

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen SDM atau sumber daya manusia adalah satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu organisasi. Penggunaan sumber daya manusia digunakan untuk mencapai suatu tujuan baik secara perorangan ataupun secara kelompok. Manajemen sumber daya manusia juga bertanggung jawab dalam menangani masalah-masalah yang terkait dalam mengembangkan perusahaan.

Adanya keterbatasan kebutuhan manusia yang digunakan untuk pencapaian proses suatu usaha, dilaksanakannya arah kerja yang efektif dan efisien. Untuk itu diperlukannya manajemen ilmu pengetahuan yang maju, supaya dapat menyelesaikan masalah yang sedang dilalui dalam pencapaian. Manusia memahami mengenai peranan sumber daya manusia ini mendorong tumbuh dan berkembangnya ilmu pengetahuan tentang teknik pengelolaan sumber daya manusia didalam organisasi.

Oleh sebab itu diperlukannya manajemen yang baik untuk mengatur secara efektif dan efisien agar terwujudnya suatu perusahaan yang baik. Perusahaan yang mempunyai sumber daya manusia yang baik maupun buruk dipengaruhi oleh perilaku manusia yang ada dalam perusahaan itu sendiri. Banyaknya persaingan dari tahun ketahun membuat perusahaan berlomba-lomba untuk memajukan sumber daya

manusianya agar mampu bertahan dalam persaingan, faktor penting yang dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan yaitu sumber daya manusianya.

SDM merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu perusahaan atau instansi-instansi lain Pentingnya SDM dalam menjalankan suatu pekerjaan, maka perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan, di mana pimpinan harus senantiasa melakukan pengawasan agar kegiatan-kegiatan berjalan sesuai dengan arah tujuan yang telah ditetapkan sehingga kedisiplinan kerja dapat meningkat dan berujung pada peningkatan kinerja.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan dengan adanya kegiatan pendayagunaan SDM yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat, kreativitas dan semangat bagi perusahaan Perusahaan sesungguhnya hanya menginginkan hasil kerja yang terbaik dari karyawannya, namun hasil kerja yang baik tidak akan optimal penuh muncul dari karyawan dan bagi perusahaan bila tidak menyediakan metode kerja yang baik, serta konteks pekerjaan yang paling tepat Penting bagi perusahaan untuk menyimak secara teliti dan objektif bila suatu hari tampilan prestasi kerja karyawannya rendah, hal tersebut disebabkan karena rendahnya kemampuan dan semangat kinerja karyawan.

Kinerja karyawan yaitu perilaku nyata yang ditampilkan setiap individu sebagai prestasi kerja yang di hasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya masing-masing, kinerja karyawan sangat penting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan Perusahaan tidak akan mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, dengan demikian sumber daya

manusia sangat penting untuk diberikan arahan dari manajemen perusahaan dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

Adanya berbagai kasus yang terjadi, contohnya dalam perusahaan CV Vassel yaitu perusahaan yang bergerak dibidang Rubber Supplier dalam pemberian insentif dan pengawasan terhadap karyawan belum dilakukan secara maksimal hal ini bisa dilihat dari rendahnya produktivitas kerja karyawan yang menyebabkan tujuan perusahaan tidak tercapai dengan baik karena terdapat tindakan yang tidak mendukung efektivitas dan efisiensi dalam melakukan pekerjaan Akibatnya perusahaan harus menerima kerugian materil maupun immaterial karena pekerjaan karyawan yang selalu tidak tepat waktu.

Pemberian insentif pada CV Vassel dalam bentuk gaji sering juga terjadi tidak sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh pemerintah Upah/honor sering menjadi pemicu keengganan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik Hal ini dikarenakan upah/honor yang merupakan hak karyawan diberikan dibawah standar yang berlaku secara umum Upah/honor bahkan diberikan tidak secara proposional yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan.

Disisi lain pelaksanaan pengawasan sangatlah penting dalam sebuah perusahaan, terutama terhadap karyawan Pada dasarnya, setiap instruksi yang disampaikan kepada bawahan. harus diawasi oleh pimpinan sehingga pimpinan pun mampu mengambil tindakan apabila ada terjadi kesalahan, kelalaian akan tugas yang dijalani oleh para karyawannya sehingga produktivitas karyawan semakin meningkat

Pengawasan sudah dilakukan oleh CV Vassel namun dalam pelaksanaan masing sering terjadi kesalahan dan penyimpangan yang dilakukan oleh karyawan sehingga target yang telah ditetapkan tidak tercapai dengan maksimal.

Dari salah satu contoh kasus yang dipaparkan diatas, memunculkan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja faktor yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu insentif , memberi dorongan dalam sebuah perusahaan berperan penting dalam mengatasi berbagai macam masalah seperti rendahnya semangat kinerja karyawan yang masih belum baik yang menyebabkan kurangnya motivasi kinerja

Robbins (2001) mengatakan ialah sistem dorongan sangat mampu mendatangkan para pekerja dengan rangka untuk mencapai tujuan organisasi ataupun untuk meningkatkan produktif para anggota pekerja dengan cara mengelolah berbagai metode insentif yang bisa digunakan dan digunakan ke dalam sebuah perusahaan agar sesuai dengan keinginan perusahaan Maka dari itu insentif berpengaruh besar guna memacu kinerja karyawan agar mencapai tujuan dan kebutuhan perusahaan.

Tujuannya sistem insentif kepada hakekat ialah guna mencapai tingkatnya motivasi para pekerja agar bisa berupaya mendapai tujuan sebuah organisasi dan juga menawarkan kepada finansial melebihi gaji dan upah ini dan dikemukakan dari Henry Simamora (2001:623) .

Selain pemberian insentif, elemen lain yang juga mempengaruhi kinerja adalah pengawasan yaitu proses pemantauan, pemeriksaan, dan evaluasi yang dilakukan secara efektif guna mengetahui kekurangan atau kelemahan yang bisa memperbaiki dari pimpinan yang berhak demi tercapainya suatu tujuan

Pengawasan sudah jadi salah satu penyebab penting guna memengaruhi kerja dan disiplin terhadap kerja karyawan karena itu sarana kontrol kegiatan yang ada pada perusahaan. Dengan melewati pengawasan yang ada karyawan yang akan mengawasi harus dengan baik dan benar sehingga bisa meningkatkan kedisiplinan para pekerja dan berpengaruh kepada kinerja karyawan secara keseluruhan

Admosudirdjo (2005:11) ialah bahwa pada intinya kontrol dalam pengawasan ialah sepenuhnya dari pada apa yang dikerjakan untuk membandingkan dan mengukur sesuatu yang dilakukan dengan sebuah kriteria norma, standar, juga hal yang sudah direncanakan sebelumnya. Itu sebabnya pengawasan sangat berguna bagi suatu perusahaan untuk mengontrol kegiatan yang sedang dilaksanakan apakah kegiatan tersebut sudah berjalan dengan rencana yang telah ditetapkan.

Beberapa penelitian mengenai kinerja karyawan menunjukkan hasil yang kontradiksi. Diantaranya, yang dilakukan oleh Sri Purnama (2018) dengan penelitian tentang pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah kantor camat panyabungan barat kabupaten mandailing natal. Hasil pengujian menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini membuktikan ialah pengawasan mempunyai berpengaruh

signifikan kepada kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja tidak terpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PT. Mitra Pinasthika Mustika Finance adalah salah satu perusahaan *multifinance* di Kota Palopo yang cukup besar Dan terus berusaha untuk melayakkan insentif dan pengawasan kerja karyawannya, agar kinerja karyaawannya dapat meningkat Dalam hal ini dapat menjelaskan bahwa salah satu srtategi yang dapat meningkatkan keberhasilan suatu perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas kinerja karyawannya, seperti dengan memberikan balas jasa yang menarik dan menguntungkan.

Penelitian sebelumnya juga dilakukan oleh Muhammad Habib Siregar (2017) melakukan penelitian tentang pengaruh pengawasan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah kantor PDAM tirtanadi pusat sumatra utara studi kasus di PDAM tritanadi jl Sm raja medan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan urian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ **Pengaruh Insetif Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Pinasthika Mustika Finance Cabang Kota Palopo**”

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Pinasthika Mustika Finance?
2. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Pinasthika Mustika Finance?

1.3. Tujuan

1. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Pinasthika Mustika Finance.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Pinasthika Mustika Finance.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis, dapat menambah wawasan dan memperluas pengetahuan dalam mendalami masalah yang berkaitan dengan insentif dan pengawasan terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi kantor, sebagai bahan referensi bagi kantor tempat penelitian dilakukan dengan khususnya untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia.
3. Bagi pihak lain Sebagai referensi bagi peneliti lain untuk masalah yang sama yang berkaitan dengan masalah penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

Herzberg mengartikan teori dua faktor ialah :

1. *Hygienefactors* yang melingkupi kehidupan pribadi, gaji, kualitas suervice, jaminan pekerja, kondisi pekerja, kebijaksanaan, juga administrasi sebuah perusahaan. Dalam hal ini *Hygienefactors* digaji, kehidupan pribadi, kualitas suervice, kondisi kerja, jaminan kerja hubungan antara pribadi, kebijaksanaan, dan administrasi perusahaan. Dalam hal ini *Hygienefactors* dikatakan motivasi eksternal.
2. *Motivationfactors* yang dilibatkan dengan isi pekerja mencakup kesuksesan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, tingkatan juga pertumbuhan didalam pekerjaan. *Motivasi factors* guna dikatakan motivasi internal (Koontz, 1990).

Teori dua faktor dikemukakan oleh psikolog frederik Herzberg yang diperluaskan oleh Robbinz dalam umum (2012). Dalam sebuah pernyataan terdapat sebuah hubungan individual yang terkait dengan pekerjaan juga ialah hubungan antara dari seseorang dan sikap yang memiliki seseorang terhadap pekerjaan tersebut atau pekerjaannya yang telah menjadi beban untuk dapat menentukan keberhasilan atau kegagalan pada diri seorang individual.

2.2 Insentif

2.2.1 Pengertian Insentif

Insentif adalah balas jasa yang diberikan dari perusahaan yang bisa dihasilkan dengan uang juga diberikan secara menetap Insentif juga dapat dikatakan sebagai bentuk pembayaran mengaitkan kerja seperti pembagian pendapatan untuk para pekerja akibat meningkatnya produktiv atau penghemat beban, balas jasa yang diberikan oleh perusahaan yang dapat dinilai dengan uang dan diberikan secara tetap Insentif ialah faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Insentif dapat dikatakan balas jasa yang memungkinkan pegawai yang prestasi melebihi standar yang ditetapkan Insentif ialah sebuah hal pendorong untuk pegawai agar bisa bekerja lebih giat supaya kerja para karyawan bisa meningkatkan perusahaan (Mayangsari, 20313). Siagian (2010) mengatakan ialah tanggungan yang diberikan untuk mendorong produktiv kinerja yang lebih tinggi untuk karyawan.

Hasibuan (2001) mengatakan bahwa tanggungan ialah tambahan jasa yang diberikan kepada para pekerja yang tentunya berprestasi diatas pretasi standar Tanggungan ini ialah alat yang digunakan sebagai pendukung prinsip dalam memberikan kompensasi, menurut mangkunegara (2002) tanggungan ialah sesuatu bentuk motivasi yang dikatakan dalam bentuk uang atas dasar kerja yang tinggi guna ialah pengakuan rasa dari pihak organisasi kepada pekerja pegawai dan kontribusi kepada organisasi atau perusahaan

Adapun tujuannya dalam memberikan tanggungan menurut Sarfilianty Anggiani (2018) secara tingkat tegas bisa dibedakan dengan dua perbedaan yaitu:

1) Bagi bisnis

Tujuannya untuk pelaksanaan tanggungan dengan bisnis seperti dalam berkegiatan produktivitas ialah guna meningkatkan produktif kerja sumber daya manusia (SDM) dan jalan merangsang atau mendorong supaya :

- a. Bekerja dengan semangat dan tepat waktu
- b. Bekerja dengan disiplin.
- c. Bekerja dengan kreatif.

2) Bagi para pekerja atau sumber daya manusia (SDM)

Dengan memberikan tanggungan bisa mendapatkan pendapatan :

- a. Standar prestasi bisa diukur dengan kuantitatif.
- b. Standar prestasi bisa dapat dipakai sebagai dasar pemberian balas jasa yang diukur berupa bentuk uang.
- c. Para pekerja juga bisa giat supaya bisa mendapatkan uang yang sangat besar.

Menurut Sarwoto (2000) indikator insentif bisa dibagi menjadi dua golongan :

1. Insentif material merupakan daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya berbentuk uang atau barang.

- a. Uang, merupakan insentif yang dibayarkan sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan, diberikan secara selektif dan khusus kepada pekerja yang berhak menerimanya.

- 1) Bonus, merupakan uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan.
 - 2) Komisi, merupakan sejenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan pekerjaan yang baik.
 - 3) Profit sharing, merupakan pembayaran berupa pembagian dari laba bersih yang disetorkan ke dalam sebuah perusahaan dana dan kemudian dimasukkan ke dalam daftar pendapatan setiap karyawan
 - 4) Kompensasi, merupakan program balas jasa yang mencakup pembayaran di kemudian hari yaitu pensiunan dan pembayaran kontroktual.
- b. Jamina sosial, insentif material yang diberikan dalam bentuk jaminan sosial yang lazimnya, diberikan secara kolektif, tidak ada unsur yang kompetif atau persaingan setiap karyawan dapat memperolehnya sama rata dan otomatis.
- 1) Pemberian rumah dinas
 - 2) Pengobatan secara Cuma-Cuma
 - 3) Cuti sakit dan melahirkan dengan tetap mendapatkan pembayaran gaji
2. Insentif Non-material merupakan daya perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan, pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya yaitu :
- 1) Pemberian gelar atau tittel secara resmi
 - 2) Pemberian balas jasa
 - 3) Pemberian piagam penghargaan

- 4) Pemberian hak untuk menggunakan sesuatu atribut dan fasilitas perusahaan
- 5) Pemberian pujian atau ucapan terima kasih secara formal maupun informasi

2.2.2 Jenis-jenis insentif

Jenis-jenis insentif dalam suatu perusahaan harus dituangkan secara jelas sehingga dapat diketahui oleh pegawai dan perusahaan tersebut dapat dijadikan kontribusi yang baik untuk dapat menambahkan gairah kerja bagi pegawai yang bersangkutan.

Menurut Siagian (2002), Jenis insentif tersebut adalah :

1. piece work

piece work adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja pegawai berdasarkan hasil pekerjaan pegawai yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.

2. Bonus

Bonus adalah insentif yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.

3. Komisi

Komisi adalah hasil yang diberikan kepada karyawan atas apa yang telah mereka jualakan.

4. Insentif bagi eksekutif

insentif bagi eksekutif ini adalah insentif yang diberikan kepada pegawai khususnya manajer atau pegawai yang memiliki kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan, misalnya untuk membayar cicilan rumah, kendaraan bermotor atau biaya pendidikan anak.

5. Kurva Kematangan

Kurva kematangan adalah insentif yang diberikan kepada tenaga kerja yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi, misalnya dalam bentuk penelitian ilmiah atau dalam bentuk beban mengajar yang lebih besar dan sebagainya

2.2.3 Sifat Dasar Sistem Pengupahan Insentif

Menurut Martoyo (1994), beberapa sifat dasar dalam sistem pengupahan insentif, antara lain :

1. Pembayaran agar diupahkan cukup sederhana, sehingga mudah dimengerti dan dihitung oleh karyawan yang bersangkutan sendiri.
2. Upah insentif yang diterima benar-benar dapat menaikkan motivasi kerja meningkat.

3. Pelaksanakan pengupahan insentif hendaknya cukup cepat, sehingga karyawan yang berprestasi lebih tersebut cukup cepat pula merasakan nikmatnya orang berprestasi lebih.
4. penentuan standar kerja ataupun standar produksi hendaknya secermat mungkin, dalam arti tidak terlalu tinggi,, sehingga tidak terjangkau oleh umum karyawan, atau tidak terlalu rendah, sehinggah tidak terlalu mudah dicapai karyawan.
5. Besarnya upah normal dengan standar kerja per jam hendaknya cukup merangsang pekerjaan atau karyawan untuk bekerja lebih giat.

2.3 Pengawasan

2.3.1 Pengertian pengawasan

Pengawasan merupakan sistem yang diterapkan kepada bawahan. berdasarkan pada suatu keinginan untuk menghindari terjadinya penyimpangan pada masalah yang sangat penting dalam menjalankan tugas yang sedang atau telah selesai dikerjakan Menurut Sondang P Siagian (2014) menyatakan bahwa pengawasan ialah sebuah langkah pengamatan dalam melaksanakan semua kegiatan organisasi guna menjamin supaya semua para pekerja yang dilakukan sesuai seperti apa yang telah direncanakan Terry (2006) 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

Pengawasan kerja merupakan proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai, Handoko (2003). Harahap (2012) menyatakan sistem pengawas kerja bisa sesuai keinginan berjalan dengan sempurna sesuai standar pengawas juga metode yang disesuaikan jadi harus diperoleh sebagai manfaat atau pendapatan bagi perusahaan yaitu :

- a. Tujuan yang dicapai akan mudah, cepat dan murah
- b. Menimbulkan kejujuran, keterusterangan, dan keterbukaan.
- c. Menimbulkan menghilangkan rasa curiga dan saling percaya.
- d. Meningkatkan rasa tanggung jawab.
- e. Memberikan pengaruh persaingan ketat dan sehat agar karyawan dapat berprestasi.

Indikator yang ada pada pengawasan pekerja menurut Sondang Siagian (2014) terdapat 3 mekanisme yang positif berpengaruh kepada kerjaan sebagai berikut:

- a. Pengarahan kontrol mengaitkan pengelola sumber daya organisasi sumber ini memuat keuangan, material, juga sumber daya manusia (SDM), dan mekanisme pengarahan kontrol mencakup kecocokan kepentingan personalisme dengan kepentingan utama sebuah perusahaan yang melalui penyaringan pegawai yang tepat dan memastikan para pekerja baik dan memiliki kemampuan yang sangat tinggi dan itu pulah yang dipilih Sebagai : objektivitas, pelatihan, alat bantu fasilitas dan alat bantu suara.

- b. Kontrol perilaku ialah segala perbuatan yang mengatur sebuah kegiatan para karyawan Dengan ini dapat dimulai dari manajemen paling tinggi dan juga kemudian mengimplementasikan tingkat menengah dan manajemen yang paling rendah Kegunaan dasar manajemen sikap ialah guna untuk memastikan bawahan melaksanakan tugas tugas sesuai apa yang di rencanakan oleh perusahaan Lalu melihat kinerja dan melaksanakan sebuah tindakan evaluasi kinerja para pekerja
- c. Kontrol pengeluaran ialah semua hal pengaturan incaran bawahan. Dalam hal ini, manajer menetapkan pendapatan yang diinginkan oleh para pekerja Target ini ialah semua hal tentang mengontrol sistem penghargaan dengan iuran para karyawan yang menghasilkan Sebagai: hadiah/bonus, target kerja.

Menurut Brantas (2009) ada sembilan jenis-jenis pengawasan yaitu antara lain sebagai berikut :

- a. Pengawasan pegawai (*personnel contro*) pengawasan ini ditujukan kepada hal-hal yang ada hubungannya dengan kegiatan karyawan Misalnya apakah karyawan bekerja sesuai dengan rencana, perintah, tata kerja, disiplin, absensi, dan sebagainya.
- b. Pengawasan Keuangan (*production control*) pengawasan tersebut ditujukan kepada hal-hal menyangkut keuangan, tentang pemasukan dan pengeluaran, biaya-biaya perusahaan termasuk pengawasan anggarannya.

- c. Pengawasan Produksi (*production control*) pengawasan ini ditujukan untuk mengetahui kualitas dan kuantitas produksi yang dihasilkan, apakah sesuai dengan standar atau rencananya.
- d. Pengawasan Waktu (*time control*) pengawasan ini ditujukan kepada penggunaan waktu, artinya apakah waktu untuk mengerjakan suatu pekerjaan sesuai atau dengan rencana.
- e. Pengawasan Teknis (*technical control*) pengawasan ini ditujukan kepada hal-hal yang bersifat fisik, yang berhubungan dengan tindakan dan teknis pelaksanaan.
- f. Pengawasan kebijakan (*policy control*) pengawasan ini ditujukan untuk mengetahui dan menilai, apakah kebijaksanaan organisasi telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah gariskan.
- g. Pengawasan Penjualan (*sales control*) pengawasan ini ditujukan untuk mengetahui, apakah produksi atau jasa yang dihasilkan terjual sesuai dengan target yang ditetapkan
- h. Pengawasan Inventaris (*inventory control*) pengawasan ini ditujukan untuk mengetahui, apakah inventaris perusahaan masih ada semuanya atau ada yang hilang.
- i. Pengawasan Pemeliharaan (*maintenance control*) pengawasan ini ditujukan untuk mengetahui, apakah semua inventaris perusahaan atau kontrol dipelihara dengan baik atau tidak, dan jika ada yang rusak apa kerusakannya, apa masih bisa diperbaiki atau tidak.

Menurut Situmorang dan Juhir (1994) teknik-teknik pengawasan berdasarkan berbagai hal yaitu:

- a. Pengawasan langsung, Pengawasan tidak langsung dan Pengawasan melekat.
- b. Pengawasan preventif dan pengawasan refresif
- c. Pengawasan intern dan pengawasan eksteren

2.3.2 Metode Pengawasan

Siagian (1990:130–140) metode pengawasan terdiri dari dua indikator yang digunakan dalam variabel pengawasan , yaitu :

- a. Pengawasan langsung, pimpinan secara langsung turun kelapangan untuk memantau dari dekat kegiatan yang dilakukan oleh bawahan. .
 1. Inspeksi secara langsung
 2. Observasi langsung pada di tempat
 3. Laporan langsung di tempat
- b. Pengawasan secara tidak langsung, pimpinan melakukan pengawasan hanya dari jarak yang jauh, hanya melalui hasil laporan tertulis maupun laporan lisan yang disampaikan oleh bawahan.
 1. Laporan Tertulis dan Laporan Lisan

2.4. Kinerja

2.4.1 Pengertian Kinerja

Rivai (2006) mengemukakan pengertian kinerja adalah kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya Hasibuan (2000) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan waktu Dari kedua pengertian tersebut kinerja karyawan adalah perilaku kerja yang nyata dan ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang didapatkan dari para pekerja sesuai dengan perannya dari perusahaan Dapat diuraikan bahwa kinerja ialah perilaku kerja yang dihasilkan dari seorang pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Borman, Motowidlo dan Schmit (1999) dalam Jayaweera (2014) mengatakan kinerja seperti kegiatan atau perilaku yang dikerjakan guna menggapai tujuan sasaran organisasi Rotunda (2002) mendefinisikan kinerja seperti semua sikap dan juga kegiatan para pekerja yang berpartisipasi kepada tujuan organisasi dan ada pada dibawah kontrol perserorangan Secara kesederhanaan kinerja adalah memenuhi pekerjaan yang berkaitan dengan karyawan dan berkaitan dengan keterampilan yang dipunya. Amstrong (2009) dalam Wibowo (2014) kinerja ialah sebuah proses sistem guna membenarkan kinerja organisasi dan mengembangkan kinerja perseorangan dan berkelompok Menurut Suyadi Prawirosono kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan

wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika

Mathis dan Jackson, (2001) hal-hal yang memengaruhi kerja perseorangan ialah keahlian mereka, dukungan, motivasi, organisasi, dan keberadaan para pekerja yang dilakukan Gibson (1987) ada tiga hal yang memengaruhi kepada kinerja :

1. Faktor individual : tingkat sosia;, demografi seorang, kemampuan, keterampilan pengalaman kerja , dan latar belakang keluarga.
2. Faktor psikolog: sikap, motivasi, kepuasan kerja, persepsi dan peran .
3. Faktor organisasi : sistem penghargaan, struktut organisasi, desain dan kepemimpinan.

Rivai mengatakan hal yang dituju dalam penilaian kinerja secara umum ialah sebagai berikut:

1. Melakukan tinjauan kepada para pekerja karyawan.
2. Mendapat data yang sesuai kebenaran dan sistematis dalam menetapkan nilai dari sebuah pekerjaan.
3. Mengidentivikasi keahlian organisasi.
4. Menganalisis keahlian para karyawan secara realitas.
5. Menyusun tujuan di masa yang akan datang.
6. Melihat prestasi dari para pekerja.

7. Menghasilkan keadilan dalam bentuk pemberian gaji dan upah yang ditetapkan dalam sebuah organisasi.
8. Menghasilkan data guna menetapkan langkah pengupahan dan penggajian agar sesuai dengan pemberlakuan secara umum
9. Mendukung pihak manajemen dengan melakukan pengawasan dan pengukuran secara detail terhadap beban yang dipakai dari perusahaan
10. Membolehkan manajemen melakukan negoisasi secara logis dan objektif serikat para pekerja ataupun secara langsung dengan pegawai .

Khaerul Umam (2010), mengemukakan manfaat penilaian kinerja karyawan yaitu penyesuaian-penyesuaian kompensasi, perbaikan kinerja, kebutuhan latihan dan pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, muatasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja

Menurut Robbins (2006:206), penunjuk guna mengukur kerja karyawan ialah :

1. Kualitas kinerja dapat diukur dengan persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang telah didapatkan dengan sempurna tugas terhadap kemampuan dan keterampilan karyawan
2. Kuantitas ialah jumlah yang telah diperoleh dan dinyatakan ke dalam istilah seperti jumlah aktivitas dan jumlah unit yang diselesaikan

3. Ketepatan waktu ialah tingkat aktiv yang diselesaikan pada tepat waktu atau awal waktu yang dikatakan dan dilihat dari sudut kordinasi dengan hasil keluar serta maksimal waktu yang tersedia guna aktivitas lainnya
4. Kemandirian ialah tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya
5. Efektivitas ialah pengguna tingkat sumber daya organisasi atau tenaga, teknologi, bahan baku,uang memaksimalkan dengan kata lain menaikkan pendapatan setiap unit dalam menggunakan sumber daya
6. Komitmen kinerja ialah sebuah tingkat kepada pegawai dalam memiliki komitmen kerja dengan tanggung jawab dan instansi kepada perusahaan.

2.5. Penelitian terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama penelitian, judul dan tahun penelitian	Variabel	Metode penelitian	Hasil penelitian
1.	Muhammad Habib	Pengawasan , motivasi,	Metode kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa

	<p>Siregar (2017) Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Tirtanadi Pusat Sumatera Utara Studi Kasus Di Pdam Tirtanadi Jl Sm Raja Medan</p>	<p>kinerja karyawan.</p>	<p>pengawasan berpengaruh terhadap kinerja secara signifikan, hal ini terlihat pada uji t di mana t hitung 2,938 lebih besar dari t tabel 1: ,689 dengan signifikansi 0,035 dan dengan nilai koefisien sebesar 0,189. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan merupakan faktor yang mempengaruhi PDAM Tirtanadi Medan Kantor Pusat Provinsi Sumatera Utara Serta Motivasi berpengaruh terhadap kinerja secara signifikan terlihat dari uji t di mana t hitung 2,442 lebih besar dari t tabel 1: ,689 dengan signifikansi 0,020 dan dengan nilai koefisien sebesar 0,368. Hal ini menunjukkan bahwa</p>
--	--	------------------------------	---

				<p>motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Medan Kantor Pusat Provinsi Sumatera Utara.</p>
2.	<p>Sri Purnama (2018)</p> <p>Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal</p>	<p>Pengawasan , disiplin kerja dan kinerja karyawan.</p>	<p>metode kuantitatif</p>	<p>Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel Pengawasan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai Kantor Camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal Pengaruh signifikan terbesar terhadap kinerja pegawai Kantor Camat</p>

				<p>Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal adalah pada variabel Pengawasan dengan koefisien standar beta sebesar 5,444 kemudian diikuti oleh variabel Disiplin Kerja dengan koefisien beta sebesar 0,999. Dari hasil analisis tersebut dapat diambil suatu kesimpulan bahwa Pengawasan merupakan faktor dominan yang mempunyai pengaruh terbesar terhadap kecenderungan Kinerja Pegawai Kantor Camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal.</p>
--	--	--	--	---

3.	<p>Mirsa Lukas, Bernhard Tewel, Mac Donald Walangitan (2017)</p> <p>Pengaruh Pengawasan , Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Barang Milik Daerah Kabupaten Minahasa Utara</p>	<p>Pengawasan , kepemimpinan , kompensasi dan kinerja pegawai</p>	<p>Metode Penelitian Asosiatif</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Kabupaten Minahasa Utara, kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Kabupaten Minahasa Utara, kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Kabupaten Minahasa Utara dan pengawasan , Kepemimpinan dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan</p>
----	---	---	------------------------------------	--

				terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Kabupaten Minahasa Utara
4.	Gracetiara Mera Diviani (2015) Analisis Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi	Insentif , kepuasan dan kinerja karyawan	Metode kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Insentif terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh model sebesar 70,7%, terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan kinerja karyawan dapat dijelaskan dalam model penelitian sebesar 63,1%, dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh model sebesar 49,7%.

5.	Maziah (2016) Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bni Syariah Makassar	Insentif dan kinerja karyawan	Metode kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan di PT. BNI Syariah Makassar bahwa pemberian insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan statistik melalui pengujian hipotesis secara parsial yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak.
6.	Juhardi Monardo (2016) Pengaruh Motivasi Kerja,	Motivasi,peng awasan , disiplin dan kinerja karyawan		Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1:) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank

	<p>Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Padang</p>		<p>Syariah Mandiri Cabang Padang, ditunjukkan dengan nilai koefisien 0,289 dengan nilai thitung (12,908) > ttabel (1: ,65936); 2) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengawasan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Padang, ditunjukkan dengan nilai koefisien 0,231 dengan nilai thitung (5,390) > ttabel (1: ,65936) ; (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara diiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Padang, ditunjukkan dengan nilai koefisien 0,269 dengan nilai thitung (5,686) > ttabel (1: ,65936) ; (4)</p>
--	---	--	---

				<p>terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara motivasi kerja (X1), pengawasan (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Padang, berdasarkan analisis data fhitung sebesar $6,019 > f_{tabel} 3,08$. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan hendaknya Bank Syaraiah Mandiri Cabang Padang memberikan motivasi kerja yang tinggi terhadap karyawan, pengawasan dan disiplin kerja demi meningkatkan kinerja karyawan untuk masa yang akan datang.</p>
--	--	--	--	---

7.	Akila (2017) Pengaruh Insentif Dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Cv Vassel Palemban	Insentif , pengawasan dan produktivitas kerja	Metode kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1:) Secara simultan terdapat pengaruh insentif dan pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Vassel Palembang, 2) Secara parsial terdapat pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Vassel Palembang, 3) Secara parsial juga ada pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Vassel Palembang
8.	Indra Budi	Lingkungan kerja,	Metode kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa

	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengawasan Serta Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Eagle High Plantations Divisi Keruing Estate Di Kabupaten Kutai Timur	pengawasan , kedisiplinan, dan kinerja karyawan		Lingkungan Kerja dan Pengawasan serta Kedisiplinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
9.	Ahkmad Nurrofi (2017), Pengaruh	Pengawasan , insentif financial, insentif non	Metode Kuantitatif	Hasil prngujian SPSS secara persial variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan

	Pengawasan , Pemberian Insentif Financial Dan Pemberian Insentif Non Financial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karaoke Venus	financial dan kinerja karyawan		terhadap kinerja karyawan Karyawan variabel insentif financial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Variabel insentif non financial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
10.	Ach Maulid Humaidi, Nugroho Mawardi Wibowo Muninghar,	Insentif , pengawasan dan kinerja karyawan	Metode kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data serta pembahasan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

	Pengaruh Pemberian Insentif dan Pengawasan Terhadap Kinerja Personel Polsek Pamekasan Kabupaten Pamekasan		1. Insentif adalah penghasilan tambahan yang akan diberikan kepada para pegawai yang dapat memberikan prestasi sesuai dengan yang telah ditetapkan Pengawasan adalah proses pengamatan pada seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya Kinerja personel adalah cara di mana suatu tindakan atau tugas dilaksanakan, disini juga dilihat bahwa kinerja
--	---	--	---

				<p>berhubungan dengan pelaksana suatu tugas.</p> <p>2. Secara simultan, pemberian insentif dan pengawasan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja personal Polsek Pamekasan Kabupaten Pamekasan</p> <p>3. Secara parsial, pemberian insentif dan pengawasan secara parsiall mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja personal Polsek Pamekasan Kabupaten Pamekasan.</p> <p>4. Pengawasan mempunyai pengaruh</p>
--	--	--	--	--

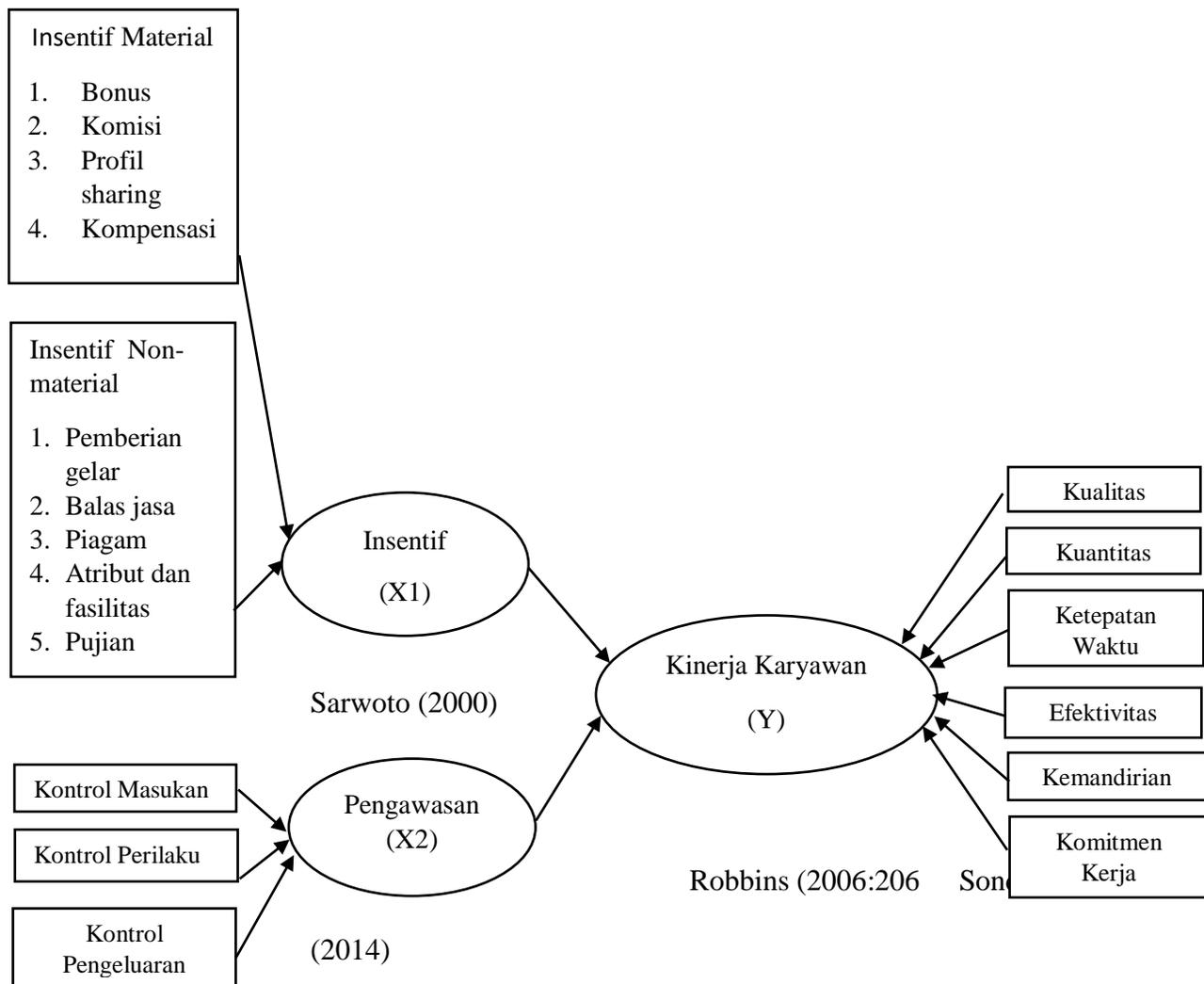
				dominan terhadap kinerja personal Polsek Pamekasan Kabupaten Pamekasan.
11.	Kurnia Harayani (2017). Pengaruh Pengawasan Manajer dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Hotel Alpha Pekanbaru	Pengawasan Insentif dan Kinerja Karyawan	Metode Kuantitatif	1. Penguji hipotesis 1: Hasil output uji hipotesis pengawasan manajer menggunakan Uji t diperoleh hasil $(5,588) > (2,004)$. Artinya variabel pengawasan manajer berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Alpha Pekanbaru Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternative (H_{antara}) diterima.

				<p>2. Pengujian hipotesis 2</p> <p>(H2) Hasil output uji hipotesis pemberian insentif menggunakan uji t diperoleh hasil $(6,081) > (2,004)$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternative (H_a) diterima</p> <p>Artinya variabel pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Alpha Pekanbaru 3.</p> <p>Pengujian hipotesis 3</p> <p>(H3) Hasil output uji hipotesis pengawasan manajer dan pemberian insentif terhadap</p>
--	--	--	--	--

				<p>kinerja karyawan menggunakan uji F diperoleh hasil (23,417) > (3,17). Jadi dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima Artinya pengawasan manajer (X1) dan pemberian insentif (X2) berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y).</p>
--	--	--	--	---

2.6 Kerangka konseptual

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



2.7 Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan kerangka konseptual diatas, maka hipotesis untuk penelitian ini di rumuskan sebagai berikut :

1. Diduga bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Pinasthika Mustika Finance?
2. Diduga bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Pinasthika Mustika Finance?

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Dalam penelitian ini penulis bertujuan untuk mengetahui Pengaruh insentif (X1) dan Pengawasan (X2) sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen pada PT. Mitra Pinasthika Mustika Finance. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif, dengan sumber data berupa data primer dan data sekunder. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berupa karyawan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Linear Regresi Berganda.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini, lingkup objek penelitian yang ditetapkan penulis sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti adalah Pengaruh Insentif Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Pinasthika Mustika Finance Cabang Kota Palopo, sesuai dengan objek yang ditetapkan maka penelitian ini dilakukan secara langsung di kantor perusahaan PT. Mitra Pinasthika Mustika Finance Cabang Kota Palopo, tepatnya di Jl Kelapa, Kelurahan Lagaligo, Kecamatan Wara, Kota Palopo, Sulawesi Selatan. Penelitian ini dilakukan mulai bulan maret sampai selesai.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi sekaligus sampel atau biasa disebut dengan teknik sampling di mana pada penelitian ini seluruh karyawan yang ada di PT. MPM Finance Cabang Kota Palopo merupakan sampel yang jumlahnya sebanyak 53 orang.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder Menurut “Indriantoro dan Supomo (2013) data primer ialah sumber data penelitian yang dihasilkan secara langsung dari sumber yang asli (dan tidak melalui media perantara), seperti (sikpa, pengalaman, dan opini) secara perorangan atau berkelompok), hasil pengujian, dan hasil kegiatan Ada pun data primer yang dipakai dalam penelitian tersebut ialah kuesioner ialah merupakan sumber data penelitian yang diperoleh dengan cara mengajukan daftar pertanyaan langsung kepada responden Menurut Hasan (2002) data sekunder ialah data yang dihasilkan dan dikumpulkan dari orang yang mengerjakan penelitian dari sumber yang ada Dan juga data ini dipakai guna mendukung informasi data primer yang dihasilkan dari penelitian terdahulu, buku, bahan pustaka, literatur dan lainnya.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Observasi

Menurut sugiono (2016) yaitu sebagai teknik mengumpulkan data yang mempunyai ciri ciri spesifik apabila dibedakan dengan teknik lainnya Observasi dikerjakan

dengan melihat atau terjun langsung dilapangan yang digunakan guna menentukan faktor apa saja yang layak didukung melalui survei analisis

3.5.2 Dokumentasi

Menurut sugiono (2015) ialah suatu hal yang digunakan guna menghasilkan data dan informan dalam bentuk arsip,dokumen,tulisan angka,buku, dan gambar seperti laporan beserta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

3.5.3 Kuesioner

Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilaksanakan dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan yang dilengkapi dengan alternatif jawaban yang tersedia dalam bentuk angket kepada responden.

3.5.4 Penelitian pustaka

Penelitian Pustaka(*Library Research*)ialah penelitian yang dikerjakan dengan mempelajari literature yang terhubung dengan judul yang diajukan dan juga sebagai landasan teori sebagai pertimbangan bahan guna membuktikan hipotesis yang diajukan.

3.6 Variabel Penelitian dan Variabel Definisi Operasional

3.6.1. Variabel Penelitian

Dalam rangka menguji hipotesis yang telah dijelaskan dalam landasan teori sebelumnya maka variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini dapat di klarifikasikan menjadi dua yaitu:

1. Variabel dependen (Y)

Menurut Sugiyono (2016) variabel dependen/variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas Dalam penelitian ini variabel dependen yang akan diteliti adalah kinerja karyawan pada PT. MPM Finance Cabang Kota Palopo Kinerja karyawan ialah catatan yang bersifat universal merupakan suatu organisasi yang efektif dan bagian karya yang berdasarkan kriteria dan standar yang ditetapkan Kinerja ialah kelakuan manusia didalam sebuah organisasi yang memenuhi standar perilaku yang ditetapkan guna mencapai pendapatan yang diinginkan Siagian (2003). Semua pertanyaan diukur dengan menggunakan skala interval lima point yaitu sangat setuju (5), setuju (4), netral (3), tidak setuju (2), sangat tidak setuju (1:).

2. Variabel independen (X)

Menurut Sugiono (2016) variabel independen/variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini variabel independen yang akan diteliti adalah :

a. Insentif

Menurut Henry Simamora (2001) ialah sangat berperan bagi para pekerja untuk membantu seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya melebihi yang diinginkan dari organisasi Dengan itu insentif berguna untuk penghargaan dari karyawan yang melakukan sebuah pekerjaan yang ditetapkan dari pemimpin Variabel ini diukur menggunakan skala interval 5 point yaitu sangat setuju (5), setuju (4), ragu-ragu (3), tidak setuju (2), sangat tidak setuju(1:).

b. Pengawasan

Hadibroto dalam Fahmi (2011:84) menyatakan ialah pekerjaan penilaian kepada kegiatan dengan bertujuan melaksanakan dengan baik dan agar bisa memenuhi tujuan yang ditetapkan Variabel ini diukur menggunakan skala interval 5 point yaitu sangat setuju (5), setuju (4), ragu-ragu (3), tidak setuju (2), sangat tidak setuju (1:).

3.6.2 Definisi Operasional

Adapun definisi operasional untuk masing-masing variabel dan indikatornya sebagai berikut :

Tabel 3.1

No.	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Insentif (X1)	Insentif adalah seperti balas jasa dari perusahaan	1. Insentif Material

		yang bisa dihasilkan dengan uang juga diberikan secara menetap	2. Insentif Non Material
2.	Pengawasan	Pengawasan merupakan sistem yang diterapkan kepada bawahan. berdasarkan pada suatu keinginan untuk menghindari terjadinya penyimpangan pada masalah yang sangat penting dalam menjalankan tugas yang sedang atau telah selesai dikerjakan.	1.kontrolmasukan 2. kontrol perilaku 3.kontrolpengeluaran
3.	Kinerja Karyawan	Kinerja karyawan ialah guna dari tingkat keahlian, derajat motivasi dan sikap Kinerja ialah perilaku kerja yang nyata dan ditampilkan setiap karyawan sebagai	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian

		prestasi kerja yang didapatkan dari para pekerja sesuai dengan perannya dari perusahaan.	6. Komitmen kerja
--	--	--	-------------------

3.7 Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode regresi linier berganda (*multiple regressions*). Metode ini digunakan untuk menguji variabel dependen dengan variabel independen lebih dari satu. Pengolahan data dengan menggunakan perangkat lunak (*software*) statistik SPSS (*statistical package for social sciences*). Data tersebut dianalisis dengan tahapan analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis (uji t dan uji *adjusted R square*).

3.7.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Gujarati (2012:95) analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen, dengan tujuan untuk mengestimasi atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap profitabilitas, maka digunakan alat teknik yang memasukkan variabel independen dan dependen ke dalam model persamaan regresi, sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien Regresi

X1 = Insentif

X2 = Pengawasan

e = *Error term*

3.7.2 Pengujian Hipotesis

3.7.2.1 Uji Parsial (Uji T)

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Imam Ghazali, 2012:98). Pengambilan keputusan pada uji statistik t dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikannya pada taraf kepercayaan 0,05. Jika nilai signifikannya $> 0,05$ maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, sedangkan jika nilai signifikannya $= 0,05$ maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

H_0 : tidak terdapat hubungan signifikan secara parsial antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

H₁.terdapat hubungan signifikan secara parsial antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

3.7.2.2 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner Suatu kuesioner valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali,2013).

3.7.2.3 Uji reliabilitas

Menurut Ghozali, Imam (2016) mengatakan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

3.7.2.4 Koefisien Determinasi (*adjusted R*²)

Uji *adjusted R*² menyatakan bahwa hubungan antara variabel dependen dan variabel independen Uji ini menunjukkan antara variabel dan faktor lain yang dapat mempengaruhi Analisis koefisien determinansi dipergunakan agar dapat melihat besarnya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen yang dinyatakan dalam persentase

Agar dapat mengetahui besarnya pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen digunakan koefisien determinan dengan rumus :

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD= Koefisien Determinasi.

R^2 = Koefisien Korelasi.

100%= Pengali yang menyatakan dalam persentase.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah singkat PT. MPM

PT. Mitra Pinasthika Mustika Finance atau MPM Finance adalah perusahaan *multifinance* yang bergerak dibidang pembiayaan multiguna, modal kerja, dan investasi terhadap sektor pembiayaan konsumen pada kendaraan bermotor roda dua, roda empat, dan multiguna MPM finance juga bergerak dalam sektor pembiayaan korporasi melalui produk sewa, pembiayaan untuk alat berat, mesin maupun properti industri. Memiliki 80 cabang yang tersebar di wilayah Indonesia dan didukung 2500 karyawan yang berpengalaman dan berdedikasi tinggi, MPM Finance siap untuk menyediakan solusi kebutuhan masyarakat Indonesia.

MPM Finance telah mengalami perbaikan dan perubahan, baik pada status perusahaan ataupun kegiatan operasional selama 27 tahun telah berada di Indonesia. Kehadiran MPM Finance yang kini telah memiliki lebih dari 80 cabang yang berada di Indonesia, berawal dari sebuah perusahaan perdagangan surat berharga (sekuritas) beranam PT. Elbatama Securindo yang didirikan pada 3 Mei 1990. Pada tahun 1993, perusahaan mengubah kegiatan usaha menjadi pembiayaan konsumen dan berubah nama menjadi PT. Elbatama Finance. Pada perkembangan selanjutnya, tepatnya pada tahun 2000, PT. Austindo Nusantara Jaya melakukan akuisisi terhadap PT. Elbatama

Finance Mengikuti akuisisi tersebut pada tahun 2003, perusahaan mengubah nama menjadi PT. Austindo Nusantara Jaya Finance (ANJ Finance).

Pada tahun 2012, perusahaan mengalami perubahan struktur pemegang saham mayoritas Tepat pada tanggal 7 Januari 2012, PT. Mitra Pinasthika Mustika Tbk (MPM) membeli semua saham milik ANJ Finance Sejalan dengan hal tersebut, perusahaan berganti nama menjadi PT. Mitra Pinasthika Mustika Finance (MPM Finance) perusahaan terus mengalami perkembangan hingga mampu menjadi perusahaan pembiayaan kokoh dari segi keuangan serta terus berkembang dari sisi bisnis maupun operasional.

Sebagai bagian dari insentif strategis, tepat pada 14 Mei 2014, MPM melakukan merger anak usahanya, yaitu MPM Finance dan PT. Sasana Artha Finance (SAF) yang sebelumnya memiliki fokus bisnis pada pembiayaan sepeda motor Honda Dalam merger ini, MPM Finance menjadi perusahaan penerima penggabungan Untuk mengoptimalkan pertumbuhan bisnis MPM Finance ke tingkat selanjutnya, pada April 2017, MPM melepas 20% saham MPM Finance kepada Japan Consumer Credit Service Co., Ltd. (JACCS) yang merupakan mitra strategis jangka panjang perusahaan dibidang jasa perubahan komposisi pemegang saham MPM Finance di mana JACCS menjadi pemegang saham mayoritas dengan kepemilikan 60% saham MPM Finance.

Sesuai dengan tujuan MPM Finance agar dapat memenuhi kebutuhan setiap pelanggannya secara mudah dan cepat melalui berbagai produk unggul dan

kenyamanan, setiap kegiatan perusahaan dilaksanakan sesuai dengan visi, misi, dan budaya perusahaan.

MPM Finance cabang palopo terletak di Jl Kelapa No 34, lagaligo wara selatan kota palopo, Sulawesi selatan PT. MPM Finance juga memiliki unit yang terletak di Jl Dr Sam Ratulangi Bukti Indah Malili Kabupaten Luwu Timur, Sulawesi Selatan.

4.1.2 Visi dan Misi PT. MPM Finance

Menjadi perusahaan ternama yang digemari setiap insan yang diciptakan oleh sumber daya manusia yang terampil dan penuh semangat dibawah para pemimpin yang berwibawah dan bersahajaMenyediakan produk dan layanan keuangan berkualitas prima dan ramah sehingga menyenangkan para konsumen.

4.1.3 Struktur organisasi PT. MPM Finance

Struktur Organisasi, Perusahaan dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan pada perusahaan, diperlukan struktur organisasi yang berisi tanggung jawab pekerjaan yang harus dilaksanakan, agar kegiatan-kegiatan perusahaan tersebut dapat dilakukan dengan baik dan efisien, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai Adapun struktur MPM Finance yaitu terdiri dari Business Manager, Businnes Officer, Branch Analyst, Branch Opration, Supervisor Marketing MyCar/Mycash, Supervisor Collection Mobil/motor.

Jenis-jenis produk pembiayaan yang ditawarkan MPM Finance ada beberapa jenis yaitu :

a. MyCar

MyCar New yaitu produk jasa yang melayani pembiayaan untuk pembelian kendaraan roda empat/mobil baru – MyCar Used yaitu produk jasa yang melayani pembiayaan untuk pembelian kendaraan roda empat/mobil bekas.

b. MyCash

Mycash Mobil yaitu produk jasa yang melayani pembiayaan kembali (lease back) atas kendaraan roda empat (mobil) – MyCash Motor yaitu produk jasa yang melayani pembiayaan kembali (lease back) atas kendaraan roda dua (motor).

4.2 Hasil Penelitian

Analisis data adalah suatu kegiatan untuk meneliti, memeriksa, mempelajari membandingkan data yang ada dan membuat interpretasi yang diperlukan Selain itu analisis data dapat digunakan untuk mengidentifikasi jawaban atas masalah yang telah dirumuskan sebelumnya Data diperoleh dari penyebaran kuesioner yang dikuantitatifkan agar dapat analisis secara statistic sebagai berikut:

4.2.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis yang didasarkan pada hasil jawaban yang diperoleh dari responden, di mana responden memberikan pernyataan dan penilaian atas pernyataan-pernyataan yang diajukan oleh penulis Kemudian data yang diperoleh dari jawaban responden atas pernyataan yang diajukan selanjutnya dihitung presentasinya.

1. Deskriptif data

Kuesioner yang berisi 18 item pernyataan ini disebarakan kepada 53 responden penelitian menyebarkan kuesioner sebanyak 53 eksemplar dan 50 eksemplar kuesioner yang kembali serta dapat diolah.

a. Karakteristik responden

Tabel 4.1

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-laki	33	66%
Perempuan	17	34%
Total	50	100

Sumber. Lampiran 3 Data diolah 2020

Dari tabel 4.1 tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 33 orang atau sekitar 66% dari keseluruhan jumlah responden dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 17 atau sekitar 34% dari seluruh jumlah responden.

b. Uji Validitas dan Reliabilitas

1) Uji Validitas x

Guna menguji validitas instrumen, penulis menggunakan aplikasi SPSS versi 24 validitas dilakukan dengan menggunakan uji signifikasi yaitu membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel Kriteria penilaian menggunakan *degree of freedom*

(df) = $n-2$ di mana n adalah jumlah sampel dan k adalah konstruk (variabel). Pada kasus ini besarnya $df = 50-2=48$ dengan $\alpha 0.05$ di dapat r-tabel 0.278. jika r-hitung lebih besar dari r-tabel dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Tabel 4.2
Uji Validitas

No.	Variabel dan Item pertanyaan	r-hitung	r-tabel	keterangan
	Insentif			
1.:	Item x1.1	0,761	0,278	Valid
2.	Item x1.2	0,699	0,278	Valid
3.	Item x1.3	0,575	0,278	Valid
4.	Item x1.4	0,562	0,278	Valid
5.	Item x1.5	0,621	0,278	Valid
6.	Item x1.6	0,481	0,278	Valid
No	Pengawasan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1.	Item x2.1	0,651	0,278	Valid
2.	Item x2.2	0,295	0,278	Valid
3.	Item x2.3	0,720	0,278	Valid
4.	Item x2.4	0,628	0,278	Valid
5.	Item x2.5	0,306	0,278	Valid

6.	Item x2.6	0,606	0,278	Valid
No.	Kinerja karyawan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1.	Item y1	0,533	0,278	Valid
2.	Item y2	0,685	0,278	Valid
3.	Item y3	0,741	0,278	Valid
4.	Item y4	0,763	0,278	Valid
5.	Item y5	0,776	0,278	Valid
6.	Item y6	0,785	0,278	Valid

Sumber : lampiran 4 data diolah 2020

c. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, penulis memakai kuesioner sebagai alat pengukur pangaruh kinerja karyawan di PT. MPM Finance Cabang Palopo Uji reliabilitas adalah uji kehandalan guna mengetahui seberapa jauh alat ukur dapat di percaya Suatu kuesioner handal jika jawaban responden terhadap pertanyaan stabil dari waktu ke waktu.

Pengujian reliabilitas konstrak pada penelitian ini akan menggunakan nilai cronbachs yang dihasilkan melalui pengolahan data SPSS 24. Jika nilai cronbachs alpaha > 0,60 maka dikatakan ribel (Ghozali,2012).

Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3**Uji Reliabilitas**

Variabel penelitian	Croanbachs Alpha	r-standar	Keterangan
Insentif	0,742	0,60	Relibel
Pengawasan	0,713	0,60	Relibel
Kinerja karyawan	0,776	0,60	Relibel

Sumber: lampiran Data diolah 2020

d. Pengujian Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda berguna untuk mengetahui bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), jika dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

Tabel 4.4**Hasil uji regresi linier berganda**

Model	Unstandardized Coefficient	
	B	Std. Error
(constan)	1.879	6.443
Insentif	224	174
Pengawasan	628	190

Berdasarkan tabel 4.5 diatas didapat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1.879 + 0.224X_1 + 0.628X_2 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi berganda tersebut dapat di jelaskan bahwa:

1. Nilai konstan (antara) sebesar 1: ,879 artinya apabila insentif dan pengawasan nilainya sama dengan nol maka kinerja karyawan akan bernilai 1: ,879.
 2. Nilai koefisien (b1) sebesar 0,224 artinya setiap kenaikan nilai insentif sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,224 dengan asumsi variabel pengawasan adalah tetap.
 3. Nilai koefisien (b2) sebesar 0,628 artinya setiap kenaikan nilai pengawasan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,628 dengan asumsi variabel insentif tetap.
2. Uji Determinasi (adjusted R²)

Bertujuan untuk seberapa kemampuan variabel independen, menjelaskan variabel dependen yang dilihat melalui R square.

Tabel 4.5**Uji determinasi****Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
1:	.463 ^{antara}	.215	.181	2.917

antara Predictors: (Constant), total.x2, total.x1

Berdasarkan tabel diatas diperoleh angka *Adjusted R Square* sebesar 0,181 atau 18,1%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen yaitu insentif dan pengawasan terhadap variabel dependen sebesar 18,1%. Sedangkan sisanya 81,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

3. Uji T (uji parsial)

Uji t digunakan membuktikan pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen, di mana apabila nilai t hitung lebih besar dari tabel t menunjukkan diterimanya hipotesis yang diajukan Nilai t hitung dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai t tabel didapat melalui $\text{dig.}\alpha=0,05$ dengan $\text{df}=n-k$. $\text{df}=50-3=47$ nilai $T_{\text{tabel}} = 1: ,677$

Tabel 4.6**Uji t**

Model	T	Sig.
(Constan)	.292	772
Insentif	1.285	205
Pengawasan	3.306	002

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji t diperoleh hasil bahwa nilai t hitung sebesar 1: ,285 lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 1: ,677 maka secara parsial variabel independen insentif tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan
2. Pengawasan berpangaruh terhadap kinerja karyawan berdaasarkan uji t diperoleh hasil bahwa nilai t hitung sebesar 3,306 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1: ,677 maka secara persial variabel independen pengawasan berpengaruh signifikan terhadap dependen kinerja karyawan.

4.3 Pembahasan

Penelitian ini menguji tentang pengaruh insentif dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. MPM Finance Cabang Palopo Mengenai pembahasan ini makna nilai positif dan signifikan yaitu dikatakan bernilai positif pada saat nilai t tabel

menunjukkan arah yang positif. Sedangkan makna nilai signifikan dapat dikatakan relevan apabila memenuhi syarat tingkat kesalahan 0,05 atau lebih kecil dari 0,05.

4.3.1 Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di mana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif tidak berpengaruh dan tidak signifikan. Mengapa karena koefisien regresi menunjukkan bahwa insentif sebesar 0,224 nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$ ($1: ,285 < 1: ,667$) atau karena T_{hitung} lebih kecil dari T_{tabel} . Sedangkan dikatakan tidak signifikan karena nilai signifikan pada insentif sebesar 0,205 yang mana syaratnya dikatakan signifikan jika tingkat kesalahan sebesar 0,05 atau lebih kecil dari 0,05. Artinya insentif tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. MPM Finance Cabang Kota Palopo

Hasil penelitian membuktikan bahwa insentif secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. MPM Finance Cabang Kota Palopo. Kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh adanya insentif karena yang terpenting bagi karyawan salah satunya mereka bisa mendapatkan pekerjaan, pemberian tambahan balas jasa terasa kecil dibandingkan dengan kegiatan pekerjaan lainnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Agus Sembiring (Pengaruh Insentif Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur). Yang mengemukakan bahwa insentif tidak berpengaruh

terhadap pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur Namun dalam hal penelitian ini seakan-akan pemberian tambahan balas jasa tidak begitu dianggap oleh pegawai dinas pendidikan Kutai timur.

4.3.2 Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di mana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh dan signifikan Koefisien menunjukkan bahwa pengawasan sebesar 0,628 dan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($3,306 > 1,667$) atau karena T hitung lebih besar dari T tabel Artinya insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. MPM Finance Cabang Palopo

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Juhardi Monardo (2015) yang mengemukakan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BANK MANDIRI Cabang Padang.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, peneliti menemukan beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Insentif (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. MPM Finance Cabang Palopo
2. Pengawasan (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. MPM Finance Cabang Palopo

5.2 Saran

Adapun saran yang ingin disampaikan oleh penulis berdasarkan kesimpulan diatas adalah sebagai berikut:

1. Disarankan kepada PT. MPM Cabang Palopo agar meningkatkan terus pemberian insentif terhadap karyawan agar kinerja karyawan lebih meningkat.
2. Disarankan kepada PT. MPM Cabang Palopo agar lebih ditingkatkan lagi pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin sehingga pengawasan yang sebelumnya diberikan masih rendah untuk pencapaian mutu kerja yang diberikan oleh pemimpin.
3. Disarankan penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber referensi penelitian selanjutnya yang memiliki topik dan tema yang sama.
4. Pengumpulan data pada penelitian selanjutnya diharapkan tidak hanya sebatas penyebaran kuesioner saja tetapi dapat juga dilakukan dengan pengamatan,

dokumentasi, observasi, serta wawancara langsung ke objek penelitian. Kehadiran peneliti pada saat responden melakukan pengisian kuesioner sebaiknya dilakukan, karena responden dapat menanyakan secara langsung butir-butir pernyataan yang tidak dipahami.

DAFTAR RUJUKAN

- Admosudirdjo 2005. *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. Malayu: Rineka Cipta.
- Akila, ANTARA. (2017). Pengaruh Insentif dan Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV VasselPalembang. *Jurnal Ecoment Global*, 2(2), 35-48
- Amstrong 2009. *Handbook of Performance Management*. London: Kogan Page.
- Bacal 2012. *Performance Management* Terjemahan Surya Dharma dan Yanuar Irawan, Penerbit Gramedia Pustaka.
- Borman, W.C & Motowidlo, S.J 1999. *Expanding The Criterion Domain to Include Elements of Extra-role Performance, dalam Schmitt, N & Borman, W.C (editors). Personnel Selection in Organizations San Francisco: Jossey-Bass.*
- Budi, I., Riad, S S., & AS, D L. (2019). Pengaruh lingkungan kerja dan pengawasan serta kedisiplinan terhadap kinerjakaryawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman (JIMM)*, 3(4).
- Diviani, G M., & Djastuti, I. (2015) *Analisis Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Perusahaan Air Minum Kabupaten Jepara)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).

- Fariszal, ANTARA. (2018) *PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SEMANGGI MAS SEJAHTERA TULUNGAGUNG* (Doctoral dissertation, University of Muhammadiyah Malang
- Gibson 1987. *Organisasi, Dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses*. Binarupa Aksara, Jakarta.
- Ghozali, Imam 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Ghozali, imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate: Dengan Program IBM SPSS23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D.N., 2012, *Dasar-dasar Ekonometrika, Terjemahan Mangunsong, R.C.*, Salemba Empat, buku 2, Edisi 5, Jakarta.
- Hasibuan 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Handoko 2003. *Manajemen, Edisi ke II, Cet XVIII*, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta,
- Harahap 2012. *Teori Akuntansi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Hasan, dan hamid 2015. *Kemampuan Manajerial Pimpinan dalam Memotivasi dan Mendisiplinkan Karyawan dikaitkan dengan Produktivitas Kerja*. Bandung: PPs UPI Tesis tidak dipublikasikan.

Imam dan Ghozali 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*.

Yogyakarta: Universitas Diponegoro

Johnston 2000. *Cooperative Learning Methods: ANTARA Meta-Analysis*. Minnesota :

University of Minnesota.

Jayaweera 2014. *Impact of Work Environmental Factors on Job Performance,*

Mediating Role of Work Motivation: ANTARA Study of Hotel Sector in

England: International Journal of Business and Management.

Koontz dan ODonnel 1990. *Principle of Management an Analysis of Manageent*

Function, 5th Editon New York: Mc Graw-Hill Book Company

Lukas, M., Tewel, B., & Walangitan, M D. (2017). Pengaruh Pengawasan ,

Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan

Pengelola Keuangan dan Barang Milik Daerah Kabupaten

MinahasaUtara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan*

Akuntansi,5(2).

Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. cet 2; Bandung:

PT. Remaja Rosdakarya.

Manullang, M 2012. *Dasar-dasar Manajemen Cetakan Kedua pulu 38 a.*

Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

- Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Buku kedua.
- Mayangsari 2013.*Auditing Pendekatan Sektor Publik dan Privat*. Jakarta : Penerbit Media Bangsa
- Maziah, M. (2016)*Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BNI Syariah Makassar*(Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar).
- Nurrofi, ANTARA. (2019). PENGARUH PENGAWASAN , PEMBERIAN INSENTIF FINANCIAL DAN PEMBERIAN INSENTIF NON FINANCIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KARAOKEVENUS. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan (JIMAT)*,8(2), 162-170
- Prawisentono 1999. *Suyadi Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan Kiat Membangun Organisasi, Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPFE.
- Purnama, S. (2018)*Pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal*(Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara).
- Rivai 2006. *Doc6.pdf. In Manajemen Sumber Daya Manusia (Salemba Em)*. Jakarta.

Robbins 2001. *ANTARA Study of the Effect of Incentive System on Job Performance Locus of Control as antara Moderator Organizational Behavior, 9th, Prentice Hall.*

Rotunda 2002. *Sociol economic status and its effect on communication as antara parental practice in antara suburban middle school One Voice International Conference and Forum.*

----- 2011. *Sociol economic status and its effect on communication as antara parental practice in antara suburban middle school One Voice International Conference and Forum.*

Sarwoto, 2000, *Manajemen Personalia Dan Kepemimpina* , Pioner Jaya : Bandung

Siagian, Sondang P 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: PT. Bumi Aksara.

----- 2008. *Filsafat Administrasi Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

----- 2010. *Manajemen SDM Cet 16*. Bumi Aksara, Jakarta.

-----, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Simamora, Henry 2001. *Manajemen Sumber Daya Manuasia Edisi Kedua- Cetakan Ketiga* Yogyakarta: STIE YKPN.

Siregar, M H. (2017) *Pengaruh pengawasan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada pdam tirtanadi pusat Sumatera Utara (studi kasus di pdam tirtanadi jl sm raja Medan)* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara).

Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.

----- (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* Bandung: PT. Alfabet.

Terry 2006. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara

Wibowo 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi keempat, Rajawali Pers, Jakarta.