PENGARUH PENGAWASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (KASUS KARYAWAN PT. PERAWANG KENCANA MOTOR)

Oleh :

Ike Angraeni
Pembimbing : Ruzikna

Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Riau
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau
Kampus Bina Widya Jl.H.R.Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru Pekanbaru 28293
Telp/Fax.0761-63277

Abstract

Supervision of the company is carried out effectively by a leader who in this case is a manager, because the supervision of an employee getting the attention, guidance, instructions and directives from his superiors so that the company hopes its own employees to provide the best to the company where she worked , This study aims to determine the effect of work monitoring the performance of employees of PT. Perawang Kencana Motor. Data were obtained from questionnaires with respondents as many as 39 people processed further by statistical methods descriptive and then the data is presented in fomrmat tables and figures and percentages for the results of the analysis further showed that supervision has a good influence on the performance of employees at PT. Perawang Kencana Motor. Employee performance is influenced by supervisory work to the value of R Square of 0.799. This means that the contribution of labor supervision variable influence to variable employee performance is 79.9% while the remaining 20.1% is influenced by other variables not included in this regression model.

Keywords: supervision of work, employee performance.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan zaman dan perkembangan era globalisasi yang ditandai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang pesat tumbuh dan berkembang berbagai macam perusahaan dan instansi pemerintahan yang bergerak dibidang penghasil barang dan jasa. Dengan semakin banyaknya perusahaan membuat persaingan yang kompetitif untuk mendapatkan nilai dan citra lebih di mata masyarakat. Perusahaan yang baik tidak pernah lepas dari tujuan dibentuknya sebuah lembaga tersebut. Dalam menjalankan operasional perusahaan, sumber daya

tersebut dapat dikategorikan kedalam 6 jenis yaitu : Man (Manusia), Money (Financial), Material (Fisik), Machine (Teknologi), Method (Metode), dan Market (Pasar).

Dimana sumber daya adalah fokus utama yang sangat berpengaruh terhadap perusahaan yaitu Sumber Daya Manusia (human resource). Hal ini dikarenakan manusia memiliki akal dan pikiran sehingga manusia mempunyai kemampuan untuk mengembangkan dan mengelola sumber daya lain yang dapat menghasilkan keuntungan untuk perusahaan. Sehubung dengan usaha pencapaian tujuan, perusahaan dapat melakukan strategi untuk menerapkan sikap kerja yang baik dalam melaksanakan operasional perusahaan

dengan adanya peningkatan pengawasan pada karyawan. Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah pentingnya pengawasan.

Salah satu sumber keberhasilan suatu perusahaan dalam menghasilkan kinerja yang tinggi adalah tenaga kerja yang berkualitas dan mempunyai efektifitas kerja yang memadai. Potensi sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting sebagai pelaku yang terlibat langsung dalam proses keberlangsungan perusahaan ini.

Pengawasan dalam perusahaan ini dilakukan secara efektif oleh seorang pemimpin yang dalam hal ini adalah seorang manager, karena dengan pengawasan seorang karyawan mendapatkan perhatian, bimbingan, petunjuk, serta arahan dari atasannya, sehingga perusahaan berharap dengan sendirinya karyawan

berusaha memberikan yang terbaik kepada perusahaan dimana tempat ia bekerja.

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara seperti dilakukannya pengawasan yang baik dan juga dibalik pengawasan itu dapat diberikannya sebuah motivasi dari pemimpin itu sendiri. Begitu pula halnya pelaksanaan pengawasan yang dilakukan pada PT. Perawang Kencana Motor yang menjadi objek penelitian pada tugas akhir ini, dimana seorang Manager selaku pimpinan tertinggi dalam sebuah struktur perusahaan menerapkan pengawasan yang baik dengan situasi dan kondisi yang dihadapi.

Dan dimana unit motor yang dijual di perusahaan PT. Perawang Kencana Motor dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.3
Unit Penjualan Motor di PT. Perawang Kencana Motor :

No	Merek Honda	Tipe Seri Merek Honda
1	Revo	-Fit FI -Spoke FI -CW FI
2	Blade	-S FI -R FI -R Repsol FI
3	Supra X 125	-Spoke FI -CW FI -CW Helm In Injection
4	Beat	-Sporty CW -Sporty CBS -Sporty CBS ISS -POP CW -POP CBS -POP CBS ISS
5	Spacy	CW Helm in Injection
6	Scoopy	-FI CW Stylish -Sporty ESP
7	Vario	-110 CW FI -125 CBS -125 CBS ISS -150 Sporty -150 Exclusive

8	Verza	-150 Spoke -150 CW
9	Sonic	-150 R
10	Mega Pro	-150 CW FI
11	Street Fire	-CB 150 R
12	CBR 150	-Standar -TriColor -Repsol

Sumber : Data Penelitian, 2015.

Dari Tabel 1.3 dapat kita lihat bahwa PT. Perawang Kencana Motor menjual semua unit baru keluaran Honda dan mengeluarkan semua type-type yang tersedia pada merek Honda baik itu seri motor biasa, motor bebek hingga motor kopling.

Pengawasan dalam suatu perusahaan haruslah dilakukan secara efektif oleh seorang pemimpin yang dalam hal ini adalah seorang manager, karena melalui pengawasan karyawan

mendapatkan perhatian, bimbingan, petunjuk, serta pengarahan dari atasannya sehingga dengan sendirinya karyawan berusaha untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaannya dimana tempat ia bekerja.

Capaian prestasi kerja dan terealisasinya pengawasan terhadap karyawan dapat dilihat dari target perusahaan dan realisasi dari tahun 2010–2014 yang tergambar pada tabel berikut ini :

Tabel I.4
Target Perusahaan dan Realisasi Perusahaan PT. Perawang Kencana Motor
Tahun 2010 s/d 2014

No	Tahun	Target Penjualan Motor Honda	Realisasi Penjualan Motor Honda	Persentase Realisasi Penjualan Motor (%)	Target Penjualan Service Motor Honda	Realisasi Penjualan Service Motor Honda	Persentase Realisasi Penjualan Service (%)
1	2010	3.000 Unit	2.625 Unit	87,5 %	12.500 Unit	11.500 Unit	92 %
2	2011	3.500 Unit	2.950 Unit	84,2 %	17.500 Unit	16.000 Unit	91,4 %
3	2012	3.500 Unit	2.100 Unit	60 %	25.000 Unit	22.500 Unit	90 %
4	2013	3.000 Unit	1.850 Unit	61,6 %	27.500 Unit	19.750 Unit	71,8 %
5	2014	3.000 Unit	1.675 Unit	55,8 %	25.000 Unit	19.820 Unit	79,2 %

Sumber : Data Penelitian, 2015

Dari keterangan tabel I.4 diatas maka dapat dilihat bahwa pencapaian target pada PT. Perawang Kencana Motor terhadap penjualan motor Honda hanya terjadi pada tahun 2010 dan

di tahun 2011 sedangkan penjualan service pencapaian target dapat dilihat pada tahun 2010 dan 2011. Peningkatan dan pencapaian target terjadi diawal tahun karena belum adanya Dealer Honda resmi

lainnya di Kota Perawang, sedangkan di tahun 2012 sudah ada berdiri dealer resmi Honda di Perawang dan dealer resmi lainnya. Selain itu, dengan kata lain perusahaan juga harus lebih memperhatikan kinerja karyawan agar target dari perusahaan dapat terealisasi tiap tahunnya.

Perkembangan kasus pelanggaran karyawan dan rendahnya kinerja karyawan dapat disebabkan oleh rendahnya pengawasan yang ada dapat dilihat dari rendahnya disiplin kerja karyawan yaitu permasalahan ketepatan masuk kerja karyawan. Dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel I.5
Absensi Kerja Karyawan PT. Perawang Kencana Motor
Tahun 2010 s/d 2014

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Terlambat Masuk		Alfa (Tanpa Keterangan)	
			Jumlah	%	Jumlah	%
1	2010	31	2	6,4 %	1	3,2 %
2	2011	36	4	11,1 %	3	8,3 %
3	2012	34	3	8,8 %	2	5,8 %
4	2013	32	5	15,6 %	5	15,6 %
5	2014	40	6	15 %	3	7,5 %

Sumber : Data Penelitian, 2015

Tabel I.5 menunjukkan bahwa terlihat jumlah karyawan yang tidak mengikuti peraturan perusahaan dengan baik, karena masih ada setiap tahunnya yang terlambat dan alfa / tanpa keterangan untuk dapat hadir dalam operasional perusahaan, hal ini dianggap tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pihak perusahaan terkait dengan rendahnya kinerja karyawan . Dari pengamatan atau observasi yang dilakukan, peneliti menemukan beberapa fenomena-fenomena perilaku karyawan PT. Perawang Kencana Motor yaitu:

1. Adanya beberapa karyawan yang hadir melewati dimulainya waktu kerja.
2. Adanya beberapa karyawan yang keluar masuk kantor bukan karena urusan pekerjaan.
3. Masih adanya beberapa karyawan yang tidak hadir / tanpa keterangan.

PT. Perawang Kencana Motor beroperasi dari jam 08.00-17.00 WIB. Masing-masing karyawan bekerja selama 8 jam dan diberikan waktu istirahat selama 1 jam dan waktu bekerja 6 hari dan 1 hari off.

Semua tenaga kerja / karyawan yang mendukung operasional perusahaan adalah warga negara Indonesia.

Sebagai perusahaan yang baik, hendaknya perusahaan tersebut terdiri dari jabatan-jabatan terstruktur sesuai dengan kemampuan dan bidang-bidang yang dikuasai. Seperti halnya seorang pemimpin dalam suatu perusahaan hendaklah memiliki kemampuan untuk dapat mempengaruhi orang lain atau bawahan agar dapat bekerja dan melakukan apa yang menjadi keinginannya. Persaingan di dunia usaha bisnis juga dihadapi oleh perusahaan swasta, seluruh perusahaan swasta yang ada di Indonesia tengah menghadapi pasar global yang kenyataannya berpengaruh terhadap kinerja, hal ini dapat merupakan persoalan yang dapat dialami oleh setiap perusahaan. Salah satu perusahaan swasta yang mengalami permasalahan cukup kompleks adalah PT. Perawang Kencana Motor yang terletak di daerah Perawang-Riau, perusahaan ini

bergerak dibidang penjualan motor merek honda, dimana persaingan dalam dunia bisnis ini merupakan perhatian yang amat perlu diperhatikan terutama terhadap sumber daya manusia yang berada di dalam perusahaan itu yang mengoperasikan perusahaan itu sehingga dapat berkembang dengan baik.

Selain perusahaan mengharapkan sebuah income dari penjualan motornya, perlu adanya penanaman sikap yang baik bagi setiap karyawan yang bekerja didalamnya yaitu pengawasan dalam bekerja, sehingga aspek – aspek yang diharapkan perusahaan dapat terwujud dan dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

B. Perumusan Masalah

Setiap perusahaan pada umumnya mempunyai tujuan yang sama, yaitu memperoleh keuntungan yang maksimal dan tetap menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Maka pelaksanaan pengawasan terhadap kinerja dari karyawan sangatlah penting bagi suatu perusahaan, agar perusahaan dapat bersaing menghadapi persaingan yang semakin kompetitif. Karena salah satu fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengawasan (*Controlling*) terhadap karyawannya. Karena karyawan adalah ujung tombak pelayanan dari perusahaan terhadap konsumen.

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan sebelumnya oleh penulis maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini di identifikasikan permasalahannya kedalam tema berikut: **“Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perawang Kencana Motor ?”**

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah

:

1. Untuk mengetahui pengawasan pada karyawan PT. Perawang Kencana Motor.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan PT. Perawang Kencana Motor.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan PT. Perawang Kencana Motor.

2. Kegunaan Penelitian

1. Sebagai masukan bagi perusahaan mengenai pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan PT. Perawang Kencana Motor.
2. Menambah wawasan penulis tentang konsep pengawasan dan kinerja yang baik dan implementasinya di lapangan.
3. Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan membahas masalah yang bersangkutan secara mendalam.

II. Tinjauan Teoritis

1. Sumber Daya Manusia

Dalam sebuah perusahaan sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam menjalankan proses kegiatan perusahaan. Untuk itu perusahaan harus mampu melihat peningkatan dan kemampuan karyawannya sehingga perlu sebuah peraturan yang tepat dan manajemen yang sesuai. Meskipun teknologi semakin canggih, informasi semakin berkembang, tersedianya modal, namun tanpa sumber daya manusia akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah diharapkan.

Menurut **Flippo dalam Gomes (2003)** menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya

manusia agar tercapai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Adapun pengertian manajemen sumber daya manusia menurut **Hasibuan (2013)** adalah “Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Manajemen sumber daya manusia mempunyai komponen-komponen yang merupakan bagian dari tenaga kerja manusia, komponen tersebut saling mendukung satu sama lain didalam perusahaan. Adapun komponen tersebut dapat dibedakan menjadi tiga hal diantaranya sebagai berikut :

- **Pengusaha**
Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besar pendapatan itu tidak menentu tergantung laba yang dicapai perusahaan tersebut.
- **Karyawan**
Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem proses, dan tujuan yang ingin dicapai.
- **Pemimpin**
Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

2. **Kepemimpinan**

Dalam sebuah perusahaan faktor kepemimpinan memegang peran penting karena pemimpin ialah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam pencapaian tujuan. Keberhasilan suatu perusahaan baik secara keseluruhan maupun secara kelompok dalam suatu organisasi tertentu sangat bergantung pada mutu kepemimpinan yang

terdapat dalam perusahaan yang bersangkutan.

Menurut **Anogara (1992)** mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan menggerakkan orang-orang agar dengan penuh perhatian, kesadaran dan kesenangan hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin itu.

Dalam suatu perusahaan, fungsi umum pemimpin secara garis besar terdiri dari lima bagian yaitu : merencanakan, pengorganisasian, penyusunan, memberi perintah dan pengawasan. Yang akan digunakan untuk merealisasikan tujuan usaha. Namun yang lebih menonjol dari semua itu adalah lebih menonjolkan hubungan erat antara perenan, memberi perintah dan pengawasan.

Dari uraian beberapa pakar diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah faktor penting dalam menggerakkan dan mengarahkan sebuah organisasi demi tercapainya tujuan sebuah organisasi tersebut.

3. **Pengawasan**

Kata yang mirip mengenai pengawasan antara lain adalah : Mengawasi (*Controlling*), Pemantauan (*Monitoring*) & Penyeliaan (*Supervision*) . dalam setiap kegiatan yang dilakukan sebuah perusahaan perlu adanya sebuah pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu dan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan dan untuk menunjukkan kelemahan-kelemahan dan kesalahan-kesalahan dengan maksud untuk memperbaikinya dan mencegah agar tidak terulang kembali.

Menurut **Farland** dalam **Manullang (2005)** mengemukakan bahwa pengawasan adalah proses dimana pimpinan mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan dilakukan oleh karyawan sesuai dengan rencana, perintah,

kebijaksanaan atau tujuan yang telah ditentukan.

Pengawasan dapat dibedakan atas dasar penggolongan siapa yang melakukan pengawasan. Maka pengawasan itu dapat dibedakan atas pengawasan intern dan pengawasan ekstern. Pengawasan intern dilakukan oleh atasan dari petugas yang bersangkutan. Sedangkan pengawasan ekstern adalah pengawasan yang dilakukan oleh orang-orang diluar organisasi yang bersangkutan atau pengawasan yang bersifat sosia (social control).

Dari uraian diatas dapat kita ketahui, agar sebuah pengawasan dapat berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan, perlu adanya prinsip-prinsip dasar dalam pengawasan, diantaranya sebagai berikut :

1. Adanya rencana tertentu dalam pengawasan, karena dengan adanya rencana yang matang akan menjadi standar atau alat pengukur berhasil atau tidaknya sebuah pengawasan.
2. Adanya pemberian instruksi atau perintah serta wewenang kepada bawahan.
3. Dapat merefleksikan berbagai sifat dan kebutuhan dari berbagai kegiatan yang diawasi karena masing-masing kegiatan seperti produksi, pemasaran, keuangan dan sebagainya membutuhkan sistem pengawasan tertentu dengan bidangnya masing-masing.
4. Penyimpangan yang terjadi dapat segera diketahui sehingga cepat untuk dilaporkan.
5. Pengawasan harus bersifat fleksibel, dinamis dan ekonomis.

6. Dapat merefleksikan pola organisasi, seperti setiap kegiatan karyawan harus tergambar dalam struktur organisasi atau terhadap setiap bagian yang ada harus punya standar dari pada biaya dalam jumlah tertentu apabila terjadi penyimpangan, sehingga apabila penyimpangan melebihi standar disebut tidak wajar lagi.

7. Dalam menjalin diberlakukannya tindakan korektif, yakni segera mengetahui apa yang salah, dimana terjadinya kesalahan tersebut serta siapa yang bertanggung jawab (Julitriarsa, 2001)

Dari uraian beberapa pakar diatas dapat diambil kesimpulan bahwa pengawasan adalah proses pengamatan seluruh kegiatan-kegiatan perusahaan apakah segala sesuatunya sesuai dengan rencana yang telah dibuat, dengan tujuan menemukan kelemahan-kelemahan untuk memperbaikinya dan mencegah agar kesalahan yang pernah terjadi tidak terulang lagi diwaktu yang akan datang.

Dari berbagai uraian pengawasan bahwa tujuan dalam melaksanakan pengawasan adalah untuk mengusahakan apa yang telah diinginkan perusahaan dapat terwujud. dan tujuan utamanya adalah agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan serta mengetahui kelemahan-kelemahan dan kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana berdasarkan penemuan dan dapat diambil untuk memperbaiki kesalahan tersebut.

4. Kinerja

Kinerja dapat dikatakan sesuatu proses kegiatan yang terstruktur guna menggali potensi yang ada dalam sebuah komoditi atau objek. filosofi kinerja sebenarnya dapat mengandung arti keinginan dan usaha dari setiap manusia

(individu maupun kelompok) untuk selalu meningkatkan mutu kehidupan dan penghidupannya. Agar dapat lebih jelas lagi dalam penjelasan mengenai kinerja berikut ini ada beberapa pengertian kinerja menurut para ahli.

Kinerja adalah keadaan yang menunjukkan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan atau dihasilkan seseorang individu atau sekelompok kerja sesuai dengan *Job description* mereka masing-masing (Manullang,2005:245).

Menurut Mangkunegara (2002:67) mengemukakan bahwa hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pendapat lain mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang diterapkan perusahaan (Hasibuan,2002).

Dan menurut (Siagian,2002) Kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seseorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan kepada pegawai sesuai dengan *Job descriptionnya*.

Dari uraian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang harus dicapai seseorang dalam menjalankan tugasnya sesuai standar yang telah ditentukan oleh perusahaan

Teknik Pengukuran

Variabel penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert (5 : 4 : 3 : 2 : 1), yaitu pengawasan dengan kategori sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Sedangkan kinerja dengan kategori yaitu sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju.

III. Metode Penelitian

1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan disalah satu perusahaan dealer motor honda yang terletak di Jalan Raya km.5 Perawang, Riau. Yang bergerak dibidang penjualan ,dan service motor honda. Adapun alasan penulis memilih melakukan penelitian di perusahaan tersebut yaitu dikarenakan PT. Perawang Kencana Motor merupakan perusahaan penjualan motor merek honda yang terbesar dan terlengkap di kota Perawang.

2. Populasi dan Sample Penelitian

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2008:80). Untuk populasi penelitian ini adalah jumlah keseluruhan dari karyawan PT. Perawang Kencana Motor berjumlah 40 orang.

b.Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi Sugiyono (2008:116). Sedangkan menurut Arikunto (2008:116) “*penentuan pengambilan sampel sebagai berikut apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi*” jadi sampel untuk penelitian keseluruhan dari populasi karena kurang dari 100, maka sampel untuk penelitian ini adalah 39 orang.

Penelitian ini merupakan penelitian sensus, yaitu keseluruhan populasi dijadikan responden untuk diteliti. Jadi jumlah sample dalam penelitian ini adalah sebanyak 39 responden sesuai dengan jumlah populasi yang ada.

3. Jenis dan Sumber Data Penelitian

Untuk mengumpulkan informasi dan data yang dibutuhkan dalam penulisan ini dilaksanakan melalui 2 cara yaitu :

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung pada subyek sebagai informasi yang dicari. Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari lokasi penelitian yaitu melalui wawancara dan pengumpulan data yang berkaitan dengan masalah pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan PT. Perawang Kencana Motor.

b. Data Sekunder

Data yang penulis peroleh atau kumpulkan dari pihak perusahaan berupa laporan-laporan dan arsip-arsip dari berbagai sumber di perusahaan yang sudah diolah atau disusun yang ada kaitannya dengan penelitian ini, seperti jumlah karyawan, prosedur kerja, sanksi-sanksi yang melanggar peraturan perusahaan, gambaran umum perusahaan dan lain-lain.

4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk keperluan analisis data, maka peneliti memerlukan sejumlah data pendukung yang berasal dari dalam dan luar perusahaan. Oleh karena itu, peneliti menggunakan dua macam cara pengumpulan data sebagai berikut :

a. Wawancara (Interview)

Adapun alasan penulis menggunakan metode wawancara adalah agar penulis mendapatkan data atau pun informasi yang akurat dari responden yang tepat, serta penulis dapat mengetahui lebih banyak tentang PT. Perawang Kencana Motor secara lebih dekat dan mendalam, sehingga proses pengumpulan data dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

b. Kuesioner (Angket)

Adapun alasan penulis menggunakan metode kuesioner (angket)

adalah agar penulis dapat mengetahui tanggapan atau respon dari para karyawan yang ada pada PT. Perawang Kencana Motor tentang pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan.

5 Analisis Data

a. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan data yang masuk dengan cara dikelompokkan dalam bentuk tabel, kemudian diberi penjelasan sesuai dengan metode deskriptif.

b. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis yang berhubungan dengan perhitungan terhadap data yang diperoleh untuk melakukan pengukuran terhadap penelitian dengan menggunakan beberapa rumus. Dalam penelitian analisis kuantitatif dengan perhitungan statistik dicari melalui program SPSS.

5.1 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Dalam menganalisis data hasil penilaian ini, maka pada tahap pertama peneliti mengajukan kuesioner, yaitu uji validitas dan reliabilitas. Untuk melihat pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan digunakan model regresi linier sederhana yaitu sebagai berikut (Sugiono : 2000)

$$Y = a + Bx$$

Keterangan :

Y = variabel terikat yaitu kinerja karyawan

X = variabel bebas yaitu pengawasan

a = parameter konstanta

b = parameter koefisien regresi

n = jumlah sample

dengan nilai :

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

5.2 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuisioner tersebut. Untuk menguji validitas kuisioner digunakan rumus statistika Koefisien Korelasi Product Moment dari Pearson yang dapat dicari melalui program SPSS (Sugiyono,2008:104).

Untuk menguji validitas kuisioner digunakan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

t_0

Dimana :

$$= r_{xy} = \text{Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y}$$

$\sum XY$ = Jumlah perkalian antara variabel X dan Y

$\sum X^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai X

$\sum Y^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai Y

$(\sum X)^2$ = Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

$(\sum Y)^2$ = Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

n = jumlah sampel penelitian

Jika produk r produk tidak dapat disimpulkan bahwa instrument yang disimpulkan tidak valid. Sebaliknya r hitung product moment dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan valid.

b. Uji Reabilitas Data

Untuk melihat reabilitas dari instrumen-instrumen yang digunakan dalam penelitian ini akan dihitung *Cronbach's Alpha* (α) masing-masing instrumen. Suatu variabel dikatakan

reliabel jika *Cronbach Alpha* memiliki nilai lebih besar dari 0,6. Sebaliknya jika koefisien *Cronbach Alpha* instrumen lebih rendah dari 0,6 maka instrumen tersebut tidak reliable untuk digunakan dalam penelitian (Arikunto : 2010).

5.3 Pengujian Hipotesis Koefisien Regresi

Pengujian Hpotesis Koefisien Regresi bertujuan untuk memastikan apakah variabel bebas yang terdapat dalam persamaan regresi secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap variabel terikat.

a. Uji Signifikan Individu (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji secara persial atau individual pengaruh dari masing-masing variabel bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu berpengaruh antara variabel X (Pengawasan) dengan variabel Y (Kinerja Karyawan)

Adapun rumus hipotesis statistiknya adalah (Sugiyono,2008:150).

Dimana :

t_0 = nilai t hitung

n = Jumlah Sampel

r = Koefisien Korelasi

Uji t ini dimaksudkan untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel X (Pengawasan) dengan variabel Y (Kinerja Karyawan). Adapun rumus hipotesis statistiknya adalah :

H_a (alternatif) : $t_{Hitung} > t_{tabel}$

H_o (nol) : $t_{tabel} > t_{Hitung}$

Dimana :

H_a : ada pengaruh antara pengawasan dengan kinerja karyawan.

H_o : tidak ada pengaruh pengawasan dengan kinerja karyawan.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (r^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan

variabel terikat. Koefisien determinasi (r^2) mempunyai *range* antara 0 sampai ($0 < r^2 < 1$). Semakin besar nilai r^2 (mendekati 1) maka berarti pengaruh variabel bebas secara serentak dianggap kuat dan apabila (r^2) mendekati nol (0) maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat serentak adalah lemah.

Rumus (Sugiyono,2008:148)

$$r^2 = \frac{b(n\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

IV Hasil Penelitian

Mengingat pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kusioner, maka sesungguhnya responde dalam menjawab pernyataan – pernyataan merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian. Oleh karena itu, untuk mengetahui tingkat keandalan atau kepercayaan instrumen penelitian ini,

penulis melakukan uji coba kepada 67 orang responden.

Uji Validitas

Uji validitas merupakan pernyataan sejauh mana data yang ditampung pada suatu kusioner dapat mengukur apa yang ingin diukur dan digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) kusioner dalam mendefinisikan suatu variabel. Validitas suatu pertanyaan dalam suatu kusioner dapat pula dilihat pada output SPSS pada tabel dengan judul item – total statistic.

- Jika r hitung $\geq r$ tabel, maka item-item pertanyaan dinyatakan valid
- Jika r hitung $< r$ tabel, maka item-item pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Nilai r hitung dalam uji ini adalah pada kolom **correlations**. Sedangkan nilai r tabel dapat dilihat pada tabel r dengan persamaan $N-2 = 39 - 2 = 37 = 0,316$

No	Dimensi	indikator	R hitung	R tabel	Kesimpulan
1	Variabel x	Item 1	0.823	0,316	Valid
		Item 2	0.868	0,316	Valid
		Item 3	0.574	0,316	Valid
		Item 4	0.635	0,316	Valid
		Item 5	0.706	0,316	Valid
		Item 6	0.738	0,316	Valid
		Item 7	0.783	0,316	Valid
		Item 8	0.772	0,316	Valid
		Item 9	0.405	0,316	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS

Dimensi	Indikator	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Variabel y	Item 1	0.805	0,316	valid
	Item 2	0.850	0,316	valid
	Item 3	0.576	0,316	valid
	Item 4	0.860	0,316	valid
	Item 5	0.677	0,316	valid
	Item 6	0.814	0,316	valid
	Item 7	0.778	0,316	valid
	Item 8	0.754	0,316	valid
	Item 9	0.442	0,316	valid
	Item 10	0.864	0,316	valid
	Item 11	0.781	0,316	valid

	Item 12	0.642	0,316	valid
	Item 13	0.760	0,316	valid
	Item 14	0.330	0,316	valid
	Item 15	0.925	0,316	valid

Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 maka nilai nya

kurang baik. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan tidak reliable. Nilai reliabilitas dalam uji ini adalah pada kolom **Reliability Statistics (Cronbach's Alpha)**.

Sumber : Data Olahan SPSS.
Uji Realibitas

Indikator	Cronbach's Alpha	NilaiKritis	Kesimpulan
Variabel x	0.913	0,6	Reliabel
Variabel y	0.947	0,6	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS.

Analisis Regresi Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perawang Kencana Motor

Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi linier sederhana dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Metode ini yang

menghubungkan satu variabel dependen dengan variabel independen, sesuai hipotesis yang diuji dalam penelitian. Tabel berikut ini akan memperlihatkan hasil dari perhitungan untuk analisis regresi sederhana dari 39 responden.

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.025	4.180		.245	.808
	Pengawasan	1.490	.123	.894	12.145	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data Olahan SPSS

Persamaa Regresi Sederhana :

$$Y = a + bX$$

$$\text{Kinerja Karyawan} = 1,025 + 1,490$$

Artinya:

1. Nilai konstanta (a) adalah 1,025 ini dapat diartikan jika pengawasan nilainya 0, Maka kinerja bernilai 1,025
2. Nilai koefisien regresi variabel pengawasan positif, yaitu 1,490, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan pengawasan sebesar 1 satuan, maka akan menaikkan kinerja sebesar 1,490.

V Kesimpulan dan Saran

A. Kesimpulan

1. Pelaksanaan Pengawasan yang dilakukan oleh PT. Perawang Kencana Motor terhadap karyawannya dilihat dari aspek penetapan standar kerja, penilaian hasil pekerjaan, mengoreksi pekerjaan berdasarkan penelitian sudah tergolong baik, namun perlunya memperhatikan aspek pengkoreksian pekerjaan.
2. Pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perawang Kencana Motor. Dengan

pengawasan yang tepat maka dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga karyawan dapat melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

3. Pelaksanaan Kinerja yang dilakukan oleh PT. Perawang Kencana Motor terhadap karyawannya dilihat dari aspek hasil kerja, disiplin kerja, penguasaan tugas, kerjasama dan loyalitas berdasarkan penelitian masih tergolong sedang namun perlunya karyawan memperhatikan loyalitas kerja demi memaksimalkan kinerja.
4. Kinerja karyawan PT. Perawang Kencana Motor masuk dalam kategori sedang. Artinya kemampuan dan motivasi yang dimiliki karyawan masih perlu diperbaiki atau ditingkatkan. Karena kemampuan dan motivasi yang dimiliki karyawan erat hubungannya terhadap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

B. Saran

1. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan maka akan lebih baik apabila pihak PT. Perawang Kencana Motor dapat meningkatkan dan mengevaluasi pengawasan yang dilakukan. Hal ini dilakukan karena pengawasan yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perawang Kencana Motor.
2. Agar kinerja karyawan meningkat, pihak PT. Perawang Kencana Motor perlu memperhatikan kebutuhan karyawan dan perusahaan dapat memberikan *reward / imbalan* kepada karyawan yang telah tertib dalam mengikuti aturan pekerjaan sehingga karyawan tersebut loyal terhadap perusahaan dan memiliki rasa

tanggung jawab yang besar terhadap perusahaan tersebut.

3. Untuk dimasa yang akan datang, perusahaan baik memperhatikan lagi kinerja karyawan dan meningkatkan rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugas yang diberikan kepada karyawan sehingga kinerja karyawan lebih maksimal.

VI. Daftar Pustaka

- Anogara, Panji, 1992. *Manajemen Bisnis* Cetakan ke 2, Rineka Cipta, Jakarta
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Metedologi Penelitian*. Yogyakarta: Bina Aksara
- Alex S, Nitisemito. 1999. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Ghozali, Imam, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Griffin, Ricky, W, 2000, *Manajemen* Edisi Ketujuh, Jilid 2, Terjemahan Gina Gania
- Griffin. 2003. *Manajemen*. Penerbit Erlangga. Jakarta
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua Belas. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta PT.Bumi Aksara.
- Julitriarsa, Suprihanto, 2001, *Manajemen Umum Suatu Pengantar* Edisi Pertama, BPFE-Yogyakarta.
- Kasmiruddin, 2010, *Teori Organisasi (Suatu Perspektif Makro)*, UR Press, Pekanbaru.
- Mangkunegara, Anwar Prabu A.A. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang. 2005. *Dasar-dasar Manajemen*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nawawi, Hadari, 2006, *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.

Ridwan & Sunarto, H. 2007. Pengantar Statistika. Alfabeta, Bandung.

Siagian, Sondang, 2003, Teori dan Praktek Kepemimpinan, Rineka Cipta, Jakarta.=

Simamora, Hendry, 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kedua STIE YKPN, Libery, Yogyakarta

Stoner & Freeman, Dkk. 1996. Manajemen. PT. Indeks, Gramedia Grup. Jakarta.

Sugiyono. 2005. Metode Penelitian Bisnis. Penerbit CV Alfabeta. Bandung

Sutrisno, Edy, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta.

Terry, George, 2000, Prinsip-Prinsip Manajemen Edisi Bahasa Indonesia, Bumi Aksara, Bandung.

Winardi, 2004, Manajemen Perilaku Organisasi Edisi Revisi, Kencana, Jakarta.