

Pengaruh Pelaksanaan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Ritel Modern (Kasus Karyawan Frontliner PT. Metro Abadi Sempurna Semesta Pekanbaru)

Oleh:

Surani¹ & Endang Sutrisna²

Surani_sajar@yahoo.com

¹Mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau

²Dosen Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau
Kampus Bina Widya KM 12,5 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293

ABSTRACT

Supervision is series activity that be done consciously and systematicy by manager to ascertain that all operational action be run truly according to plan that had to be made previous. Supervision can be done in form direct also undirect by Manager or people who be gave authority by company.

Performance is level succeedness someone according to entirely as long as one surest periods inside to execute it task to be compared with various possibility, like work result standart, target or criteria. As indicator of working performance individualy is: working quality, pressal quality, quantity, correctness time, effectivity, and stand aloneness.

In ritel's business, frontliner's employee has role that very big that is as company spear end. Frontliner's task working is interact directly to consumer, must able to give it a optimal service so that consumer can feel satisfy. Existence the supervision that be done will make employee to work according to what was have been decided by company and ascertain that the job be done to goodly.

This research Result show that the influency supervision execution in working performance. It can be seen from result be knowing t count $(6,833) >$; table $(3,120)$ and Sig $(0,000) < 0,05$. So hypothesiical that to state it that existence supervision execution influence in performance can be accepted.

key word : Influence, Supervision, Performance.

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Beberapa tahun terakhir, pemerintah meningkatkan pembangunan sebagai salah satu cara menghadapi era globalisasi saat ini. Salah satu usaha pemerintah dalam meningkatkan pembangunan ekonomi yakni dengan melibatkan pihak swasta. Keterlibatan pihak

swasta ini, membawa dampak yang positif disegala bidang, salah satunya bidang perdagangan.

Keberhasilan ekonomi khususnya dibidang perdagangan memiliki andil yang cukup besar dalam mendukung perekonomian Indonesia. Pemerintah memberikan kesempatan yang luas untuk menciptakan dan mengembangkan berbagai jenis usaha. Kesempatan yang diberikan pemerintah tersebut

mendorong pertumbuhan industri perdagangan yang akan menimbulkan kondisi persaingan yang ketat.

Dunia bisnis yang telah memasuki era kompetitif yakni adanya persaingan yang semakin ketat akan memberikan ancaman tersendiri bagi setiap perusahaan. Dalam tingkat persaingan yang tinggi ini perusahaan harus mampu menghadapi pesaing. Untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat dibutuhkan manajemen yang handal dan mampu menjalankan perusahaan secara efektif dan efisien.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Peranan sumber daya manusia saat ini tidak hanya dipandang sebagai salah satu faktor produksi akan tetapi sebagai aset yang berharga bagi perusahaan yang harus dikembangkan. Perusahaan tanpa adanya dukungan tenaga kerja yang sesuai akan sulit untuk menghadapi persaingan.

Hal yang sering digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan melihat hasil kinerja. Penilaian kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan tolok ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala. Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh kinerja karyawan. Kinerja merupakan prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan karyawan. Kinerja seorang karyawan dapat berupa fisik seperti pencapaian target maupun non fisik seperti pelayanan yang ramah.

Dalam praktiknya, kinerja karyawan dalam suatu perusahaan

tidak terlepas dari prosedur yang telah ditetapkan. Untuk memastikan karyawan mencapai kinerja yang dikehendaki perusahaan, maka perlu dibuat standart yang menjadi acuan kerja, memberi penilaian terhadap kinerja, dan melakukan perbaikan apabila terdapat hal-hal yang tidak sesuai. Prosedur – prosedur ini akan membuat karyawan bekerja dengan jelas karna adanya tolok ukur yang jelas, sehingga dapat mencapai kinerja yang diharapkan. Kinerja yang dicapai oleh karyawan akan membawa dampak terhadap kinerja perusahaan. Dimana kinerja karyawan yang baik akan mengakibatkan tercapainya tujuan perusahaan, sebaliknya jika kinerja karyawan buruk, maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Adanya prosedur-prosedur yang jelas tentu tidak terlepas dari peran seorang pemimpin. Pemimpin dalam sebuah perusahaan harus mampu menjamin terlaksananya segala yang telah direncanakan sebelumnya. Namun pemimpin sebagai individu tidak mungkin mampu melaksanakan tugasnya sendirian. Tugas yang dimikinya dapat dilakukan dengan adanya koordinasi yang baik diantara bidang-bidang yang ada. Pendelagasian tugas, mengambil keputusan, memberikan motivasi, dan komunikasi yang baik merupakan tugas pimpinan.

Manajer sebagai salah satu penerima delegasi tugas dari pimpinan memiliki tugas untuk melakukan pengawasan terhadap karyawan yang menjadi bawahannya. Tujuan seorang manajer melakukan pengawasan terhadap bawahannya sebagai salah satu upaya untuk mendisiplinkan

karyawan serta meningkatkan kinerja karyawan yang diawasinya.

Pengawasan adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk menjamin segala sesuatunya berjalan sesuai rencana. Pengawasan penting dilakukan oleh setiap perusahaan. pengawasan sangat penting dilakukan, pengawasan yang baik akan memberikan gambaran yang jelas tentang kondisi yang terjadi dalam perusahaan sehingga pimpinan dapat mengambil keputusan dengan tepat, selain itu pengawasan akan memberi gambaran tentang kinerja pegawai sehingga dapat menjadi umpan balik bagi pegawai itu sendiri.

Dalam bisnis ritel, terdapat karyawan yang disebut frontliner. Frontliner dalam bisnis ritel adalah tenaga kerja atau karyawan yang melakukan pekerjaan berhubungan langsung dengan pihak ketiga atau konsumen. karyawan frontlinerlah yang menjadi ujung tombak perusahaan untuk berhubungan dengan konsumen. Karyawan frontliner yang berinteraksi secara langsung mulai dari proses pra pembelian hingga pasca pembelian.

Kinerja yang baik merujuk kepada kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan berdasarkan standart-standart yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan frontliner dapat dilihat dari beberapa aspek seperti kualitas dan kuantitas kerja. Sebagai hasilnya akan diketahui kinerja karyawan frontliner tersebut baik atau buruk.

Bisnis ritel merupakan salah satu bisnis yang terus mengalami perkembangan yang cukup signifikan. Pertumbuhan bisnis ini

dapat dilihat dari meningkatnya jumlah gerai yang ada. Pertumbuhan gerai ritel, baik ritel swalayan dan nonswalayan selama 10 tahun terakhir tumbuh hingga 766.000 gerai. Pertumbuhan ritel tersebut didominasi oleh ritel tradisional sebanyak 750 ribu gerai atau tumbuh sebesar 42% dan ritel modern dengan pertumbuhan sebanyak 16 ribu gerai atau tumbuh sebesar 400%.

Pekanbaru sebagai salah satu daerah yang memiliki potensi pertumbuhan ekonomi yang cukup tinggi, menjadi daya tarik tersendiri bagi para pelaku bisnis ritel. Sehingga beberapa tahun belakangan ini banyak ditemui ritel – ritel baru yang beroperasi yang pertumbuhannya cukup signifikan.

Banyaknya jumlah ritel yang ada dipekanbaru akan menciptakan atmosfer persaingan. PT. Metro Abadi Sempurna Semesta sebagai salah satu perusahaan ritel di Pekanbaru harus mampu menghadapi persaingan tersebut.

Penelitian ini dilakukan di PT. Metro Abadi Sempurna Semesta. Perusahaan ini merupakan salah satu pelaku bisnis ritel modern yang ada diPekanbaru. Perusahaan ini, seperti perusahaan ritel modern lainnya memiliki kegiatan utama yaitu melakukan jual beli kepada konsumen akhir. Dalam perusahaan ini terdapat beberapa bentuk pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan maupun pengawas. Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan meliputi mengawasi kegiatan yang sedang dilakukan oleh karyawan baik itu karyawan frontliner maupun bukan frontliner yang dilakukan secara berkala, maupun mendadak. Selain itu, pimpinan juga menugaskan pengawas yang bertugas untuk

mengawasi kegiatan kerja karyawan frontliner seperti kasir, penata barang, informasi dan lainnya. Pengawasan yang dilakukan oleh pengawas lebih bersifat rutin. Pengawas akan mengamati sendiri dan meminta laporan-laporan yang diperlukan.

Pengawasan yang telah dilakukan tersebut diharapkan mampu membuat kinerja karyawan menjadi maksimal. Namun tidak selamanya karyawan khususnya frontliner melaksanakan tugasnya dengan semestinya. Yakni masih ada kendala seperti karyawan yang mengobrol saat sedang melayani konsumen dan memasang wajah tidak senang serta cemberut serta tingkat absensi yang fluktuatif dan cenderung meningkat yakni dari 17,70% menjadi 30 % beberapa tahun belakangan ini.

Permasalahan yang terjadi ini, diasumsikan sebagai akibat dari pelaksanaan pengawasan yang meliputi perencanaan standart, pengukuran dan penilaian serta perbaikan yang dilakukan kurang optimal.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penulis tertarik dan ingin mengetahui lebih mendalam tentang pengaruh antara pengawasan kerja dan kinerja karyawan dan memberikan judul terhadap penelitian ini. Adalah : “Pengaruh Pelaksanaan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Ritel Modern (Kasus Karyawan Frontliner PT. Metro Abadi Sempurna Semesta Pekanbaru) ”.

1.2 Kerangka Teori

Pengawasan

Menurut **Siagian (2005)** Pengawasan merupakan proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi guna menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Sebagai fungsi organik, pengawasan merupakan salah satu tugas yang mutlak diselenggarakan oleh semua pihak yang menduduki jabatan manajerial, mulai dari manajerial puncak hingga para manajer yang secara langsung mengendalikan kegiatan-kegiatan teknis yang diselenggarakan oleh semua petugas operasional. proses dasar pengawasan ada tiga, yaitu:

1. Penentuan standar hasil kerja
Standar hasil pekerjaan merupakan hal yang sangat penting ditentukan. Karena terhadap standar itulah hasil pekerjaan dihadapkan dan diuji. Tanpa standar yang ditetapkan secara rasional dan objektif, manajer dan para pelaksana tidak akan mempunyai kriteria terhadap hasil pekerjaan yang sesuai dengan tuntutan rencana atau tidak. Beberapa standar yang biasa digunakan oleh organisasi niaga yaitu: standar fisik, standar biaya, standar modal, standar penerimaan, standar program, dan beberapa standar yang *intangibile*.

2. Pengukuran prestasi kerja
Pengukuran prestasi kerja terdiri dari dua jenis, yaitu yang relative mudah dan yang sukar. Ada berbagai prestasi kerja yang relatif mudah diukur karena standart yang harus dipenuhi bersifat kongkret dan pekerjaannya bersifat teknis.yang kedua adalah pengukuran yang relative sukar untuk dilakukan

karena standar yang harus dipenuhi tidak selalu dalam bentuk kongkret. Misalnya jumlah keputusan yang diambil seorang pemimpin. Semakin sulit pengukuran secara kongkret dilakukan, semakin besar pula perhatian yang diberikan kepadanya dalam proses pengawasan.

3. Koreksi terhadap penyimpangan

Meskipun bersifat sementara tindakan terhadap penyimpangan dan penyelewengan harus dilakukan. misalnya apabila ternyata karyawan bekerja tidak sesuai dengan ketetapan dalam rencana, harus segera diambil tindakan mengatasinya.

Ada dua teknik pengawasan yang dapat dilakukan.

1. Pengawasan Langsung

Pengawasan langsung merupakan teknik pengawasan dimana seorang pimpinan organisasi mengadakan sendiri pengawasan terhadap kegiatan yang sedang berjalan oleh bawahannya atau para pegawainya, hal ini dimaksudkan agar mengetahui secara benar dan objektif, kondisi pegawai dari pelaksanaan pekerjaan oleh para pegawai, sehingga dapat diketahui apabila ada penyimpangan, kesalahan, kelemahan-kelemahan yang terjadi dari rencana yang telah ditentukan, pengawasan langsung dapat berbentuk :

- a. Inspeksi Langsung
- b. Observasi di tempat
- c. Laporan di tempat

2. Pengawasan Tidak Langsung

Pengawasan tidak langsung adalah pengawasan dari jarak jauh yang dilakukan oleh pimpinan organisasi melalui laporan-laporan yang diterimanya dari bawahan mengenai pelaksanaan pekerjaan dan

hasil-hasilnya serta segala sesuatu yang ada hubungannya dengan pelaksanaan pekerjaan, termasuk di dalamnya mengenai perilaku para pegawai, pengawasan tidak langsung ini antara lain :

- a. Laporan Tertulis
- b. Laporan Lisan

Pengawasan tidak dapat berjalan dengan baik apabila hanya bergantung kepada laporan saja, adalah bijaksana apabila pemimpin organisasi menggabungkan teknik langsung dan tidak langsung tersebut.

Kinerja Karyawan

Menurut **Robbins (2006)** kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama satu periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standart hasil kerja, target dan sasaran atau kriteria. Dan hal yang menjadi Indikator kinerja karyawan secara individu adalah:

1. Kualitas. Kualitas kerja karyawan diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kualitas personal. Merupakan kualitas yang diukur dari kondisi personal karyawan, meliputi hal-hal seperti sikap dan tingkahlaku didalam bekerja.
3. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
4. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat epektifitas dalam menggunakan waktu untuk segala aktifitas dan kegiatan kerja.

5. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

6. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya sesuai dengan komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan memiliki komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

1.3 Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Apakah terdapat pengaruh antara pelaksanaan pengawasan terhadap kinerja karyawan ritel modern (Kasus Karyawan *Front Liner* PT. Metro Abadi Sempurna Semesta Pekanbaru) ?).

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dipaparkan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui dan menganalisis pelaksanaan pengawasan pada PT. Metro Abadi Sempurna Semesta pekanbaru.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan frontliner pada PT. Metro Abadi Sempurna Semesta pekanbaru.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelaksanaan pengawasan terhadap kinerja karyawan frontliner pada PT. Metro Abadi Sempurna Semesta pekanbaru.

II. METODE PENELITIAN

2.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Metro Abadi Sempurna Semesta, yang terletak di jalan harapan raya no 201 Pekanbaru. Alasan peneliti memilih objek penelitian disini adalah menilai PT. Metro Abadi Sempurna Semesta merupakan salah satu ritel modern yang sudah cukup lama berdiri di Pekanbaru dan termasuk ritel yang besar. Namun kenyataannya kinerja karyawan Frontliner tidak sebagai mana mestinya hal ini mengasumsikan bahwa kurang efektifnya pelaksanaan pengawasan di perusahaan tersebut.

2.2 Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT. Metro Abadi Sempurna Semesta Pekanbaru bagian frontliner sebanyak 80 orang.

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi, hal ini dikarenakan jumlah populasi yang kurang dari 100 yakni hanya 80 orang, maka penentuan sampel yang digunakan dengan menggunakan teknik sensus, yaitu menggunakan seluruh populasi menjadi sampel yakni sebanyak 80 orang.

2.3 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian Lapangan dilakukan dengan cara :

a.Kuesioner, adalah pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian

b.Wawancara adalah metode untuk mendapatkan data dengan cara

melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan guna mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian.

2.4 Teknik Analisis Data

a. Analisis Kuantitatif

Yaitu penulis merasa perlu menganalisis data yang masuk dengan perhitungan statistik sehingga jawaban yang diperoleh akurat dan pasti. Untuk itu penulis menggunakan perhitungan statistik melalui SPSS 16 for windows.

Analisis Regresi sederhana

Analisis Regresi sederhana digunakan untuk mencari koefisien korelasi antara variabel bebas (variabel X) dengan variabel terikat (variabel Y). Persamaan rumus Analisis regresi (Husein Umar, 2002:169)

$$Y=a+bX$$

Dimana:

Y = variabel tidak bebas

X = variabel bebas

a = nilai intercept(konstan)

b = koefisien arah regresi

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Pada model linear sederhana ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas terhadap

variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R²). Jika R² yang diperoleh mendekati 1 maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Sebaliknya jika R² mendekati 0 maka semakin lemah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Pengujian hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependennya.

Untuk pengujian hipotesis ini menggunakan rumus statistik t :

$$t = \frac{r \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Ho : variabel independen secara signifikan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

Ha : variabel independen secara signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen

Jika sig > α (0,05), Ttabel > Thitung maka Ho diterima Ha ditolak.

Jika sig < α (0,05), Ttabel < Thitung maka Ho ditolak Ha diterima.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan pada tanggal 12 sampai dengan 18 Juni dengan menyebarkan angket berupa pertanyaan kepada karyawan Frontliner PT. Metro Abadi Sempurna Semesta Pekanbaru sebanyak 80 angket yang menjadi sampel dari penelitian ini.

Tingkat Umur

Dari 80 responden dalam penelitian ini, terdapat 32 responden yang berada pada rentang usia ≤ 20 tahun. Sedangkan yang berada pada rentang usia 21-25 tahun terdapat 28 responden Selanjutnya rentang usia 26-30 terdapat 20 responden.

Jenis Kelamin

Dari 80 responden dalam penelitian ini, terdapat 16 yang berjenis kelamin pria dan 64 responden yang berjenis kelamin wanita. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan lebih banyak mempekerjakan tenaga kerja wanita.

Tingkat Pendidikan

Dari 80 responden dalam penelitian ini, terdapat 25 responden yang memiliki pendidikan terakhir SLTP, 48 responden yang memiliki pendidikan terakhir SLTA, dan 7 responden pada tingkat Diploma.

Masa Kerja

Dari 80 responden dalam penelitian ini, terdapat 19 responden yang bekerja kurang dari satu tahun dan 45 responden yang bekerja selama 1-3 tahun dan 16 responden yang bekerja lebih dari 4 tahun.

3.2 Deskripsi Pengawasan

Pengawasan merupakan usaha atau tindakan yang dilakukan secara sadar dan sistematis oleh manajer untuk lebih menjamin bahwa semua tindakan operasional yang dijalankan benar-benar sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Dari penelitian ini, pengawasan dilihat dari beberapa unsur antara lain pengawasan langsung dan tidak langsung yang kemudian dijabarkan

menjadi beberapa indikator yang dapat dihitung secara matematis.

Variabel	Dimensi	Total Skor
Pengawasan (X)	Pengawasan Langsung	1001
	Pengawasan Tidak langsung	982
Jumlah		1983
Kategori skor		Setuju

Sumber : Data Olahan Peneliti 2014

Berdasarkan tabel dapat diketahui penilaian responden terhadap pelaksanaan pengawasan memperoleh skor 1983 dan berada pada garis interval antara nilai 1635-2019 yang berada dalam interval setuju. Hal ini menandakan bahwa pelaksanaan pengawasan pada PT. Metro Abadi Sempurna Semesta Pekanbaru dinilai setuju atau dapat dikatakan secara umum pelaksanaan pengawasan memang sudah dilaksanakan. Pelaksanaan pengawasan penting dilakukan agar memicu peningkatan kinerja yang baik. PT. Metro Abadi Sempurna Semesta Pekanbaru tidak hanya menerapkan pengawasan langsung, melainkan juga pengawasan tidak langsung.

3.3 Deskripsi Kinerja

Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh individu didalam organisasi tertentu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dan ditetapkan oleh organisasi. Kinerja karyawan, dalam penelitian ini dapat dilihat dalam 4 hal yaitu: kualitas kerja, kualitas personal, ketepatan waktu dan kemandirian.

Rekapitulasi Kinerja

Variabel	Dimensi	Total Skor
Kinerja (Y)	Kualitas kerja	942
	Kualitas personal	945
	Ketepatan waktu	945
	Kemandirian	950
Jumlah		3728
Kategori skor		Setuju

Sumber : Data Olahan Peneliti 2014

Adapun jumlah skor dari kinerja digunakan untuk mengetahui seberapa besarnya kinerja karyawan frontliner di PT. Metro Abadi Sempurna Semesta Pekanbaru. Dari hasil rekapitulasi tanggapan responden terhadap kinerja menunjukkan bahwa kinerja karyawan frontliner di PT. Metro Abadi Sempurna Semesta Pekanbaru berada dikategori setuju yaitu dengan skor 3728 di area rentang 3267-4035. Adapun dimensi yang memiliki skor tertinggi adalah kemandirian, diikuti kualitas personal dan ketepatan waktu, dan skor terkecil kualitas kerja.

Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum para karyawan frontliner dalam melaksanakan pekerjaannya sudah melaksanakan tugasnya dengan baik.

3.4 Analisis Data

3.4.1 Analisis Regresi Sederhana Pelaksanaan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Frontliner pada PT. Metro Abadi Sempurna Semesta Pekanbaru.

Persamaan regresi sederhana:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	24.761	3.294		7.517	.000
Pelaksanaan pengawasan	.905	.132	.612	6.833	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

$$Y = a + bX$$

$$\text{Kinerja} = 24,761 + 0,905 \text{ Pengawasan}$$

Arti angka dari persamaan diatas adalah:

- Nilai konstanta (a) sebesar 24,761. Artinya apabila pengawasan diasumsikan nol (0), maka kinerja karyawan 24,761.
- Nilai koefisien variabel pengawasan sebesar 0,905 artinya setiap peningkatan pengawasan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,905.

3.4.2 Pengaruh Pelaksanaan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Ritel Modern Pada PT. Metro Abadi Sempurna Semesta Pekanbaru

Model	R Square	Change Statistics			
		R Square Change	df1	Sig. F Change	
1	.374	.374	1	78	.000

a. Predictors: (Constant),

Pelaksanaan Pengawasan

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada tabel diatas, diperoleh nilai R square

sebesar 0,374 berarti variabel faktor pengawasan memberikan andil terhadap naik dan turunnya kinerja karyawan. nilai R square sebesar 0,374 artinya, setelah memperhitungkan derajat kebebasan, variabel kinerja karyawan dijelaskan sebesar 37,4% oleh variabel independen, sedangkan sisanya yaitu sebesar 62,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian yang dilakukan. Hasil analisis selengkapnya dapat dilihat pada lampiran.

3.4.2 Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel pada taraf signifikan. Pengujian ini memiliki ketentuan sebagai berikut:

Ho : tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

Ha : terdapat pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

Dengan keputusan :

Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka Ho diterima

Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka Ha diterima

Diketahui t tabel pada taraf signifikansi 5% (2 tailed) dengan persamaan berikut.

$$\begin{aligned} T \text{ tabel} &= n-k-1:\alpha/2 \\ &= 80-1-1:0,05/2 \\ &= 78:0,025 \\ &= 3,120 \end{aligned}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

l = konstanta

Diketahui t hitung (6,833) > t tabel (3,120) dan Sig (0,000) < 0,05, Maka Ho ditolak Ha diterima, artinya hipotesis dalam penelitian “Adanya Pengaruh Pelaksanaan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Frontliner PT. Metro Abadi Sempurna Semesta Pekanbaru” Dapat diterima.

Berdasarkan penelitian diperoleh hasil bahwa setiap pelaksanaan pengawasan pada PT. Metro Abadi Sempurna Semesta memberikan pengaruh terhadap kinerja. Pelaksanaan yang optimal akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. sedangkan pelaksanaan yang tidak optimal akan memberikan pengaruh negative pada kinerja karyawan.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 KESIMPULAN

Setelah penelitian skripsi yang berjudul “pengaruh pelaksanaan pengawasan terhadap kinerja karyawan ritel modern dst, dilakukan, maka dapat disimpulkan:

1. Setelah dilakukan penelitian terhadap pelaksanaan pengawasan pada PT. Metro Abadi Sempurna Semesta Pekanbaru, dapat diketahui skor dari pelaksanaan pengawasan pada karyawan Frontliner PT. Metro Abadi Sempurna Semesta Pekanbaru berada dalam kategori setuju yang artinya pelaksanaan pengawasan penting dilakukan sehingga karyawan mau bekerja dengan baik untuk mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan.
2. Setelah dilakukan penelitian terhadap kinerja karyawan frontliner pada PT. Metro Abadi Sempurna Semesta Pekanbaru, dapat diketahui bahwa kinerja karyawan Frontliner

pada PT. Metro Abadi Sempurna Semesta pekanbaru berada dalam kategori setuju. Artinya sikap, kualitas kerja, kehadiran, dsb, hal ini meningkatkan kinerja karyawan frontliner PT. Metro Abadi Sempurna Semesta Pekanbaru.

3. Setelah dilakukan pengujian regresi linier sederhana diketahui bahwa variabel pelaksanaan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan frontliner pada PT. Metro Abadi Sempurna Semesta Pekanbaru. Melalui uji t, juga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini yang menyatakan variabel pelaksanaan pengawasan mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan frontliner dapat diterima. Hal ini berarti, semakin baik pelaksanaan pengawasan, maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan.

4.2 Saran

Dari hasil penelitian, ada beberapa saran yang dapat diberikan menyangkut pengaruh pelaksanaan pengawasan terhadap kinerja karyawan frontliner pada PT. Metro Abadi sempurna Semesta Pekanbaru yang dapat digunakan sebagai sumbanganpemikiran bagi perusahaan dimasa yang akan datang. Adapun saran-saran dari penulis adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya PT. Metro Abadi sempurna Semesta Pekanbaru terus meningkatkan pelaksanaan pengawasan yang digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan frontliner. Hal yang dapat dilakukan oleh PT. Metro Abadi sempurna Semesta Pekanbaru adalah harus terus memperhatikan aspek-aspek yang berengaruh terhadap kinerja

karyawan agar kinerja yang baik terus terjaga.

2. PT. Metro Abadi sempurna Semesta Pekanbaru harus meningkatkan kinerja karyawan frontliner dengan melakukan pengawasan yang lebih maksimal lagi.

3. Dengan pelaksanaan pengawasan yang baik, diharapkan perusahaan dapat memiliki kinerja pegawai yang tinggi sehingga pada akhirnya akan mendukung kinerja perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2003. *Manajemen Penelitian*. Penerbit PT. Rineka Cipta: Jakarta.
- Dessler, Gary. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Indeks : Jakarta.
- Flippo, B, Edwin. 1984. *Manajemen Personalia*. Penerbit Erlangga : Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso, Dr. 2003. *MSDM*. Penerbit Andi: Yogyakarta.
- Jones, Pam. 2002. *Buku Pintar Manajemen Kinerja*. Terjemahan Anthony R. Indra. Penerbit Metalexia Jakarta.
- Lin Grensing dan Pophal. 2008. *Human Resources Book: Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis*. Penerbit Prenada: Jakarta.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit Refika Aditama : Bandung.
- Manullang. 1996. *Dasar-dasar Manajemen*. Penerbit Ghalia Indonesia Jakarta.

- Ridwan, dan sunarto.2007. *Pengantar Statistika*. penerbit Alfabeta : Bandung.
- Rivai, Veitzhal. 2005. *Performance Appraisal*. Penerbit Raja Grafindo Persada : Jakarta.
- Robbin,P,Stephen.2002.*Prilaku Organisasi*. Penerbit Erlangga: Jakarta.
- Siagian,Sondang P. 2005. *Fungsi-Fungsi Manajerial*. Penerbit Bumi Aksara: Jakarta.
- _____.2003.*Manajemen Stratejik*. Penerbit Bumi Aksara: Jakarta.
- Solihin, Ismail. 2004. *Pengantar Manajemen*. Penerbit Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Sugiyono. 2003. *Metode penelitian Administrasi*. Penerbit Alfa Beta: Bandung.
- T. Nuraini. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Yayasan Ainisyam: Pekanbaru.
- Umar, Husein. 2003. *Metode Riset Bisnis*. Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- _____. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Penerbit Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Utami, Christina Whidya. (2006). *Manajemen Ritel, Strategi Dan Implementasi Ritel Modern*. Penerbit Salemba Empat : Jakarta.
- Yahya, Yohanes. 2006. *Pengantar Manajemen*. Penerbit Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Zulganef. 2008. *Metode Penelitian Social Dan Bisnis*. Penerbit Graha Ilmu : Jakarta.