ukuran *goodness of fit* yang menjelaskan regresi linear sesuai dengan data observasi. Nilai koefisien determinasi (R²) di mana $0 \leq R^2 \leq 1$, dirumuskan sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y}{\sum y^2} \dots\dots(4)$$

2. Teknik Pengujian dengan Uji t (Uji parsial/secara terpisah). Untuk menguji secara individu variabel independen terhadap dependen dengan tingkat kepercayaan 95 % dengan tahapan (Widarjono 2005):

- a) Uji hipotesis
 $H_0 : \beta_1 \geq 0$
 $H_a : \beta_1 < 0$
- b) Menghitung nilai statistik t (t hitung) i dengan formula berikut:

$$t = \frac{\hat{\beta}_1 - \beta_1}{se(\hat{\beta}_1)}$$

Dimana $\hat{\beta}_1$ merupakan nilai pada hipotesis nul.

- c) Perbandingan nilai t hitung dengan t kritisnya. Dengan kriteria:
 - 1) Apabila $Sig > 0,05$, maka H_a ditolak atau menerima H_0 berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap dependen.
 - 2) Jika tingkat $<0,05$, maka H_0 ditolak atau menerima H_a , berarti variabel independen

berpengaruh terhadap dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

CV. Teguh Harapan

CV. Teguh Harapan adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang Supplier, Perbengkelan, Bubut, Las, Konstruksi Besi, jasa teknik dan perdagangan umum. Perusahaan yang melayani pekerjaan Konstruksi baja, Piping, Tangki, Conveyor, dan lain-lainnya yang memulai operasinya pada tahun 1984 dan berkedudukan di Berau sebagai kantor pusat. Nama Perusahaan CV. TEGUH HARAPAN alamat jalan Milono RT.11 Tg. Redeb, Kabupaten. Bidang usaha adalah bengkel, bubut, las, kontruksi besi dan perdagangan umum. (Dasar hukum pendirian 503/BPPT/ITU442/X/2009)

Deskripsi Responden

Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi responden terdiri dari jenis kelamin, usia responden, tingkat pendidikan dan masa kerja seperti dijelaskan sebagai berikut.

Jenis kelamin

Karyawan CV. Teguh Harapan tidak dibatasi oleh aspek jenis kelamin, adapun data mengenai karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 1:

Tabel 1 Distribusi Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Jumlah (orang) | Prosentase %, |
|---------------|---------------|----------------|---------------|
| 1 | Pria | 91 | 91,0 |
| 2 | Wanita | 9 | 9,0 |
| Jumlah | | 100 | 100 |

Sumber: Data analisis, 2020

Tabel 1 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh pria yaitu sebesar 91% sedangkan responden wanita hanya sebesar 9%. Hal itu menunjukkan bahwa karyawan pada umumnya laki-laki sesuai dengan bidang kerja yang membutuhkan

keterampilan teknik karena CV Teguh Harapan bererak dalam bidang konstruksi, perbengkelan.

Pendidikan

Tingkat pendidikan responden dijelaskan pada Tabel 2:

Tabel 2 Distribusi Berdasarkan Tingkat Pendidikan

| No | Tingkat Pendidikan | Jumlah (orang) | Prosentase % |
|---------------|---------------------------|----------------|--------------|
| 1 | SMA/SMK | 73 | 73,0 |
| 2 | Diploma D1/D3 | 21 | 21,0 |
| 3 | Sarjana Strata 1/Strata 2 | 6 | 6,0 |
| Jumlah | | 100 | 100 |

Sumber: Data analisis, 2020

Tabel 2 menjelaskan karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan didominasi oleh tingkat pendidikan SMA sebanyak 73 orang atau 73%. Pendidikan diploma D1/D3 yaitu sebesar 21 orang atau 21% sedangkan tingkat pendidikan S1/S2 sebesar 6 atau 6%.

Masa Kerja

Masa kerja merupakan masa pengabdian karyawan terhadap perusahaan, berdasarkan lama masa kerja responden, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3 Distribusi Berdasarkan Masa kerja

| No | Masa Kerja | Jumlah (orang) | Prosentase % |
|---------------|------------|----------------|--------------|
| 1 | 0-5 tahun | 56 | 56,0 |
| 2 | 5-10 tahun | 26 | 26,0 |
| 3 | >10 tahun | 18 | 18,0 |
| Jumlah | | 100 | 100 |

Sumber: Data analisis, 2020

Tabel 3 menjelaskan berdasarkan lama kerja responden telah bekerja 0-5 tahun sebesar 56 orang atau 56%, bekerja selama 5-10 tahun sebanyak 26 orang atau 26% dan paling sedikit bekerja > 10 tahun sebanyak 18 orang atau 18%. Hal itu menunjukkan bahwa karyawan karyawan CV. Teguh Harapan pada umumnya karyawan muda dan baru bekerja karena di bagian produksi tingkat *turn over*nya tinggi. Sedangkan masa kerja karyawan dengan antara 5-10 tahun sebanyak 26 orang atau 26% dan masa kerja >10 tahun sebanyak 18 orang atau 18% kebanyakan pelaksana dan bagian manajemen *middle* dan top yang telah lama mengabdikan di CV. Teguh Harapan.

Usia Responden

Berdasarkan usia responden, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4 Distribusi Berdasarkan Usia

| No | Usia | Jumlah (orang) | Prosentase % |
|---------------|---------------|----------------|--------------|
| 1 | < 25 tahun | 25 | 25 |
| 2 | 25-30 tahun | 45 | 45 |
| 3 | 31 – 35 tahun | 15 | 22 |
| 4 | 36 – 40 tahun | 15 | 25 |
| Jumlah | | 100 | 100 |

Sumber: Data analisis, 2020

Tabel 4 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia karyawan didominasi oleh usia 25-30 tahun yaitu sebesar 45 orang atau 45% sedangkan responden berusia < 25 tahun sebesar 25 orang atau 25%. Karyawan dengan 31 – 35 tahun sebesar 15 orang atau 15% dan paling sedikit karyawan berusia 36 – 40 tahun sebanyak 15 orang atau 25% Hal itu menunjukkan bahwa karyawan CV. Teguh Harapan memiliki kategori usia produktif dan muda sangat cocok di bagian produksi konstruksi yang membutuhkan tenaga muda.

**Hasil Uji Instrumen Data
Uji Validitas**

Hasil uji validitas dijelaskan pada **Tabel 5:**

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Data

| No | Variabel | r hitung | Keterangan | No | Variabel | r hitung | Keterangan |
|------------------------|----------|----------|------------|--------------------------------|----------|----------|------------|
| Pengawasan (X1) | | | | Keterampilan kerja (X2) | | | |
| 1 | X11 | 0,487 | Valid | 1 | X21 | 0,366 | Valid |
| 2 | X12 | 0,495 | Valid | 2 | X22 | 0,229 | Valid |
| 3 | X13 | 0,595 | Valid | 3 | X23 | 0,459 | Valid |
| 4 | X14 | 0,576 | Valid | 4 | X24 | 0,488 | Valid |
| 5 | X15 | 0,459 | Valid | 5 | X25 | 0,234 | Valid |
| 6 | X16 | 0,320 | Valid | 6 | X26 | 0,488 | Valid |
| 7 | X17 | 0,518 | Valid | 7 | X27 | 0,407 | Valid |
| 8 | X18 | 0,345 | Valid | 8 | X28 | 0,302 | Valid |
| 9 | X19 | 0,229 | Valid | 9 | X29 | 0,419 | Valid |
| 10 | X110 | 0,473 | Valid | 10 | X210 | 0,365 | Valid |
| 1 | X31 | 0,512 | Valid | 1 | Y1 | 0,596 | Valid |
| 2 | X32 | 0,313 | Valid | 2 | Y2 | 0,614 | Valid |
| 3 | X33 | 0,240 | Valid | 3 | Y3 | 0,317 | Valid |
| 4 | X34 | 0,458 | Valid | 4 | Y4 | 0,413 | Valid |
| 5 | X35 | 0,488 | Valid | 5 | Y5 | 0,204 | Valid |
| 6 | X36 | 0,240 | Valid | 6 | Y6 | 0,462 | Valid |
| 7 | X37 | 0,467 | Valid | 7 | Y7 | 0,565 | Valid |
| 8 | X38 | 0,334 | Valid | 8 | Y8 | 0,501 | Valid |
| 9 | X39 | 0,607 | Valid | 9 | Y9 | 0,407 | Valid |
| 10 | X310 | 0,356* | Valid | 10 | Y10 | 0,467 | Valid |

Sumber: Data analisis, 2020

Berdasarkan hasil perhitungan nilai r hitung > r tabel atau signifikansi r hitung < 0,05. Dengan demikian setiap item pertanyaan dalam kuisioner memiliki konsistensi internal dan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas ditunjukkan Tabel 6:

Tabel 6 Reliabilitas Instrumen Penelitian

| No | Variabel | Reliabilitas | Nilai α | Keterangan |
|----|-------------------------|--------------|----------------|------------|
| 1 | Pengawasan (X1) | 0,60 | 0,644 | Reliabel |
| 2 | Keterampilan kerja (X2) | 0,60 | 0,628 | Reliabel |
| 3 | Gaji (Z) | 0,60 | 0,630 | Reliabel |
| 4 | Kinerja (Y) | 0,60 | 0,686 | Reliabel |

Sumber : Data analisis, 2020

Berdasarkan Tabel 6 terlihat bahwa semua nilai α lebih besar dari angka kritis reliabilitas, sehingga semua pertanyaan

dalam satu variabel dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Analisis Data

Uji Normalitas Data

Hasil uji normalitas data ditunjukkan Tabel 7:

Tabel 7 Uji Normalitas Data dengan Kolmogorov-Smirnov

| Variabel | K-S Z* | Signifikansi | Keterangan |
|--------------------------------|--------|--------------|-------------------|
| Pengawasan (X1) | 0,995 | 0,275 | Distribusi Normal |
| Keterampilan kerja (X2) | 1,399 | 0,052 | Distribusi Normal |
| Gaji (Z) | 1,155 | 0,138 | Distribusi Normal |
| Kinerja karyawan (Y) | 1,380 | 0,144 | Distribusi Normal |

Sumber: Data analisis, 2020

Keterangan:

*K-S Z: *Kolmogorov-Smirnov test*

Tabel 7 menunjukkan bahwa variabel pengawasan (X1), keterampilan kerja (X2), gaji (Z) dan kinerja karyawan (Y) berdistribusi normal, tampak hasil dari perhitungan *Kolmogorov Smirnov Test* sudah menunjukkan distribusi yang normal pada semua variabel (nilai signifikansi > 0,05).

Uji Regresi Linear Berganda

Hasil analisis Regresi Linear Berganda dan pengujian hipotesis dijelaskan pada Tabel 8:

Tabel 8 Nilai Koefisien regresi dan Pengujian Hipotesis

| Hipotesis | Variabel Bebas | Variabel Terikat | Unstandardized Coefficients | t- hitung | p-value |
|-----------|-------------------------|------------------|-----------------------------|-----------|---------|
| | | Konstanta | | 15,655 | - |
| 1 | Pengawasan (X1) | Kinerja (Y) | 0,117 | 0,892 | 0,375 |
| 2 | Keterampilan kerja (X2) | Kinerja (Y) | 0,463 | 2,284 | 0,025 |
| 3 | Gaji (Z) | Kinerja (Y) | 0,329 | 4,435 | 0,000 |

Sumber: Data analisis, 2020

Keterangan: = Signifikan pada $\alpha = 5\%$. Berdasarkan koefisien regresi maka dapat dijelaskan persamaan jalur berikut:

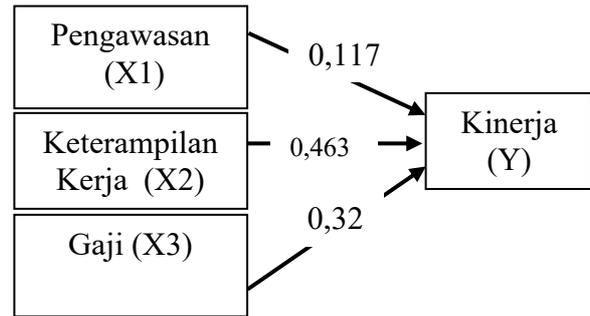
$$Y = 15,655 + 0,117X_1 + 0,463X_2 + 0,329Z + \epsilon_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut maka dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 15,655 berarti jika variabel pengawasan dan keterampilan kerja bernilai konstan maka kinerja sebesar 15,655.
2. Koefisien sebesar 0,117 merupakan *intercept* dari X_1 yaitu pengawasan artinya jika variabel pengawasan mengalami kenaikan satu skor maka kinerja meningkat sebesar 0,117.
3. Koefisien sebesar 0,463 merupakan *intercept* dari X_2 yaitu keterampilan kerja artinya jika variabel keterampilan kerja mengalami kenaikan satu skor maka kinerja meningkat sebesar 0,463.

4. Koefisien sebesar 0,329 merupakan *intercept* dari X_3 yaitu gaji artinya jika variabel keterampilan kerja mengalami kenaikan satu skor maka kinerja meningkat sebesar 0,463.

Hasil analisis ini digambarkan dalam model regresi yang ditunjukkan pada Gambar 1:



Gambar 1 Model Regresi

Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan koefisien korelasi dan koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

Tabel 9 Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

| Model | R | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | ,750 ^a | ,562 | ,577 | ,815 |

Sumber: Data analisis, 2020

Koefisien korelasi (R) sebesar 0,750 menunjukkan bahwa model persamaan regresi untuk perhitungan pengawasan, keterampilan kerja dan gaji terhadap kinerja mempunyai hubungan tinggi. Sedangkan koefisien korelasi (R) sebesar 0,750 menunjukkan bahwa model persamaan regresi untuk perhitungan pengawasan, keterampilan kerja dan gaji terhadap kinerja mempunyai hubungan tinggi.

Adjusted R^2 (*R square*) sebesar 0,577 artinya setiap perubahan nilai variabel perhitungan pengawasan, keterampilan kerja dan gaji dapat menjelaskan atau mempengaruhi

perubahan gaji kerja sebesar 57,7%. Sedangkan sisanya (100 % - 57,7 %) yaitu 42,3 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain, artinya masih banyak ada faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di CV. Teguh Harapan di Kabupaten Berau.

Hasil Pengujian Hipotesis Uji t

Hasil pengujian hipotesis pada Tabel 8 Hasil pengujian hipotesis dijelaskan sebagai berikut:

1. Hipotesis satu (H1): Faktor pengawasan (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja (Z). Pengujian hipotesis satu dilihat dari koefisien beta (β) sebesar 0,117 dengan nilai p -value 0,375. Hipotesis satu tidak terbukti diterima karena nilai p -value $> \alpha$ atau $0,000 < 0,05$. Hal itu menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan faktor pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja ditolak.
2. Hipotesis dua (H2): Faktor Keterampilan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja (Z). Pengujian pengaruh faktor keterampilan kerja terhadap kinerja ditunjukkan dengan koefisien beta (β) sebesar 0,463 dengan nilai p -value 0,025. Karena nilai p -value $< \alpha$ atau $0,000 < 0,05$, maka H2 diterima. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan faktor keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja diterima.
3. Hipotesis ketiga (H3): Faktor Gaji (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Pengujian pengaruh gaji terhadap kinerja dilihat dari koefisien beta (β) sebesar 0,329, dengan nilai p -value 0,000. Nilai p -value kurang dari 0,05 maka H3 diterima. Berarti hipotesis yang menyatakan gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

Hasil Pengujian Hipotesis Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel pengawasan, keterampilan kerja dan gaji terhadap

variabel dependen kinerja secara simultan. Berdasarkan analisis data diketahui signifikansi F hitung sebesar 0,000 kurang dari level signifikansi 5% ($0,000 < 0,05$) maka menerima H_0 dan menolak H_a . Artinya pengawasan, keterampilan kerja dan gaji berpengaruh terhadap kinerja secara simultan.

Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan CV. Teguh Harapan

Responden penelitian sebanyak 100 orang. Berdasarkan tingkat pendidikan berdasarkan tingkat pendidikan didominasi oleh tingkat pendidikan SMA sehingga karyawan pada umumnya berpendidikan SMA umumnya anak teknis setingkat SMA atau SMK/STM. Berdasarkan lama kerja responden menunjukkan bahwa karyawan CV. Teguh Harapan pada umumnya karyawan muda dan baru bekerja karena di bagian produksi tingkat *turn over*nya tinggi. Karakteristik responden berdasarkan usia karyawan didominasi oleh usia 25-30 tahun sehingga menunjukkan bahwa karyawan CV. Teguh Harapan memiliki kategori usia produktif dan muda sangat cocok di bagian produksi konstruksi yang membutuhkan tenaga muda.

Berdasarkan fakta di lapangan, kinerja karyawan CV. Teguh Harapan mengalami penurunan. Pengawasan tidak dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal itu dikarenakan dalam pelaksanaan pengawasan yang dilakukan masih cenderung dilakukan dengan cara pengawasan tidak langsung.

Pengawasan yang dilakukan CV. Teguh Harapan masih kurang optimal. Oleh karena itu maka pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan yang dibutuhkan maka pegawai haruslah berani mengambil tindakan tanpa menunggu instruksi dari pimpinan dan meningkatkan tanggung jawab. Kesanggupan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang

di ambil dan diharapkan dapat menerapkan waskat (pengawasan melekat) yang lebih baik dengan menciptakan suatu mekanisme pengawasan yang lebih ketat dan dapat dipantau dengan mudah sehingga secara otomatis gejala timbulnya penyimpangan atau kesalahan dapat dilihat dengan segera yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pengawasan terhadap kinerja karyawannya.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Lovihan, Tewel, & Taroreh, (2018) yang menemukan bahwa pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Tetapi hasil penelitian ini tidak sesuai dengan Herdino & Andri, 2014; Jimoh et al., (2017) menemukan bahwa ada perbedaan yang signifikan secara statistik antara kinerja pekerja dengan pengawasan profesional dan yang tidak profesional. Menemukan bahwa pengawasan yang efektif akan meningkatkan kinerja juga menemukan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Teguh Harapan di Kabupate Berau

Keterampilan adalah hal-hal atau langkah-langkah yang kita kuasai karena kita melatih atau melakukannya secara terus menerus (Triton 2009). Berdasarkan nilai perhitungan analisis regresi linear berganda yang ditimbulkan keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan. Keterampilan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Teguh Harapan, Hal tu berarti keterampilan kerja karyawan atas suatu pekerjaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Keterampilan kerja yang baik akan membuat karyawan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Hasil penelitian ini terlihat ada pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Teguh Harapan. Apabila keterampilan kerja karyawan baik maka dapat meningkatkan kinerja

karyawan. Bagi karyawan yang mempunyai keterampilan kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya pegawai yang tidak terampil akan memperlambat tujuan organisasi. Untuk pegawai baru atau karyawan dengan tugas baru diperlukan tambahan keterampilan guna pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Teguh Harapan. Hal ini konsisten dengan pendapat Dunnett's skill (2017) menjelaskan pentingnya keterampilan sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk suatu pekerjaan. Keterampilan kerja menjadi keahlian seseorang dalam kegiatan yang spesifik, seperti operasi peralatan dan komunikasi efektif.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Hamonangan et al., (2015) menunjukkan bahwa keterampilan dan gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini konsisten dengan (Khoirul Ulum, Suyadi, and Hartanto 2018; Syahdan 2017) menemukan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara keterampilan kerja dengan kinerja.

Gaji Kerja Terhadap Kinerja Di CV. Teguh Harapan Di Kabupaten Berau

Berdasarkan nilai pengujian regresi terdapat pengaruh yang ditimbulkan variabel gaji terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika gaji tidak nyaman dan tidak mendukung aktivitas kerja maka karyawan juga tidak akan dapat memperoleh informasi dalam melakukan pekerjaannya sehingga hasil yang diperoleh tidak optimal. Adanya hasil yang optimal dapat meningkatkan kinerja karyawan. Gaji karyawan CV. Teguh Harapan kota Samarinda yang dipersepsikan secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung pendapat bahwa gaji merupakan

kompensasi dasar yang diterima oleh seorang karyawan (Mathis and Jackson 2015). Sistem kompensasi haruslah mendorong kepuasan karyawan karena ketidakpuasan mungkin muncul dalam kinerja yang rendah (Simamora 2014). Besarnya gaji yang diterima bergantung pada jabatan. Semakin karyawan menunjukkan kinerja yang baik, semakin cepat mendapat promosi dan semakin tinggi gaji yang diperoleh.

Gaji berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Implikasi hasil penelitian ini menunjukkan bahwa informasi pekerjaan yang lengkap dan mudah akan meningkatkan kinerja juga menciptakan gaji yang baik dan lancar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Gaji akan membuat karyawan bersemangat dalam bekerja sehingga hasil kerjanya akan optimal dan pada akhirnya dapat pula meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan data yang diperoleh sebagai gaji karyawan dari CV Teguh Harapan seperti Tabel 10 berikut.

Tabel 10 Penilaian Standar Gaji Karyawan CV Teguh Harapan

| No | Komponen gaji | CV Teguh Harapan |
|----|---------------------------------|--------------------|
| 1 | Gaji Rata-Rata | Rp. 5.000.000 |
| 2 | Gaji sesuai standar | Sesuai standar UMP |
| 3 | Ada reward dan bonus | Ada |
| 4 | Reward dan bonus sesuai kinerja | Sesuai |

Sumber: CV Teguh Harapan (2020)

Tabel 10 menjelaskan bahwa gaji yang diberikan dari CV. Teguh Harapan beserta komponen gaji telah dilakukan oleh perusahaan dan masih sesuai standar umum. Oleh karena itu, gaji dapat mendukung kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat (Mulyadi 2013) yang menjelaskan bahwa gaji adalah pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan Adanya gaji yang semakin tinggi akan membuat kinerja semakin meningkat, (Shaw and Gupta

2015). Hasil ini juga konsisten dengan (Gerhart and Milkovich 1990; Nadler, Hackman, and Lawler 1979) yang menjelaskan bahwa insentif individu, tingkat gaji dan bonus akan membuat kinerja yang semakin baik bagi karyawan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan Basri, Nurliyana Mohd, Zulkefly Abdul Karim, Rahmah Ismail and Noorasiah Sulaiman menemukan bahwa kenaikan gaji riil dapat mendorong kinerja tenaga kerja secara paralel. Tetapi hasil penelitian tidak sesuai dengan (Haerudin and Sodikin 2017) menemukan bahwa gaji tidak berpengaruh terhadap kinerja serta (Gunawan and Amalia 2015) juga menemukan bahwa gaji berpengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis maka dapat disimpulkan bahwa;

1. Pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal itu berarti semakin tinggi pengawasan belum tentu meningkatkan kinerja. Hasil ini menjelaskan bahwa pengawasan harus dilakukan dengan metode yang tepat supaya dapat berpengaruh terhadap kinerja.
2. Keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki keterampilan kerja yang semakin baik maka kinerja karyawan akan meningkat karena ketrampilan kerja jika dipergunakan dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan karyawan maka membuat kinerja semakin baik karena jika kesejahteraan karyawan berupa gaji juga terpenuhi dengan baik sehingga mampu membuat karyawan termotivasi.

Saran

Saran yang dapat diberikan antara lain:

1. Perusahaan hendaknya meningkatkan penagwasan kerja dengan metode yang tepat misalkan pengawasan langsung, pengawasan melekat sehingga hasil kerja karyawan menjadi lebih optimal.
2. Perusahaan dapat meningkatkan keterampilan kerja dengan memberikan pelatihan dan pembinaan yang tepat sesuai bidang kerja sehingga nantinya akan meningkatkan kinerja.
3. Perlu dilakukan penelitian lanjutan dengan menambah variabel lain seperti kompensasi kepuasan, keselamatan dan variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asad, M. (2014). *Psikologi Industri: Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Liberty.
- Basri, N., M, Zulkefly A., K, Rahmah I, & Noorasiah S. (2018). The Effect of Wages and Industry-Specific Variables on Productivity of Manufacturing Industry in Malaysia: A Dynamic Heterogeneous Panel Evidence. *International Journal of Economics and Management*.
- Gerhart, B, & George T. M. (1990). Organizational Differences in Managerial Compensation and Financial Performance. *Academy of Management Journal*.
- Gunawan, H, & Rezki A. (2015). "Wages and Employees Performance: The Quality of Work Life as Moderator." *International Journal of Economics and Financial Issues* 5(Special Issue): 349–53.
- Haerudin, H, & Andri R., S. (2017). Perancangan Sistem Monitoring Dan Evaluasi Kegiatan Dinas Kesehatan Kota Tangerang Selatan. *Prosiding Seminar Informatika dan Sistem Informasi* 2(2): 404–12.
- Hamonangan, A, Zulkarnain L, & Abdul R. (2015). Pengaruh Keterampilan, Upah, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Industri Karet Nusantara Medan. *Agrica (Jurnal Agribisnis Sumatera Utara)* 8(1): 33–41.
- Handoko, T., H. (2018). *Manajemen*. Edisi Kedu. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hannang, A., S, & Muh. Y., Q. (2020). The Effect of Supervision Levels on Employees' Performance Levels. In *Proceedings of the International Conference on Community Development (ICCD 2020)*, Paris, France: Atlantis Press. <https://www.atlantispress.com/article/125945174>.
- Herdino, D, & Seno A. (2014). Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Holcim Indonesia Cabang Perawang Kabupaten Siak." *Jom Fisip*.
- Jimoh, Ri, Luqman O, Suleiman S, & Rasheed I. (2017). Influence of Supervision on Labour Productivity on Construction Sites in Abuja-Nigeria. *Independent Journal of Management & Production* 8(1): 64–81.
- Khoirul U, Alvin E, Bambang S, & Wiwin H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keterampilan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso. *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi dan Ilmu Sosial* 12(2): 173.
- Lee, C. (2017). The Impact of Salary Structure, Performance Requirements, and Type of Business on the Performance of Housing Brokerage Employees. *Asian Economic and Financial*

Review.

- Lovihan, L., J., Bernhard T, & Rita N. T. (2018). Analisis Koordinasi dan Pengawasan Serta Hubungannya dengan Kinerja Karyawan PT. Berkat Nikita Waya Lansot di Minahasa Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 6(4): 2378 – 2387.
- Mathis, R., L., & John H. J. (2015). *Human Resource Management: Manajemen Sumber*. Terjemahan. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Ghalia Indonesia.
- Nadler, D, J Richard H, & Edward E L. (1979). *Managing Organizational Behavior*. TBS The Book Service Ltd.
- Onyancha, W.N, Charles M., E, & Willy M. (2014). Effect of Remuneration on Employees Performance in the Ministry of Internal Security: A Case of Kisii County. *International Journal of Human Resource Studies* 4(1): 223. <http://www.macrothink.org/journal/index.php/ijhrs/article/view/5478>.
- Purwati, A. A., & Kurniawan, J. (2018). Analisis Pengaruh Gaji, Kedisiplinan Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Guru Dan Karyawan Di Sekolah Esa Sejahtera Pekanbaru. *Jurnal Cano Ekonomos*, 7(1), 16-24.
- Ravianto, J. (2013). *Produktivitas dan Pengukuran*. Jakarta: Binaman Aksara.
- Romauli S, R. (2017). Pengaruh Pengawasan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah. *AJIE*.
- Rulandari, N. (2017). The Effect of Supervision and Professionalism on Staff Performance at the Office of Social Affairs in East Jakarta Administrative City. *International journal of humanities and social science*.
- Santoso, S. (2016). *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo Gramedia.
- Shaw, J., D., & Nina G. (2015). Let the Evidence Speak Again! Financial Incentives Are More Effective than We Thought. *Human Resource Management Journal*.
- Simamora. (2014). *Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka Panjang (Manajemen SDM)*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sule, E., T, & Kurniawan S. (2017). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana.
- Syahdan, F. (2017). Hubungan Antara Keterampilan Kerja Dengan Produktivitas Kerja. *Psikoborneo*.
- Tetteh, R, Safura M, & Ayisha A., A. (2012). What Is the Effect of Wages and Supervision on Productivity? The Perspective of Sunyani Technical University Staff.” *Economic Policy*.
- Triton. (2009). *Mengelola Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Oryza.
- Widarjono, A. (2005). *Ekonometrika Teori dan Aplikasinya*. Yogyakarta: EKONISIA.
- Zhao, T. (2018). “The Effect of Abusive Supervision on Job Performance: The Role of Leadership Identification and Subordinates’ Tradition.” *Research in Economics and Management* 3(2): 149. <http://www.scholink.org/ojs/index.php/rem/article/view/1408>.