

**PENGARUH PENGAWASAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PUPUK KUJANG KOTA CIKAMPEK**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Sidang Skripsi

Guna Memenuhi Gelar Sarjana Ekonomi

Disusun Oleh :

Dani Rafsanjani

204010059



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PASUNDAN**

2026

**PENGARUH PENGAWASAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PUPUK KUJANG KOTA CIKAMPEK**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Sidang Sripsi

Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pasundan

Bandung, September 2026

Menyetujui,

Dosen Pembimbing

Dr. Ina Ratnamiasih, S.E., M. Si

Dekan

Ketua Program Studi

Prof. Dr. H. Juanim S.E., M.Si

Dr. Ardi Gunardi, S.E., M.Si

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pupuk Kijang Kota Cikampek. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengawasan dan motivasi kerja, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan perusahaan dengan menggunakan teknik simple random sampling. Data yang diperoleh kemudian dianalisis melalui uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, serta pengujian hipotesis dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara deskriptif pengawasan, motivasi kerja dan kinerja karyawan berada dalam kategori baik. Secara parsial, pengawasan dan motivasi kerja masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kedua variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, pengaruh yang diberikan masih tergolong rendah, sehingga terdapat faktor lain di luar penelitian yang turut mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengawasan dan motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, meskipun masih diperlukan upaya peningkatan pada aspek lain agar hasil yang diperoleh lebih optimal.

Kata kunci: Pengawasan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of supervision and work motivation on employee performance at PT. Pupuk Kujang, Cikampek City. The independent variables in this study are supervision and work motivation, while the dependent variable is employee performance. The research method used is a quantitative method with a descriptive and verificative approach. Data collection was carried out by distributing questionnaires to the company's employees using a simple random sampling technique. The data obtained were then analyzed through instrument testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing using the SPSS program.

The results of the study indicate that, descriptively, supervision, work motivation, and employee performance are categorized as good. Partially, supervision and work motivation each have a significant effect on employee performance. Simultaneously, both variables also have a significant effect on employee performance. However, the influence exerted is still relatively low, indicating that other factors outside the variables examined in this study also contribute to employee performance. Therefore, it can be concluded that supervision and work motivation play an important role in improving employee performance, although further improvements in other aspects are still needed to achieve more optimal results.

Keywords: Work Supervision, Work Motivation, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Alhamdulillah, segala puji dan syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas berkat anugerah dan karunia-Nya peneliti dapat menyusun usulan penelitian ini dengan baik yang berjudul **“PENGARUH PENGAWASAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PUPUK KUJANG KOTA CIKAMPEK**. Penelitian ini diajukan untuk memenuhi persyaratan sidang skripsi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.

Peneliti ingin mengucapkan rasa terima kasih kepada Bapak Cangadi dan Ibu Mimin Aminah selaku orang tua yang sudah mendidik dan membina dengan baik, selalu memberikan kasih sayang yang tulus, yang selalu rela berkorban dari segi material maupun imaterial, serta memberikan do'a dan dukungan yang tiada hentinya, semoga mereka diberikan kesehatan, kebahagiaan dan selalu dalam lindungan Allah SWT penulis dapat menjalankan pendidikan dengan sangat baik.

Peneliti juga ingin mengucapkan terimakasih kepada Ibu Dr. Ina Ratnamiasih, SE., M.Si selaku dosen pembimbing yang sudah meluangkan waktu dan tenaga memberikan bimbingan dan pengarahan kepada peneliti sehingga dalam penyusunan usulan penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik. Disamping itu, Peneliti juga ingin mengucapkan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Prof. Dr. H. Azhar Affandi, SE., M.Sc. selaku Rektor Universitas Pasundan
2. Dr. H. Juanim, SE., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan.
3. Dr. Ina Ratnamiasih, S.E. M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan.
4. Bapak Mochammad Ridwan, SE., M.Si Ak. CA., selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomidan Bisnis Universitas Pasundan.
5. Dr. Endang Rostiana, SE., MT. Selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan.
6. Dr. Ardi Gunardi, S.E., M.Si., CSRS., CSRA., CPF., selaku Ketua Program Studi ManajemenFakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan.
7. Erik Syawal Alghifari, S.E., M.M., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan.
8. Dr. Hj. Erni Rusyani, SE., MM selaku Dosen wali yang telah memberikan bimbingannya selama peneliti menjalani perkuliahan.
9. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan yang telah memberikan banyak ilmu yang bermanfaat kepada peneliti.
10. Untuk semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu-persatu yang telah membantu dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung.

Akhir kata, semoga Allah SWT senantiasa membalas dengan pahala yang belipat ganda atas segala amal baik yang telah diperbuat oleh semua pihak. Peneliti menyadari bahwa penelitian skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan

kelemahan dikarenakan keterbatasan ilmu, kemampuan yang dimiliki masih jauh dari kata sempurna, sehingga kritik dan saran yang bersifat membangun sangat peneliti harapkan. Namun adanya suatu harapan, semoga apa yang peneliti sajikan disini dapat berguna dan bermanfaat khususnya bagi peneliti dan umumnya bagi yang membutuhkan, *Aamiin Ya Robbal A'lam.*

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Bandung, September 2026

Dani Rafsanjani

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	ii
ABSTRACT.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah Penelitian	22
1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian.....	22
1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian.....	23
1.4.1 Kegunaan Teoritis	24
1.4.2 Kegunaan Praktis	25
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PENELITIAN DAN HIPOTESIS.....	Error! Bookmark not defined.
2.1 Kajian Pustaka.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.1 Manajemen	Error! Bookmark not defined.
2.1.1.1 Pengertian Manajemen	Error! Bookmark not defined.
2.1.1.2 Fungsi Manajemen	Error! Bookmark not defined.
2.1.1.3 Unsur-Unsur Manajemen.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	Error! Bookmark not defined.
2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	Error!
	Bookmark not defined.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia ...**Error! Bookmark not defined.**

2.1.2.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia .**Error! Bookmark not defined.**

2.1.2.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia...**Error! Bookmark not defined.**

2.1.3 Pengawasan Kerja.....**Error! Bookmark not defined.**

2.1.3.1 Pengertian Pengawasan Kerja .. **Error! Bookmark not defined.**

2.1.3.2 Tujuan Pengawasan Kerja..... **Error! Bookmark not defined.**

2.1.3.3 Tipe-Tipe Pengawasan Kerja ... **Error! Bookmark not defined.**

2.1.3.4 Syarat-Syarat Pengawasan Kerja..... **Error! Bookmark not defined.**

2.1.3.5 Dimensi Dan Indikator Pengawasan Kerja**Error! Bookmark not defined.**

2.1.4 Motivasi Kerja**Error! Bookmark not defined.**

2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja **Error! Bookmark not defined.**

2.1.4.2 Teori-Teori Motivasi Kerja **Error! Bookmark not defined.**

2.1.4.3 Teknik dan Tujuan Motivasi Kerja..... **Error! Bookmark not defined.**

2.1.4.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi .**Error! Bookmark not defined.**

2.1.4.5	Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja ...	Error! Bookmark not defined.
2.1.5	Kinerja Karyawan (Y).....	Error! Bookmark not defined.
2.1.5.1	Pengertian Kinerja Karyawan ..	Error! Bookmark not defined.
2.1.5.2	Tujuan Penilaian/Evaluasi Kinerja	Error! Bookmark not defined.
2.1.5.3	Sasaran Penilaian/Evaluasi Kinerja	Error! Bookmark not defined.
2.1.5.4	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	Error! Bookmark not defined.
2.1.5.5	Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan Y ..	Error! Bookmark not defined.
2.2	Penelitian terdahulu	Error! Bookmark not defined.
2.3	Kerangka Pemikiran	Error! Bookmark not defined.
2.4	Hipotesis Penelitian	Error! Bookmark not defined.
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		Error! Bookmark not defined.
3.1	Metode Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
3.3	Operasionalisasi Variabel	Error! Bookmark not defined.
3.4	Jenis Dan Sumber Data.....	Error! Bookmark not defined.
3.4.1	Jenis data	Error! Bookmark not defined.
3.4.2	Sumber Data	Error! Bookmark not defined.
3.5	Tehnik Pengumpulan Data.....	Error! Bookmark not defined.

3.6 Populasi Dan Sampel	Error! Bookmark not defined.
3.7 Metode Analisis Data	Error! Bookmark not defined.
3.8 Uji Kualitas Data	Error! Bookmark not defined.
3.8.1 Uji Validitas	Error! Bookmark not defined.
3.8.2 Uji Reliabilitas	Error! Bookmark not defined.
3.8.3 Uji Reliabilitas	Error! Bookmark not defined.
3.9 Uji Asumsi Klasik	Error! Bookmark not defined.
3.9.1 Uji Normalitas	Error! Bookmark not defined.
3.9.2 Uji Normal Multikolinieritas	Error! Bookmark not defined.
3.9.3 Uji Heteroskedastisitas	Error! Bookmark not defined.
3.9.4 Uji Autokorelasi	Error! Bookmark not defined.
3.10 Uji Regresi Linier Berganda	Error! Bookmark not defined.
3.11 Uji Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
3.11.1 Uji Secara Simultan (Uji F)	Error! Bookmark not defined.
3.11.2 Uji Secara Parsial (Uji T)	Error! Bookmark not defined.
3.12 Uji Koefisien Determinasi	Error! Bookmark not defined.
3.5 Lokasi dan Objek Penelitian	Error! Bookmark not defined.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASANError! Bookmark not defined.

4.1 Hasil Peneltian	Error! Bookmark not defined.
4.1.1 Gambaran Objek Penelitian	Error! Bookmark not defined.
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	Error! Bookmark not defined.
4.1.3 Struktur Organisasi atau Deskripsi Jabatan	Error! Bookmark not defined.

4.1.4 Karakteristik Responden.....	Error! Bookmark not defined.
4.1.5 Uji Instrumen Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
4.1.6 Hasil Uji Validitas	Error! Bookmark not defined.
4.1.7 Hasil Uji Reliabilitas	Error! Bookmark not defined.
4.1.8 Hasil Analisis Deskriptif	Error! Bookmark not defined.
4.1.8.1 Tanggapan Karyawan Mengenai Pengawasan Kerja (X1) ..	Error! Bookmark not defined.
4.1.8.2 Tanggapan Karyawan Mengenai Motivasi Kerja (X2)	Error! Bookmark not defined.
4.1.8.3 Tanggapan Karyawan Mengenai Kinerja Karyawan (Y)...	Error! Bookmark not defined.
4.1.9 Hasil Analisis Verifikatif	Error! Bookmark not defined.
4.1.9.1 Uji Normalitas	Error! Bookmark not defined.
4.1.9.2 Uji Multikolinearitas.....	Error! Bookmark not defined.
4.1.9.3 Uji Heteroskedastisitas.....	Error! Bookmark not defined.
4.1.9.4 Uji Autokorelasi	Error! Bookmark not defined.
4.1.9.5 Analisis Regresi Linier Berganda	Error! Bookmark not defined.
4.1.9.6 Uji Simultan (Uji F).....	Error! Bookmark not defined.
4.1.9.7 Uji Parsial (Uji t)	Error! Bookmark not defined.
4.1.9.8 Koefisien Determinasi	Error! Bookmark not defined.
4.2 Pembahasan.....	Error! Bookmark not defined.
4.2.1 Pembahasan Analisis Deskriptif	Error! Bookmark not defined.

4.2.2 Pembahasan Analisis Verifikatif	Error! Bookmark not defined.
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	Error! Bookmark not defined.
5.1 Kesimpulan	Error! Bookmark not defined.
5.2 Saran	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR PUSTAKA	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR TABEL

No	Judul	Hal
1.1	Kinerja Produksi Pupuk di PT Pupuk Indonesia Tahun 2023-2024	4
1.2	Kinerja Produksi Pupuk di PT Pupuk Indonesia Tahun 2022-2024	4
1.3	Luas Areal Tanam Padi dan Penggunaan Pupuk di Provinsi Produsen Padi Terbesar di Indonesia Tahun 2024	5
1.4	Produksi Padi Tiap Kabupaten/Kota di Jawa Barat	8
1.5	Wilayah Operasional dan Hasil Produksi Pupuk Pada Anak Perusahaan PT. Pupuk Indonesia Tahun 2024.....	10
1.6	Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Pupuk Kujang Kota Cikampek Tahun 2023-2024	14
1.7	Hasil Pra Survey Mengenai Kinerja Karyawan Pada PT. Pupuk Kujang Kota Cikampek	15
1.8	Faktor yang Dapat Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Pupuk Kujang Kota Cikampek.....	16
1.9	Hasil Pra Survey Mengenai Pengawasan Pada PT. Pupuk Kujang Kota Cikampek	19
1.10	Hasil Pra Survey Mengenai Motivasi Kerja Pada PT. Pupuk Kujang Kota Cikampek	20
3.1	Operasionalisasi Variabel (Final).....	Error! Bookmark not defined.
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	Error! Bookmark not defined.
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	Error! Bookmark not defined.
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	Error! Bookmark not defined.
4.4	Hasil Uji Validitas Variabel Pengawasan Kerja	Error! Bookmark not defined.
4.5	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	Error! Bookmark not defined.

4.6	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	Error! Bookmark not defined.
4.7	Hasil Uji Reliabilitas	Error! Bookmark not defined.
4.8	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Pengawasan Kerja	106 Error! Bookmark not defined.
4.10	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Motivasi Kerja	113
4.10	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan	119
4.11	Hasil Uji Normalitas.....	Error! Bookmark not defined.
4.12	Hasil Uji Multikolinearita.....	Error! Bookmark not defined.
4.13	Hasil Uji Heteroskedastisitas	Error! Bookmark not defined.
4.14	Hasil Uji Autokorelasi.....	Error! Bookmark not defined.
4.15	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	Error! Bookmark not defined.
4.16	Hasil Uji Simultan (Uji F)	Error! Bookmark not defined.
4.17	Hasil Uji Parsial (Uji t).....	Error! Bookmark not defined.
4.18	Hasil Koefisien Determinasi	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Hal
2. 1	Paradigma Penelitian.....	76

DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul	Hal
1.	Bukti Daftar TOEFL	139
2.	Surat Keputusan Dekan	140
3.	Formulir Pendaftaran Sidang Ujian Akhir	142
4.	Kartu Perkembangan Bimbingan	143
5.	Formulir Pendaftaran Seminar Usulan Penelitian	144
6.	Rancangan Kuesioner Pra-Survei	145
7.	Tabulasi Data Ordinal	152
8.	Output SPSS (Uji Validitas dan Reliabilitas)	167

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan ekonomi dalam suatu negara sangat berpengaruh terhadap kemajuan dan perkembangan perusahaan. Perusahaan harus bisa beradaptasi terhadap setiap perubahan yang sedang terjadi, untuk itu diperlukan adanya sistem manajemen yang tepat untuk mencapai kinerja yang efektif. Dalam perkembangan dunia bisnis yang semakin maju dan semakin tingginya tingkat persaingan, maka perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan efisiensi operasional perusahaan dan kualitas karyawan agar perusahaan mampu mempertahankan dan mengembangkan perusahaan dimasa yang akan datang.

Perusahaan merupakan suatu organisasi bisnis yang mempunyai tujuan, memiliki keinginan untuk dapat berkembang dan menjadi yang terbaik diantara perusahaan yang lainnya serta memiliki reputasi yang baik. Untuk mencapai hal tersebut maka perusahaan harus mampu menciptakan suatu kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan sumber daya manusia untuk dapat mengembangkan dan meningkatkan kemampuan yang dimiliki secara optimal serta mempunyai semangat kerja yang tinggi.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan baik dalam skala besar maupun skala kecil, karena sumber daya manusia memiliki bakat, kreativitas dan penggerak seluruh aktivitas yang ada di dalam perusahaan. Sumber daya manusia berperan sebagai perencana,

pengorganisir, pengarah dan pengawas untuk mencapai tujuan perusahaan. Peningkatan kinerja sumber daya manusia merupakan syarat utama untuk mewujudkan kompetensi perusahaan yang bersaing. Perusahaan seharusnya berusaha selalu memastikan seluruh sumber daya manusianya bekerja sebaik baiknya. Manajemen sumber daya manusia berkaitan langsung dengan pengelolaan melalui aktivitas perusahaan dan fungsi operasionalnya. Bagaimanapun kemajuan teknologi pada saat ini, faktor manusia tetap memiliki peran yang sangat penting bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Indonesia merupakan negara agraris dimana sektor pertanian menjadi salah satu sektor yang diharapkan menjadi penopang ekonomi negara. Namun, saat ini sektor pertanian telah banyak yang beralih fungsi menjadi sektor industri. Banyaknya tanah-tanah yang mengalami perubahan fungsi menjadi pabrik menyebabkan sektor pertanian mengalami penurunan. Perubahan tersebut disebabkan karena menurunnya minat masyarakat dalam bercocok tanam akibat dari rendahnya pendapatan yang diterima oleh petani selama mengelola sawah. Selain itu, akibat dari rendahnya pendapatan yang diterima petani berakibat terhadap sulitnya mendapatkan pasokan pupuk dengan harga yang murah.

Pupuk merupakan bahan yang mengandung satu atau lebih zat yang dibutuhkan untuk pertumbuhan dan perkembangan tanaman yang berfungsi memberikan nutrisi bagi tanaman dan meningkatkan kondisi kesuburan tanah. Indonesia dikenal sebagai negara agraris dan beriklim tropis, hal ini membuat Indonesia memiliki lahan pertanian yang sangat luas dan subur. Sehingga Indonesia memiliki potensi sumber daya alam yang melimpah terutama di sektor pertanian,

salah satunya adalah padi. Hasil produksi padi yaitu beras yang menjadi kebutuhan pangan masyarakat setiap harinya dan penggerak perekonomian Indonesia. Kebutuhan masyarakat terhadap beras mendorong terciptanya peningkatan produksi padi, dimana produksi tersebut sangat bergantung pada ketersediaan pupuk.

Untuk memperoleh hasil pertanian yang optimal, pemerintah membuat kebijakan dalam membantu petani dengan memfasilitasi penyediaan pupuk bersubsidi untuk sektor pertanian agar petani dapat memberikan pupuk seimbang. Dalam hal ini, pupuk bersubsidi yang disediakan pemerintah yaitu jenis pupuk urea, NPK, dan pupuk lainnya yang diproduksi oleh PT. Pupuk Indonesia dengan anak perusahaannya diantaranya PT. Pupuk Kalimantan Timur, PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang, PT. Petrokimia Gresik, PT. Pupuk Iskandar Muda, dan PT. Pupuk Kujang Cikampek. Berdasarkan Peraturan Menteri Pertanian No. 10 Tahun 2022 menyatakan bahwa Urea dan NPK dipertimbangkan sebagai pupuk prioritas untuk disubsidi karena mengandung unsur hara makro esensial yang harus selalu tersedia dalam proses metabolisme dan biokimia sel tanaman (Direktorat Jenderal Prasarana dan Sarana Pertanian, 2022).

Pada kenyataannya saat ini pertumbuhan di sektor pertanian semakin menurun. Hal ini dikarenakan ketidakstabilan ekonomi nasional akibat adanya pandemi covid-19, perang, gangguan rantai pasok, dan perubahan iklim mengakibatkan menurunnya kemampuan daya beli petani dan ketersediaan pasokan pupuk yang semakin berkurang. PT. Pupuk Indonesia menyatakan hasil kinerja

yang ditunjukkan dengan hasil produksi pupuk pada tahun 2023-2024 sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Produksi Berdasarkan Jenis Pupuk di PT Pupuk Indonesia Tahun 2023-2024

Jenis Pupuk	2023			2024		
	Target (Ton)	Realisasi (Ton)	Pencapaian (%)	Target (Ton)	Realisasi (Ton)	Pencapaian (%)
Urea	8.069.200	7.968.504	99%	8.010.100	7.449.393	93%
NPK	2.833.500	3.424.685	121%	3.589.225	3.134.663	87%
Pupuk Lainnya	1.476.559	904.340	61%	705.650	815.204	116%

Sumber : Annual Report PT. Pupuk Indonesia (2025)

Berdasarkan pada Tabel 1.1 dari hasil kinerja produksi pupuk urea mengalami penurunan pencapaian dari tahun 2023 ke tahun 2024 sebesar 6% atau sebanyak 519.111 ton. Pupuk NPK mengalami penurunan pencapaian dari tahun 2023 ke tahun 2024 sebesar 34% atau sebanyak 290.022 ton. Sedangkan pupuk lainnya mengalami kenaikan pencapaian yang cukup tinggi sebesar 54% atau sebanyak 89.136 ton. Dalam hal ini, pupuk urea dan NPK tidak dapat memenuhi target tahun 2024, padahal pupuk tersebut sangat dibutuhkan oleh petani dan merupakan pupuk subsidi. Selain itu, kinerja PT. Pupuk Indonesia dapat dilihat juga dari jumlah pupuk yang didistribusikan seperti persebaran pupuk pada tahun 2023 – 2024 sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Kinerja Distribusi Pupuk di PT Pupuk Indonesia Tahun 2022-2024

No	Persebaran	2022	2023	2024
1	Luar Negeri	30,59 %	31,93 %	38,60 %

2	Domestik	60,12 %	68,08 %	61,40 %
---	----------	---------	---------	---------

Sumber : Annual Report PT. Pupuk Indonesia (2024)

Berdasarkan pada Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa PT. Pupuk Indonesia melakukan distribusi pupuk ke luar dan dalam negeri. Pada rentang tahun 2022-2024 distribusi pupuk untuk ekspor berjalan dengan baik ditandai dengan peningkatan distribusi setiap tahunnya. Hal tersebut cukup memprihatinkan karena Indonesia sebagai negara agraris dan maritim dengan lahan pertanian yang luas lebih membutuhkan pasokan pupuk tersebut. Tidak tercapainya target produksi dan kurangnya pasokan pupuk untuk dalam negeri berpengaruh terhadap produksi padi di tahun 2024.

Seperti dilansir dari *tempo.co* dikatakan bahwa pada tahun 2023 Indonesia menjadi negara keempat penghasil beras terbesar di dunia yang memproduksi sebanyak 34 juta metrik ton beras yang berpotensi menjadi penyumbang devisa negara melalui ekspor beras ke luar negeri (Tempo.co, 2023). Namun, jumlah produksi beras pada tahun 2023 tersebut kurang maksimal dibandingkan tahun sebelumnya. Selanjutnya menurut Badan Pusat Statistik menyatakan data luas areal tanam padi dan penggunaan pupuk di provinsi produsen padi terbesar di Indonesia pada tahun 2024 sebagai berikut:

Tabel 1. 3
Luas Areal Tanam Padi dan Penggunaan Pupuk di Provinsi Produsen Padi Terbesar di Indonesia Tahun 2024

No	Provinsi	Luas Area Tanam Padi (dalam Hektar)	Penggunaan Pupuk (dalam Ton)
1	Jawa Timur	1 438 083	1.920.072

2	Jawa Tengah	1 490 298	1.514.402
3	Jawa Barat	1.580.873	1.211.550

Sumber : Sensus Pertanian diakses dari *bps.go.id* (2024)

Berdasarkan pada Tabel 1.3 menunjukkan luas area tanam padi dan penggunaan pupuk di tiga provinsi produsen padi terbesar di Indonesia tahun 2024.. Menurut BPS menyatakan data luas panen padi dan penyebaran pupuk di Kabupaten/Kota di Jawa Barat pada tahun 2023-2024 sebagai berikut

Tabel 1. 4
Luas Areal Panen Padi dan Penggunaan Pupuk di Provinsi Produsen Padi Terbesar di Indonesia Tahun 2024

No	Kab/Kota	Luas Panen Padi (dalam Hektar)		Kab/Kota	Penggunaan Pupuk (dalam Ton)	
		2023	2024		2023	2024
1	Kab. Karawang	278.326	241.354	Kab. Garut	54.563	54.650
2	Kab. Indramayu	245.329	231.354	Kab. Indramayu	54.100	54.119
3	Kab. Subang	177.986	172.983	Kab. Karawang	54.093	49.198
4	Kab. Cianjur	115.877	115.292	Kab. Tasikmalaya	35.987	38.946
5	Kab. Majalengka	100.951	99.958	Kab. Subang	34.770	37.847
6	Kab. Sukabumi	95.013	93.986	Kab. Cianjur	30.652	32.422
7	Kab. Bekasi	103.089	93.934	Kab. Majalengka	30.545	32.332
8	Kab. Cirebon	84.892	82.890	Kab. Sukabumi	29.899	30.280
9	Kab. Garut	75.951	75.648	Kab. Cirebon	22.663	23.297
10	Kab. Tasikmalaya	81.310	71.309	Kab. Bandung	21.000	21.076
11	Kab. Ciamis	55.844	54.014	Kab. Bekasi	18.666	19.811
12	Kab. Sumedang	56.662	53.486	Kab. Sumedang	14.335	15.643
13	Kab. Bogor	56.002	51.678	Kab. Bogor	12.834	13.998
14	Kab. Bandung	47.538	49.778	Kab. Kuningan	12.732	13.936
15	Kab. Kuningan	48.250	44.723	Kab. Bandung Barat	10.540	10.671

No	Kab/Kota	Luas Panen Padi (dalam Hektar)		Kab/Kota	Penggunaan Pupuk (dalam Ton)	
		2023	2024		2023	2024
16	Kab. Purwakarta	34.397	32.011	Kab. Ciamis	10.111	10.466
17	Kab. Pangandaran	30.116	30.253	Kab. Purwakarta	6.534	7.764
18	Kab. Bandung Barat	29.202	27.090	Kab. Pangandaran	5.439	6.064
19	Kota Tasikmalaya	9.798	8.092	Kota Tasikmalaya	1.436	1.792
20	Kota Banjar	5.978	5.625	Kota Banjar	1.154	1.272
21	Kota Sukabumi	2.176	2.654	Kota Sukabumi	526	543
22	Kota Bandung	995	891	Kota Bandung	212	249
23	Kota Bekasi	454	307	Kota Bekasi	135	147
24	Kota Cirebon	160	137	Kota Cirebon	77	82
25	Kota Cimahi	60	77	Kota Cimahi	47	55
26	Kota Bogor	32	25	Kota Bogor	44	48
27	Kota Depok	15	6	Kota Depok	16	18

Sumber : Survei Pertanian Tanaman Pangan diakses dari *jabar.bps.go.id* (2024)

Berdasarkan pada Tabel 1.4 menunjukkan bahwa Kabupaten Karawang memiliki luas panen terluas dibandingkan dengan kabupaten/kota lainnya di Jawa Barat Meskipun mengalami penurunan luas dari tahun 2023 ke tahun 2024 sebesar Kab.Karawang tetap menempati posisi pertama. Luasnya lahan pertanian yang ada di Karawang berupa dataran rendah yang subur dan dilalui oleh sungai besar seperti sungai Citarum dan sungai Bekasi membuat kabupaten tersebut menjadi lumbung padi nasional. Luasnya lahan tersebut tentunya membutuhkan pasokan pupuk yang lebih banyak dibandingkan dengan kabupaten/kota lainnya. Namun pada kenyataannya, penggunaan pupuk di Karawang menempati posisi ketiga setelah

Garut dan Indramayu. Karawang hanya menggunakan pupuk pada tahun 2023 sebanyak 54.093 ton dan pada tahun 2024 sebanyak 49.198 ton. Pasokan tersebut mengalami penurunan dari tahun 2023 ke tahun 2024 sebanyak 4.895 ton. Kurangnya pasokan pupuk tersebut berimbas pada produksi padi yang dihasilkan. Selanjutnya menurut Badan Pusat Statistik (BPS) menyatakan data hasil produksi padi tiap Kabupaten/Kota di Jawa Barat pada tahun 2023-2024 sebagai berikut:

Tabel 1. 5
Produksi Padi Tiap Kabupaten/Kota di Jawa Barat Tahun 2023 - 2024

No	Kabupaten/Kota	Produksi Padi (dalam Ton)		Pertumbuhan 2024 Terhadap 2023 (%)
		2023	2024	
1	Kab. Indramayu	1.319.642	1.482.256	12,32 %
2	Kab. Karawang	1.534.134	1.226.880	-20,03 %
3	Kab. Subang	959.456	1.038.780	8,27 %
4	Kab. Cianjur	611.773	617.941	1,01 %
5	Kab. Majalengka	534.250	566.087	5,96 %
6	Kab. Bekasi	587.586	555.747	-5,42 %
7	Kab. Sukabumi	492.926	508.220	3,10 %
8	Kab. Cirebon	464.731	494.670	6,44 %
9	Kab. Garut	443.320	441.316	-0,45 %
10	Kab. Tasikmalaya	445.909	430.962	-3,35 %
11	Kab. Ciamis	320.331	305.676	-4,57 %
12	Kab. Bogor	285.154	299.894	5,17 %
13	Kab. Sumedang	262.038	298.163	13,79 %
14	Kab. Bandung	310.715	289.206	-6,92 %
15	Kab. Kuningan	275.893	277.584	0,61 %
16	Kab. Purwakarta	167.865	188.732	12,43 %
17	Kab. Bandung Barat	146.495	153.648	4,88 %

No	Kabupaten/Kota	Produksi Padi (dalam Ton)		Pertumbuhan 2024 Terhadap 2023 (%)
		2023	2024	
18	Kab. Pangandaran	140.001	148.671	6,19 %
19	Kota Tasikmalaya	49.118	54.234	10,42 %
20	Kota Banjar	35.625	31.271	-12,22 %
21	Kota Sukabumi	15.123	13.254	-12,36 %
22	Kota Bandung	7.098	7.186	1,24 %
23	Kota Bekasi	2.305	1.868	-18,96 %
24	Kota Cirebon	1.245	862	-30,76 %
25	Kota Cimahi	443	338	-23,70 %
26	Kota Bogor	172	174	1,16 %
27	Kota Depok	244	72	-70,49 %

Sumber : Survei Pertanian Tanaman Pangan diakses dari *jabar.bps.go.id* (2024)

Berdasarkan pada Tabel 1.5 dapat diketahui bahwa dari data Badan Pusat Statistik mencatat hasil produksi padi pada tahun 2023-2024 terdapat 27 Kabupaten/kota di Jawa Barat sebagai penghasil padi. Pada tahun 2024, produksi padi di Karawang menempati posisi kedua sebanyak 1.226.880 ton. Produksi tersebut belum maksimal dibandingkan dengan Indramayu yang menduduki peringkat pertama dengan produksi sebanyak 1.482.256 ton. Sebelumnya, pada tahun 2023 Karawang menduduki posisi pertama produksi beras di Jawa Barat sebanyak 1.534.134 ton. Merujuk pada Tabel 1.4 penurunan produksi tersebut diakibatkan oleh kurangnya penggunaan pupuk pada tahun 2024 yang mengakibatkan terjadinya penurunan produksi padi sebesar 20,03% atau sebanyak 307.254 ton.

Rendahnya penggunaan pupuk sangat berdampak besar terhadap produksi padi yang dihasilkan. Penurunan produksi padi ini cukup mengkhawatirkan karena dapat berakibat kepada penurunan kontribusi Karawang sebagai lumbung padi nasional terhadap ketahanan pangan. PT. Pupuk Indonesia dengan anak perusahaannya yang merupakan produsen pupuk harus selalu menjaga ketersediaan pupuk untuk mengatasi permasalahan ini. Anak perusahaan PT. Pupuk Indonesia yang bertugas untuk memenuhi kebutuhan pasokan pupuk di Indonesia memiliki wilayah distribusinya masing-masing. Berikut perusahaan produsen pupuk di bawah naungan PT. Pupuk Indonesia:

Tabel 1. 6
Wilayah Operasional dan Hasil Produksi Pupuk Pada Anak Perusahaan PT.
Pupuk Indonesia Tahun 2024

No	Nama Perusahaan	Lokasi Pabrik	Cakupan Distribusi (Provinsi)	Produksi tahun 2024
1	PT. Petrokimia Gresik	Gresik	33 Provinsi	4.920.000
2	PT. Pupuk Kalimantan Timur	Bontang	25 Provinsi	3.735.000
3	PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang	Palembang	13 Provinsi	3.735.000
4	PT. Pupuk Kujang Cikampek	Karawang	25 Provinsi	1.496.300
5	PT. Pupuk Iskandar Muda	Lhoksoumawe	4 Provinsi	1.140.000

Sumber : Annual Report PT. Pupuk Indonesia (2024)

Berdasarkan pada Tabel 1.5 dapat dilihat bahwa terdapat lima anak perusahaan PT. Pupuk Indonesia yang memproduksi pupuk. PT. Petrokimia Gresik memiliki wilayah operasional terbanyak sebanyak 33 provinsi dengan hasil produksi. PT. Pupuk Kalimantan Timur dan PT. Pupuk Kujang Cikampek memiliki wilayah operasional yang sama yaitu sebanyak 25 provinsi. Namun, hasil produksi. Rendahnya hasil produksi pupuk oleh PT. Pupuk Kujang Cikampek ini tidak

seimbang dengan banyaknya wilayah operasionalnya sehingga penyebaran pupuk tidak optimal yang berakibat pada rendahnya pasokan pupuk yang tersedia.

Karawang yang merupakan wilayah operasional PT. Pupuk Kujang yang berlokasi di Cikampek, Karawang terkena imbasnya akibat penyebaran pupuk yang tidak optimal, dengan adanya produsen pupuk di daerah sendiri seharusnya para petani tidak perlu khawatir dengan pasokan pupuk yang dibutuhkan, namun pada kenyataannya terjadi penurunan pasokan pupuk yang menyebabkan produksi padi Karawang mengalami penurunan. Berdasarkan hasil wawancara ke PT. Pupuk Kujang Cikampek didapatkan informasi bahwa penurunan produksi pupuk terjadi akibat rendahnya kinerja karyawan sehingga target produksi tidak dapat tercapai.

Penurunan produksi tersebut menunjukkan adanya indikasi permasalahan pada kinerja karyawan PT Pupuk Kujang Kota Cikampek. Untuk memperoleh gambaran yang lebih terukur mengenai kondisi tersebut, perusahaan melakukan penilaian kinerja melalui Key Performance Indicator (KPI). Penilaian dilaksanakan setiap bulan oleh atasan masing-masing karyawan dan dikoordinasikan oleh Divisi Sumber Daya Manusia. Indikator penilaian meliputi prestasi kerja serta sikap dan perilaku karyawan. Penilaian tersebut bertujuan untuk mengetahui tingkat ketercapaian target kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Rekapitulasi hasil penilaian kinerja karyawan PT Pupuk Kujang Kota Cikampek tahun 2023–2024 disajikan pada Tabel 1.7.

Dari sisi motivasi kerja, beberapa karyawan menyampaikan bahwa mereka membutuhkan apresiasi yang lebih nyata atas pencapaian kerja, baik dalam bentuk penghargaan, kesempatan pengembangan, maupun peluang jenjang karier. Namun,

apresiasi yang diterima dinilai masih terbatas sehingga sebagian karyawan merasa pencapaian kerja belum memberikan dampak yang berarti. Kondisi tersebut membuat semangat untuk berinisiatif, mencoba cara kerja baru, serta keterlibatan aktif dalam pekerjaan belum maksimal.

Tanggapan tersebut menunjukkan adanya indikasi bahwa masalah pengawasan dan motivasi kerja dapat berimplikasi pada kinerja karyawan, terutama pada aspek ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, ketelitian, kecepatan kerja, serta kemandirian dan kerja sama dalam tim. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis pengawasan dan motivasi kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Pupuk Kujang Kota Cikampek.

Penelitian ini mengacu pada pandangan Kadarisman (2021) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya pengawasan. Pengawasan dipahami sebagai proses pemantauan dan penilaian pelaksanaan kerja untuk memastikan pekerjaan berjalan sesuai standar serta target organisasi, termasuk pemberian umpan balik dan tindakan korektif apabila terjadi penyimpangan (Hunin et al., 2025). Secara empiris, sejumlah penelitian menunjukkan bahwa pengawasan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Hunin et al., 2025; Syarif et al., 2023). Namun, temuan penelitian lain juga memperlihatkan bahwa pengaruh pengawasan terhadap kinerja dapat bervariasi pada konteks organisasi tertentu (Lutfi et al., 2022).

Selain pengawasan, motivasi kerja merupakan dorongan internal yang membuat karyawan bersedia mengerahkan usaha, bertahan, dan terlibat dalam pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Secara empiris, motivasi kerja

dilaporkan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Ikhsan & Supartha, 2023; Lutfi et al., 2022; Syarif et al., 2023). Dengan demikian, pengawasan dan motivasi kerja dipilih sebagai variabel independen karena keduanya secara teoritis dan empiris relevan untuk menjelaskan variasi kinerja karyawan pada konteks organisasi.

Pemilihan variabel pengawasan dan motivasi kerja sebagai variabel independen didasarkan pada dua alasan. Pertama, secara teoretis pengawasan yang efektif membantu memastikan pekerjaan berjalan sesuai standar dan target, sedangkan motivasi kerja mendorong kemauan dan upaya karyawan untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga keduanya secara logis berpengaruh terhadap kinerja (Kadarisman, 2013; Hunin et al., 2025). Kedua, secara empiris berdasarkan hasil pra-survey, variabel pengawasan dan motivasi kerja menunjukkan skor rata-rata yang relatif paling rendah dibandingkan faktor lain, serta diperkuat oleh temuan observasi dan wawancara awal yang mengindikasikan belum konsistennya arahan, pemantauan/evaluasi, dan apresiasi kerja. Oleh karena itu, penelitian ini memfokuskan analisis pada pengaruh pengawasan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pupuk Kujang Kota Cikampek.

Divisi Sumber Daya Manusia PT. Pupuk Kujang Cikampek melakukan penilaian standar kinerja yang disebut KPI (*Key Performance Indicator*) indikator penilaian tersebut meliputi prestasi kerja, sikap dan perilaku karyawan. Pelaksanaannya dilakukan setiap bulan oleh atasan dalam perusahaan dengan tujuan untuk mengetahui apakah kinerja karyawan sudah mencapai target yang

telah ditentukan perusahaan atau tidak. Berikut data rekapitulasi kinerja karyawan PT. Pupuk Kujang Cikampek tahun 2023-2024:

Tabel 1. 7
Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Pupuk Kujang Kota Cikampek
Tahun 2023-2024

No	Faktor Penilaian	Hasil Penilaian 2023			Hasil Penilaian 2024		
		Bobot (%)	Nilai	Total Nilai	Bobot (%)	Nilai	Total Nilai
1	Prestasi (60%)						
	Kualitas	15%	80	12	15%	80	12
	Kuantitas	15%	81	12,15	15%	78	11,7
	Waktu penyelesaian	15%	80	12	15%	75	11,25
	Sadar biaya	15%	78	11,7	15%	73	10,95
2	Sikap dan Perilaku (40%)						
	Inisiatif	10%	85	8,5	10%	75	7,5
	Kerjasama	10%	83	8,3	10%	77	7,7
	Disiplin	10%	84	8,4	10%	76	7,6
	Etika kerja	10%	81	8,1	10%	74	7,4
Nilai Akhir		100%		81,15	100%		76,1
Keterangan		Baik			Kurang Baik		

Sumber : Personalia/HRD PT. Pupuk Kujang Kota Cikampek

Berdasarkan Tabel 1.7, nilai akhir kinerja karyawan PT Pupuk Kujang Kota Cikampek mengalami penurunan dari 81,15 pada tahun 2023 dengan kategori baik menjadi 76,10 pada tahun 2024 dengan kategori kurang baik. Dengan demikian, terjadi penurunan sebesar 5,05 poin. Penurunan tersebut terutama terlihat pada aspek kuantitas kerja, waktu penyelesaian, kesadaran terhadap biaya, inisiatif, kerja sama, disiplin, dan etika kerja. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara hasil kerja aktual dan target yang telah ditetapkan perusahaan. Untuk memperoleh gambaran lebih lanjut mengenai indikator kinerja yang masih bermasalah, peneliti melakukan pra-survei mengenai kinerja karyawan. Hasil pra-survei tersebut disajikan pada Tabel 1.8.

Tabel 1. 8
Hasil Pra Survey Mengenai Kinerja Karyawan Pada PT. Pupuk Kujang
Kota Cikampek

No	Dimensi	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Kualitas Kerja	Dalam bekerja saya selalu teliti dan mengecek kembali pekerjaan saya supaya tidak ada kesalahan.	4	7	13	4	2	97	3,23
2	Kuantitas Kerja	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya mampu bekerja dengan cepat tidak melebihi batas waktu yang sudah ditentukan.	4	7	14	4	1	99	3,30
3	Tanggung jawab	Saya bertanggungjawab ketika ada kesalahan dalam pekerjaan yang saya lakukan.	5	9	11	4	1	103	3,43
4	Kerjasama	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan bersama.	5	7	14	3	1	102	3,40
5		Saya mampu bekerja secara mandiri tanpa adanya bantuan dari orang lain.	4	8	12	4	2	98	3,27
6	Inisiatif	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu berinisiatif sendiri tanpa menunggu perintah dari pimpinan perusahaan.	5	7	14	3	1	102	3,40
Skor Rata-Rata Kinerja Karyawan									3,34

Sumber : Hasil Olah Data Kuisisioner Pra Survey (2025)

Berdasarkan Tabel 1.8, kinerja karyawan memperoleh skor rata-rata sebesar 3,34 dan berada pada kategori kurang baik dengan interval 2,60–3,40. Beberapa indikator masih memperoleh skor di bawah rata-rata, yaitu ketelitian dalam bekerja sebesar 3,23, kecepatan menyelesaikan pekerjaan sebesar 3,30, dan kemampuan bekerja secara mandiri sebesar 3,27. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa

kinerja karyawan masih perlu ditingkatkan, terutama dalam aspek ketelitian, kecepatan kerja, dan kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan.

Untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang diduga memengaruhi kinerja karyawan, peneliti melakukan pra-survei berdasarkan sintesis teori dan penelitian terdahulu. Kasmir dalam Khoirul Zulfa (2024:5) menjelaskan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja merupakan faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Miner dalam Mangkunegara (2022:75) mengemukakan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan berkaitan dengan kinerja karyawan. Kompetensi dimasukkan dengan merujuk pada Spencer dan Spencer (1993), yang menjelaskan bahwa kompetensi merupakan karakteristik individu yang berkaitan dengan pencapaian kinerja yang efektif atau unggul. Sementara itu, pengawasan kerja dimasukkan berdasarkan penelitian Syarif et al. (2023) dan Hunin et al. (2025), yang menunjukkan adanya hubungan antara pengawasan kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan rujukan tersebut, pra-survei mencakup lingkungan kerja, kepemimpinan, kompetensi, motivasi kerja, disiplin kerja, dan pengawasan kerja. Hasil pra-survei disajikan pada Tabel 1.9.

Tabel 1. 9
Faktor yang Dapat Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Pupuk
Kujang Kota Cikampek

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Lingkungan Kerja	Penerangan	5	8	13	3	1	103	3,43
	Suhu Udara	6	8	11	4	1	104	3,47
	Kebisingan	5	7	13	3	2	100	3,33
	Fasilitas kerja	5	7	13	4	1	101	3,37
	Kebersihan	6	8	11	4	1	104	3,47
	Keamanan kerja	5	8	12	4	1	102	3,40
Skor Rata-rata Lingkungan Kerja								3,41
Kepemimpinan	Komunikasi yang baik	6	7	13	3	1	104	3,47
	Memotivasi bawahan	5	8	11	4	2	100	3,33

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
	Peduli terhadap masalah	4	9	12	4	1	101	3,37
	Mampu mengendalikan bawahan	6	8	12	3	1	105	3,50
	Bertanggungjawab terhadap bawahan	5	7	13	4	1	101	3,37
	Mengambil keputusan dengan tepat	6	7	13	3	1	104	3,47
Skor Rata-rata Kepemimpinan								3,42
Kompetensi	Memahami peraturan perusahaan	5	7	13	4	1	101	3,37
	Memahami prosedur atau SOP pekerjaan	4	9	12	4	1	101	3,37
	Memiliki keahlian dalam menangani masalah	5	7	12	5	1	100	3,33
	Memiliki keahlian di bidangnya	6	8	12	3	1	105	3,50
	Mampu berinteraksi dengan baik	6	9	11	3	1	106	3,53
	Memiliki sikap ramah terhadap sesama	6	8	11	4	1	104	3,47
Skor Rata-rata Kompetensi								3,43
Motivasi Kerja	Termotivasi untuk mengembangkan kreatifitas kerja	5	8	13	3	1	103	3,43
	Termotivasi untuk mencapai prestasi kerja	5	7	13	4	1	101	3,37
	Menjaga hubungan baik dengan rekan kerja	5	6	13	5	1	99	3,30
	Menghormati perbedaan pendapat dengan sesama	5	7	14	3	1	102	3,40
	Mencoba hal baru dalam bekerja	6	6	12	4	2	100	3,33
	Selalu ingin terlibat dalam pekerjaan	4	10	12	3	1	103	3,43
Skor Rata-rata Motivasi Kerja								3,38
Disiplin Kerja	Taat terhadap waktu	6	8	12	3	1	105	3,50
	Taat terhadap kehadiran	6	8	11	4	1	104	3,47
	Taat berperilaku dan tanggungjawab kerja	5	7	13	3	2	100	3,33
	Taat terhadap peraturan	5	7	13	4	1	101	3,37
	Berperilaku baik dengan rekan kerja	6	8	11	4	1	104	3,47
	Berperilaku baik terhadap atasan	5	8	11	5	1	101	3,37
Skor Rata-rata Disiplin Kerja								3,42
Pengawasan Kerja	Penetapan standar pelaksana	5	8	13	3	1	103	3,43
	Target yang harus dicapai	5	7	12	5	1	100	3,33
	Pengamatan tempat kerja	5	7	11	5	2	98	3,27
	Memberikan sanksi	5	8	13	3	1	103	3,43
	Koreksi kesalahan	4	7	14	4	1	99	3,30

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
	Perbandingan pelaksanaan kegiatan	6	7	11	5	1	102	3,40
Skor Rata-rata Pengawasan								3,36

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survey (2025)

Berdasarkan Tabel 1.9, pengawasan kerja memperoleh skor rata-rata sebesar 3,36 dan motivasi kerja memperoleh skor rata-rata sebesar 3,38. Kedua variabel tersebut memiliki skor rata-rata paling rendah dibandingkan faktor lainnya. Hasil ini mengindikasikan bahwa pengawasan kerja dan motivasi kerja merupakan faktor yang perlu memperoleh perhatian lebih lanjut dalam kaitannya dengan kinerja karyawan.

Secara teoretis, pengawasan kerja yang efektif dapat membantu memastikan bahwa pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan standar dan target yang telah ditetapkan perusahaan. Sementara itu, motivasi kerja dapat mendorong kemauan, keterlibatan, dan usaha karyawan dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Hasil penelitian Syarif et al. (2023) dan Hunin et al. (2025) menunjukkan bahwa pengawasan kerja berkaitan dengan kinerja karyawan. Penelitian Ikhsan dan Supartha (2023) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini memfokuskan analisis pada pengaruh pengawasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Pupuk Kujang Kota Cikampek. Kondisi pengawasan kerja selanjutnya diuraikan berdasarkan hasil pra-survei pada Tabel 1.10.

Tabel 1. 10
Hasil Pra Survey Mengenai Pengawasan Pada PT. Pupuk Kujang Kota
Cikampek

No	Dimensi	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Penetapan Standar Pelaksanaan	Pekerjaan yang dilakukan karyawan akan lebih mudah dengan adanya penetapan standar pelaksanaan dari perusahaan	5	8	13	3	1	103	3,43
2	Target yang harus dicapai	Hasil yang dicapai karyawan sudah sesuai dengan target yang sudah ditentukan perusahaan	5	7	12	5	1	100	3,33
3	Pengamatan di tempat kerja	Pemimpin selalu memberikan instruksi dan memeriksa setiap pekerjaan yang dilakukan karyawan	5	7	11	5	2	98	3,27
4	Memberikan sanksi	Pemimpin selalu memberikan sanksi kepada karyawan yang membuat kesalahan	5	8	13	3	1	103	3,43
5	Koreksi kesalahan	Pemimpin sering mengambil tindakan koreksi untuk memperbaiki kesalahan yang terjadi sebelumnya	4	7	14	4	1	99	3,30
6	Perbandingan pelaksanaan kegiatan	Pemimpin selalu membandingkan hasil yang dicapai harus sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan perusahaan	6	7	11	5	1	102	3,40
Skor Rata-Rata Pengawasan Kerja									3,36

Sumber : Hasil Olah Data Kuisisioner Pra Survey (2025)

Berdasarkan Tabel 1.10, pengawasan kerja memperoleh skor rata-rata sebesar 3,36 dan berada pada kategori kurang baik dengan interval 2,60–3,40. Beberapa indikator memperoleh skor di bawah rata-rata, yaitu ketercapaian target kerja sebesar 3,33, pengamatan di tempat kerja sebesar 3,27, dan koreksi terhadap kesalahan sebesar 3,30. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa pengawasan kerja belum dilaksanakan secara optimal.

Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara dengan beberapa karyawan, arahan kerja yang diberikan terkadang belum cukup terperinci sehingga karyawan masih menunggu instruksi lanjutan. Pemantauan terhadap pelaksanaan pekerjaan juga belum dilakukan secara konsisten pada setiap tahapan pekerjaan. Selain itu, evaluasi dan tindakan korektif terhadap hasil kerja belum selalu diberikan dengan segera ketika terjadi kesalahan. Kondisi tersebut dapat menghambat proses perbaikan pekerjaan dan pencapaian target perusahaan. Selanjutnya, kondisi motivasi kerja karyawan disajikan berdasarkan hasil pra-survei pada Tabel 1.11.

Tabel 1. 11
Hasil Pra Survey Mengenai Motivasi Kerja Pada PT. Pupuk Kujang Kota Cikampek

No	Dimensi	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Kebutuhan Akan Prestasi	Dalam bekerja saya termotivasi untuk dapat mengembangkan kreatifitas saya dalam menciptakan hal baru yang berhubungan dengan pekerjaan.	5	8	13	3	1	103	3,43
2		Dalam bekerja saya termotivasi untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi sehingga saya akan mendapatkan kesempatan untuk jenjang karir yang lebih baik lagi.	5	7	13	4	1	101	3,37
3	Kebutuhan Akan Afiliasi	Dalam bekerja saya selalu berinteraksi dengan rekan kerja saya ataupun berhubungan baik dengan pimpinan supaya saya dapat diterima dengan baik oleh yang lainnya.	5	6	13	5	1	99	3,30
4		Dalam bekerja saya selalu menghormati keputusan orang lain	5	7	14	3	1	102	3,40

No	Dimensi	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
		yang berbeda pendapat dengan saya							
5	Kebutuhan Akan Kekuasaan	Dalam bekerja saya selalu mencoba melakukan hal baru yang memiliki tantangan karena saya ingin bisa menjadi lebih baik dari orang lain	6	6	12	4	2	100	3,33
6		Saya selalu ingin terlibat dalam hal apapun yang bersangkutan dengan pekerjaan, karena saya ingin berkontribusi dan membantu perusahaan dalam mencapai target yang diinginkan	4	10	12	3	1	103	3,43
Skor Rata-Rata Motivasi Kerja									3,38

Sumber : Hasil Olah Data Kuisisioner Pra Survey (2025)

Berdasarkan Tabel 1.11, motivasi kerja memperoleh skor rata-rata sebesar 3,38 dan berada pada kategori kurang baik dengan interval 2,60–3,40. Beberapa indikator memperoleh skor di bawah rata-rata, yaitu motivasi untuk mencapai prestasi kerja sebesar 3,37, kemampuan menjaga hubungan dengan rekan kerja sebesar 3,30, dan keberanian mencoba hal baru dalam pekerjaan sebesar 3,33. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa motivasi kerja karyawan masih perlu ditingkatkan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT Pupuk Kujang Kota Cikampek, karyawan membutuhkan apresiasi yang lebih nyata atas pencapaian kerjanya. Apresiasi yang diberikan dinilai masih terbatas dan lebih sering berupa pujian tanpa disertai penghargaan lain, kesempatan pengembangan, atau peluang peningkatan jenjang karier. Kondisi tersebut menyebabkan sebagian karyawan merasa bahwa pencapaian kerja yang diperoleh belum memberikan

manfaat yang berarti. Hal ini dapat memengaruhi semangat karyawan untuk berinisiatif, mencoba cara kerja baru, dan terlibat secara aktif dalam pekerjaan.

Berdasarkan keseluruhan temuan awal tersebut, permasalahan kinerja karyawan diduga berkaitan dengan belum optimalnya pengawasan kerja dan motivasi kerja. Pengawasan kerja diperlukan untuk memastikan pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan standar dan target perusahaan, sedangkan motivasi kerja diperlukan untuk mendorong karyawan agar memberikan hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengawasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pupuk Kujang Kota Cikampek”.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi masalah merupakan proses pengkajian dan permasalahan yang akan diteliti, rumusan masalah yaitu menggambarkan permasalahan yang tercakup dalam penelitian terhadap variabel pengawasan, motivasi dan kinerja karyawan.

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, terdapat beberapa permasalahan pada PT. Pupuk Kujang Kota Cikampek yaitu :

1. Pengawasan

- a. Hasil kerja yang dicapai karyawan belum sepenuhnya sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan.
- b. Pimpinan belum selalu memberikan instruksi dan melakukan pemeriksaan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan karyawan.

- c. Pimpinan belum selalu melakukan koreksi atau evaluasi terhadap setiap hasil kerja karyawan.

2. Motivasi kerja

- a. Karyawan belum memiliki motivasi yang optimal untuk mencapai prestasi kerja.
- b. Interaksi dan hubungan kerja antarkaryawan masih perlu ditingkatkan.
- c. Karyawan belum memiliki keberanian yang optimal untuk mencoba hal baru atau menghadapi tantangan dalam pekerjaan.

3. Kinerja Karyawan

- a. Karyawan masih kurang teliti dalam bekerja sehingga masih terdapat kesalahan dalam menyelesaikan tugasnya.
- b. Karyawan kurang bisa melakukan pekerjaan dengan cepat dan tidak melebihi batas waktu yang sudah ditentukan.
- c. Karyawan masih belum bisa bekerja sendiri dan harus dibantu oleh rekan kerja lainnya.

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, rumusan masalah pada PT. Pupuk Kujang Kota Cikampek dalam penelitian ini secara spesifik dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengawasan kerja pada PT Pupuk Kujang Kota Cikampek?
2. Bagaimana motivasi kerja pada PT Pupuk Kujang Kota Cikampek?
3. Bagaimana kinerja karyawan pada PT Pupuk Kujang Kota Cikampek?

4. Bagaimana pengawasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pupuk Kujang Kota Cikampek baik secara simultan atau parsial

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengawasan kerja pada PT Pupuk Kujang Kota Cikampek;
2. Motivasi kerja pada PT Pupuk Kujang Kota Cikampek;
3. Kinerja karyawan pada PT Pupuk Kujang Kota Cikampek; dan
4. Pengawasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pupuk Kujang Kota Cikampek, yang meliputi:

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan suatu hasil yang positif dan bermanfaat dengan maksud dan tujuan yang diharapkan berguna bagi peneliti, perusahaan terkait dan kepada pihak-pihak yang lainnya.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Secara teoretis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengawasan kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang membahas hubungan antara variabel-variabel tersebut.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis yang diperoleh dari pelaksanaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik berupa teoritis, akademis maupun praktis kepada semua pihak.

- a. Bagi Peneliti: Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman peneliti dalam menerapkan ilmu manajemen sumber daya manusia yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan.
- b. Bagi Perusahaan: Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan evaluasi bagi perusahaan dalam meningkatkan efektivitas pengawasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.
- c. Bagi Karyawan Perusahaan: Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan karyawan mengenai pentingnya pengawasan kerja dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- d. Bagi Pemerintah: Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi dan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia dan peningkatan kinerja tenaga kerja.

Bagi Peneliti Selanjutnya: Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan referensi bagi peneliti selanjutnya yang membahas pengawasan kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan, atau variabel lain yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

