**PENGARUH PELAKSANAAN PENGAWASAN MANDOR
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(KASUS BAGIAN PRODUKSI PADA PT. GELIGA BAGAN
RIAU - ROKAN HILIR)**

Oleh :

Septian Adi Prayoga

Pembimbing : Dra. Ruzikna, M.Si

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the implementation of the foreman monitoring the performance of employees at PT. Geliga Chart Riau. Rokan downstream. Supervision foreman as the independent variable (X). While employee performance as the dependent variable (Y). This study was conducted on all employees of PT. Geliga Chart Riau. Rokan downstream as many as 54 people.

Data obtained from questionnaires and subsequently processed to then be tested using statistical analysis as a simple linear regression analysis, t test, and correlation analysis and determination using SPSS.

The results showed that the results of the t test of hypothesis testing. $T_{count} > t_{table}$ ($8.072 > 2.080$) and Significance < 0.05 ($0.000 < 0.05$). This suggests that the effect of the implementation of supervision foreman influence on employee performance. The magnitude of the effect of the implementation of the surveillance supervisor to employee performance at PT.Geliga Chart Riau. Downstream rokan 55.6.

Keywords: Human Resources, Monitoring, Performance.

I. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Dalam dunia bisnis dibebberapa organisasi atau perusahaan sering mengalami dinamika dalam pencapaian tujuan yang telah diterapkan baik itu keberhasilan maupun kegagalan. Kondisi ini sangat ditentukan oleh sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan tersebut, faktor produksi yang lain tidak akan berhasil tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia.

Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh Sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi. Terdapat dua alasan dalam hal ini. Pertama, sumber daya manusia mempengaruhi efisiensi dan

efektivitas organisasi sumber daya manusia merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumberdaya financial, serta menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi. Kedua, sumber daya manusia merupakan pengeluaran utama organisasi dalam menjalankan bisnis (**Rachmawati 2008:1**).

Dengan adanya pengawasan kerja yang dilakukan oleh PT.Geliga Bagan Riau, maka sebagian besar karyawan akan merasa semakin dihargai dalam melakukan pekerjaannya, sehingga suatu pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan lancar, sesuai dengan rencana sebelumnya sehingga kesalahan-kesalahan yang terjadi sebelumnya dapat diminimalisir sehingga hasil pekerjaannya semakin optimal.

PT. Perkebunan Geliga Bagan Riau memiliki 2 (dua) orang mandor. Kedua mandor ini bertugas untuk mengawasi pekerjaan karyawan pelaksana. Para

mandor bertanggung jawab langsung kepada atasannya/assisten, dan mandor tersebut mempunyai asisten untuk mengawasi karyawannya, adapun asisten mandor yaitu berjumlah 4 (empat) orang dimana setiap asisten mengawasi jalannya kegiatan pengolahan produksi itu sendiri. Adapun mandor yang bertugas untuk mengawasi kegiatan proses produksi pengolahan TBS ialah :

1. Mandor Proses A
2. Mandor Proses B

Mandor proses A dengan dibawahi asisten yang berjumlah 2 orang yang mengawasi 25 orang karyawan pelaksana atau yang disebut dengan operator, selanjutnya para operator ini juga membawahi 35 orang karyawan pembantu atau yang disebut dengan operator helper dan asisten proses A tersebut mengawasi operator dan operator helper. Begitu juga dengan mandor proses B dengan dibawahi asisten yang berjumlah 2 orang yang mengawasi 25 orang pelaksana atau yang disebut juga operator, selanjutnya para operator ini juga membawahi 35 orang karyawan pembantu atau disebut dengan operator helper dan asisten proses B mengawasi operator dan operator helper.

Dalam proses kegiatan operasional, perusahaan mengadakan kegiatan produksi untuk memenuhi kebutuhan pasar. Agar kegiatan produksi dapat berjalan dengan baik, maka dibutuhkan sistem pengendalian bahan baku sebagai bagian yang sangat vital dalam suatu perusahaan. Pengendalian bahan baku sangat perlu karena dalam melaksanakan produksi barang memerlukan bahan baku. Oleh karena itu dalam dunia usaha masalah bahan baku merupakan masalah yang sangat penting.

Agar jangan sampai terjadi keterlambatan, ketersediaan bahan baku merupakan faktor utama dalam perusahaan untuk menunjang kelancaran proses produksi, baik dalam perusahaan besar maupun perusahaan kecil. Dalam hal ini PT. Geliga Bagan Riau mendapatkan

bahan baku dari dari perkebunan Masyarakatsekitar dan juga mendapatkan dari wilayah lainnya.

Maka dengan adanya pengawasan kerja yang baik yang diberikan seorang mandor kepada bawahannya maka tingkat Kinerja dan Produktivitas Tandan Buah Segar yang dihasilkan juga akan semakin meningkat. Seperti pada tabel dibawah ini kita dapat melihat target dan realisasi produksi tandan Buah Segar (TBS) PT. Geliga Bagan Riau selama 5 tahun terakhir.

Tabel 1.2. Data Rencana dan Realisasi Bagian Produksi PT. Geliga Bagan Riau Dari Tahun 2010 – 2014

Tahun	Target (Ton)	Realisasi (Ton)	Persentase (%)
2010	218.013	216.119	99,13
2011	218.150	205.687	94,28
2012	218.375	215.465	98,66
2013	218.150	203.598	93,32
2014	217.550	186.624	85,79

Sumber PT. Geliga Bagan Riau. 2015

Dari tabel 1.2 di atas dapat diketahui bahwa target dan realisasi produksi yang dialami perusahaan berfluktuatif di mana setiap tahunnya belum maksimal dalam hal pencapaian target yang telah direncanakan. Berdasarkan pengamatan penulis, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan bagian produksi PT. Geliga Bagan Riau Kabupaten Rokan Hilir dalam kurun waktu lima tahun terakhir pencapaian target belum optimal maka perlunya pengawasan secara efektif sehingga dapat meningkatkan hasil kerja yang optimal bagi perusahaan.

Tabel 1.3 Perkembangan Absensi Karyawan Bagian Produksi PT. Geliga Bagan Riau

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Absensi						Total Absen Karyawan	
		Aifa (hari)	%	Sakit (kali)	Izin (kali)	%	(Kali)	%	

2010	112	7	6	12	11	24	21	43	38
2011	112	9	8	11	10	27	24	47	41
2012	115	9	8	15	13	41	35	65	57
2013	121	13	11	12	10	32	26	57	47
2014	120	17	14	22	18	27	22	66	55

Dari tabel diatas terlihat jelas tingkat absensi karyawan PT. Geliga Bagan Riau cenderung mengalami peningkatan dari tahun 2010 sampai tahun 2014. Artinya peningkatan ketidakhadiran karyawan bagian produksi ini dapat menyebabkan perubahan produksi dimana target yang direncanakan akan menjadi sulit terealisasi secara maksimal. Dalam pengertian lain untuk jangka panjang ketidakhadiran karyawan merupakan hambatan bagi penghimpun profit di PT. Geliga Bagan Riau kabupaten Rokan Hilir. Keadaan ini memberi indikasi bahwa adanya kecenderungan penurunan realisasi kehadiran karyawan pada PT. Geliga Bagan Riau setiap tahunnya sehingga target tidak sesuai yang diinginkan oleh perusahaan. Jika keadaan demikian tidak dicari solusinya maka akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan.

Fakta yang ada di PT. Geliga Bagan Riau menunjukkan adanya gejala kecenderungan penurunan kinerja karyawan seperti kurangnya minat penyelesaian kerja tepat waktu, kurangnya koordinasi antar karyawan dan munculnya kebosanan karena rutinitas yang berlanjut. Hal ini menyebabkan karena kurangnya pengawasan yang efektif dari manajer/pimpinan serta kurangnya disiplin kerja pegawai, apabila ada pengawasan yang efektif dari atasan /pimpinan maka semangat kerja akan timbul dan para karyawan akan bekerja dengan rajin dengan disiplin yang tinggi dan bertanggung jawab sehingga produksi dapat meningkat dengan sendirinya.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Pelaksanaan**

Pengawasan Mandor Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Produksi pada PT. Geliga Bagan Riau - Rokan Hilir).

2. Perumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang dikemukakan di atas maka penulis mencoba merumuskan permasalahan sebagai berikut :

Bagaimana pengaruh pengawasan mandor terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Geliga Bagan Riau Kabupaten Rokan Hilir ini?

3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan pengawasan mandor bagian produksi dalam PT. Geliga Bagan Riau.

2. Untuk mengetahui kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Geliga Bagan Riau.

3. Untuk mengetahui pengaruh pelaksanaan pengawasan mandor terhadap kinerja karyawan bagian produksi.

1. Sebagai masukan bagi perusahaan mengenai pengawasan mandor produksi terhadap kinerja karyawan dalam peningkatan produksi pada PT. Geliga Bagan Riau.

2. Menambah wawasan penulis tentang konsep pengawasan mandor terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Geliga Bagan Riau.

II. TINJAUAN TEORITIS

1. Pengertian Manajemen Menurut **S.P Hasibuan** dalam bukunya *manajemen dasar, pengertian dan masalah manajemen* adalah ilmu dan seni mengatur pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber – sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan.

2. Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen adalah elemen – elemen yang akan dijadikan acuan oleh manajer dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan. Fungsi manajemen menurut Hendry Fayol dalam (Heri Sofian,2013) ada 5 fungsi manajemen, terdiri dari :

1) Perencanaan (*planning*) berupa penentuan langkah – langkah yang memungkinkan organisasi mencapai tujuan – tujuannya.

2) Pengorganisasian (*organizing*), dalam arti mobilisasi bahan materil dan sumber daya manusia tujuan – tujuannya.

3) Memerintah (*Commanding*) dengan memberi arahan kepada karyawan agar dapat menunaikan tugas pekerjaan mereka.

4) Pengorordinasian (*Coordinating*) dengan memastikan sumber – sumber daya dan kegiatan keorganisasian berlangsung secara harmonis dalam pencapaian tujuannya.

5) Pengendalian (*Controlling*) dengan memantau rencana untuk membuktikan apakah rencana itu sudah dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Pengertian Pengawasan : Suatu sistem pengawasan yang baik sangat penting dan berpengaruh dalam proses pelaksanaan kegiatan baik dalam organisasi pemerintah maupun swasta. Pengawasan ialah proses pemantauan,penilaian, dan pelaporan rencana atas pencapaian tujuan yang telah ditetapkan untuk tindakan korektif guna penyempurnaan lebih lanjut.

1) **Guntur dkk, (2005:89)** mengatakan bahwa “Pengawasan adalah sebagai keseluruhan kegiatan membandingkan, mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya dengan kriteria,norma dan standar”.

2) Menurut **Halsey (2003:8)** pengawasan ialah, memilih orang yang tepat untuk tiap pekerjaan; menimbulkan minat terhadap pekerjaannya

pada tiap-tiap orang dan mengajarkan bagaimana ia harus melakukan pekerjaannya.

3) Menurut **Manullang (1996:127)**, Pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.

Tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Untuk dapat merealisasikan tujuan utama tersebut, maka pengawasan pada taraf pertama bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana berdasarkan penemuan-penemuan tersebut dapat diambil tindakan untuk memeperbaikinya, baik pada waktu itu ataupun waktu-waktu yang akan datang. Dua prinsip pokok, yang merupakan suatu condition sine qua non bagi suatu sistem pengawasan yang efektif ialah adanya rencana tertentu dan adanya pemberian instruksi-instruksi serta wewenang kepada bawahan.

Menurut **Sondang P. Siagian (2012)** pengawasan akan berjalan dengan lancar apabila proses dasar pengawasan diketahui dan ditaati, yang dimaksud dengan proses dasar ialah :

1) Penentuan standar hasil kerja

Standar hasil pekerjaan merupakan hal yang amat penting ditentukan karena terhadap standar itulah hasil pekerjaan dihadapkan dan diuji. Tanpa standar yang ditetapkan secara rasional dan objektif, manajer dan pelaksana tidak akan mempunyai criteria terhadap mana hasil pekerjaan dibandingkan sehingga dapat mengatakan bahwa hasil yang dicapai memenuhi tuntutan rencana atau tidak

2) Pengukuran hasil pekerjaan
Karena pengawasan ditujukan kepada seluruh kegiatan yang sedang

berlangsung, sering tidak mudah melakukan pengukuran hasil prestasi kerja para anggota organisasi secara tuntas dan final. Meskipun demikian melalui pengawasan harus dapat dilakukan pengukuran atas prestasi kerja, meskipun sementara sifatnya.

3) Koreksi terhadap penyimpangan yang mungkin terjadi

Meskipun bersifat sementara, tindakan korektif terhadap gejala penyimpangan, penyelewengan, dan pemborosan harus bisa diambil.

Pengertian Kinerja Karyawan yaitu

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan, Untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Di sisi lain, kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memperdayakan karyawan akan mempengaruhi kinerja. Kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia tinggi dimaksudkan guna meningkatkan secara keseluruhan.

Menurut **Cormick** dan **Tiffin** dalam **Sutrisno (2010 : 172)** kinerja adalah kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kualitas adalah bagaimana seseorang dalam menjalankan tugasnya yaitu mengenai jumlah absen yang dilakukan, keterlambatan, dan lamanya masa kerja dalam tahun yang telah dijalani. Dari definisi – definisi diatas, penulis menyimpulkan bahwa yang dimaksud kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama

untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Nawawi (2006:161) menyusun model evaluasi kinerja dalam melaksanakan pekerjaan di lingkungan sebuah organisasi mencakup lima unsur yang meliputi :

1) Hasil Kerja

Evaluasi kinerja karyawan berdasarkan hasil kerja berhubungan dengan penyelesaian pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan. Pelaksanaan tugas – tugas yang diberikan dapat saja melampaui target dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan atasan, selalu tuntas dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, hanya sebagian kecil tuntas dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dan tidak pernah tuntas dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

2) Disiplin Kerja

Peraturan disiplin dalam bekerja berhubungan dengan kehadiran, dimana mencakup kepada kehadiran karyawan di kantor/di tempat kerja, mulai bekerja tepat pada waktunya, berhenti bekerja pada waktunya dan absensi

3) Penguasaan Tugas

Penguasaan tugas berhubungan dengan penguasaan karyawan terhadap tugas pokok dalam bekerja dan mampu untuk menyelesaikan masalah, mampu untuk bekerja tanpa menunggu perintah, tidak memerlukan bimbingan dan tidak ketergantungan dalam melaksanakan tugas dan cepat memahami petunjuk kerja.

4) Kerjasama

Kerjasama dalam bekerja berhubungan dengan kemampuan untuk bekerjasama dalam tim dan memiliki kemampuan adaptasi yang baik. Selain itu bersedia membantu rekan sekerja, melanjutkan informasi/pesan secara tepat, lengkap dan cepat, dapat menerima pendapat dan ide orang lain dan dapat mengkoordinasikan tugas dengan rekan sekerja dan menyesuaikan dengan perubahan yang ada.

5) Loyalitas

Loyalitas berhubungan dengan sikap selalu mengutamakan kepentingan

organisasi/perusahaan. Selain itu selalu siap untuk melaksanakan tugas tambahan dan melakukan tugas dengan penuh perhatian.

Kelangsungan hidup suatu perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan. Karyawan merupakan unsur terpenting pada suatu perusahaan yang harus diperhatikan. Tujuan yang hendak dicapai perusahaan kurang efektif karena kinerja karyawan yang kurang optimal.

Dari hal diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan yang dapat dinilai melalui evaluasi yang dilakukan oleh pihak yang berwenang untuk melakukannya, dimana apabila karyawan memiliki kinerja yang optimal maka akan membantu pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Teknik Pengukuran

Penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert (5:4:3:2:1). Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2009).

- ✓ Sangat setuju (SS)
- ✓ Setuju (S)
- ✓ Ragu-ragu (RR)
- ✓ Tidak setuju (TS)
- ✓ Sangat tidak setuju (STS)

III. METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di lokasi PT. Geliga Bagan Riau yang beralamat di jalan Dusun Bhakti Komplek Bagan Permai 55 Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir Provinsi Riau.

2. Populasi dan Sampel.

1. Populasi

Sugiyono (2005:23) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya". Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pelaksana pada Perkebunan PT. Geliga Bagan Riau sebanyak 120 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi (jumlah lebih sedikit dari populasinya). Teknik pengambilan sampelnya, penulis menggunakan rumus berdasarkan formula Slovin dalam HuseinUmar (2002: 78) yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

- N = Ukuran Sampel
- N = Ukuran Populasi
- e = Persen

kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir. Dalam penulisan ini penulis menetapkan dengan presisi 10%

$$n = \frac{120}{1 + 120 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{120}{1 + 1,20}$$

$$n = \frac{120}{2,20}$$

$$n = 54$$

Dari perhitungan diatas didapat hasil 54,5 (dibulatkan menjadi 54 orang), jadi jumlah sampel yang diteliti adalah sebanyak 54 orang. Untuk mempermudah penulis dalam pengumpulan data melalui kuesioner yang dibagikan serta adanya

keterbatasan dana dan waktu maka penulis mendapat sampel seperti yang ada pada tabel dibawahini.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Wawancara atau interview

Wawancara merupakan komunikasi atau pembicaraan dua arah yang dilakukan oleh pewawancara dan responden baik secara langsung (tatap muka), maupun tidak langsung (telepon, atau e-mail) untuk menggali informasi yang relevan dengan tujuan penelitian.

2. Kuesioner

Merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya

4. Jenis dan Sumber Data

Data yang dikumpulkan terdiridari dua jenis yaitu:

1. Data Primer

Yaitu data yang langsung diperoleh dilapangan melalui tanggapan/jawaban responden dari pernyataan kuesioner maupun wawancara kepada karyawan tentang pengawasan mandor untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Geliga Bagan Riau.

2. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari bentuk yang telah jadi dari perusahaan atau dari lembaga yang hubungannya dengan penelitian yang meliputi Data ;

- Jumlah karyawan, PT. Geliga Bagan Riau.

- Sejarah singkat perusahaan, PT. Geliga Bagan Riau.

- Struktur organisasi PT. Geliga Bagan Riau.

- Aktivitas perusahaan PT. Geliga Bagan Riau.

- Data dokumentasi hasil produksi PT. Geliga Bagan Riau.

- Kinerja karyawan PT. Geliga Bagan Riau.

5. Analisis Data

Data yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut;

1. Analisis Deskriptif

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

2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis yang berhubungan dengan perhitungan statistik. dalam penelitian analisis kuantitatif dengan perhitungan statistik dicari dengan program SPSS.

1.9.1. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan pernyataan sejauh mana data yang dirampung pada suatu kuesioner dapat mengukur apa yang ingin diukur dan digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar kuesioner dalam mendefinisikan suatu variabel. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari *corrected item - total correlation* masing-masing pertanyaan. Suatu pertanyaan dinyatakan valid jika r hitung $>$ r tabel. Maka item pertanyaan tersebut valid (Riduwan & Sunarto, 2007)

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

Dimana:

N = Jumlah subjek
 $\sum x$ = Jumlah harga dari skor butir

$\sum Y$ = Jumlah harga dari skor total

$\sum xy$ = Jumlah perkalian skor butir dengan skor total

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat dan skor butir

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat dan skor total

2. Uji Reabilitas Data

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji realibilitas dilakukan dengan uji *cronbach alpha*. Penentuan realibel atau tidaknya suatu instrument penelitian dapat dilihat dari nilai alpha dan r tabel nya. Apabila nilai cronbach alpha > r tabel maka instrument penelitian tersebut dikatakan reliabel, artinya alat ukur yang digunakan adalah benar. Atau realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60 (Riduwan & Sunarto, 2007).

Keterangan:

S^2 = Varians skor item ke-j dengan $j=1,2,\dots$

K = Banyaknya item yang diujikan

S_x^2 = Varians skor total keseluruhan item $\alpha = \frac{k-1}{k} \left(\frac{\sum_{j=1}^k S^2}{S_x^2} \right)$

1.9.2. Analisis Regresi Linier Sederhana

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Dalam menganalisis data hasil penilaian ini, maka pada tahap pertama peneliti melakukan pengujian kuesioner, yaitu uji validitas dan reabilitas. Untuk melihat pengaruh pengawasan mandor terhadap kinerja karyawan digunakan model regresi linier sederhana yaitu sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = variabel terikat yaitu kinerja karyawan

a = konstanta

b = koefisien regresi

X = variabel bebas yaitu pengawasan mandor.

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

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

(Sugiyono, 2004)

2. Uji Determinasi (r^2)

Untuk menganalisis koefisien korelasi linear sederhana (r) atau untuk melihat hubungan keduanya dilihat dengan rumus :

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

Karena dalam penelitian terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat, maka dipergunakan koefisien determinasi untuk mengukur sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar koefisien determinasi terkoreksi atau model regresi maka model yang didapatkan akan semakin baik dan rumus yang dikemukakan oleh Sugiyono (2000).

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

3. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial atau individu pengaruh dari masing-masing variabel bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel terikat.

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

Dimana :

t = Nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = jumlah banyaknya subjek

Nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel pada taraf nyata 95%, untuk $\alpha = 0,05$ (5%) dengan derajat bebas (dk) = n - 2.

IV. HASIL PENELITIAN

Mengingat pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, maka sesungguhnya responden dalam

menjawab pernyataan -pernyataan merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian. Sesuai dengan standar pembuatan instrumen, bahwa sebelum instrumen digunakan sebagai alat uji penelitian, maka harus di uji cobakan terlebih dahulu. Oleh karena itu, untuk mengetahui tingkat keandalan atau kepercayaan instrumen penelitian ini, penulis melakukan uji coba kepada 54 responden.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur validitas atau validitas tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung $\geq r$ tabel maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid dan sebaliknya, jika r hitung $< r$ tabel maka alat ukur yang digunakan tidak valid. Diketahui untuk nilai dalam penelitian ini adalah sebesar 0,268. Diketahui nilai r hitung seluruh item pernyataan variabel $\geq 0,268$. Artinya adalah seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Selain uji validitas, dilakukan juga uji reliabilitas kepada keseluruhan sampel yang berjumlah 54 responden. Uji reliabilitas dilakukan pada butir-pernyataan yang telah valid. Teknik untuk menguji reliabilitas instrument yaitu dengan menggunakan metode *cronbach's alpha* dimana variabel tersebut dikatakan reliabel dengan ketentuan

- Apabila nilainya kurang dari 0,6 adalah kurang baik
- Apabila nilainya 0,7 dapat diterima
- Apabila nilainya di atas 0,8 adalah baik

Adapun hasil uji reliabilitas terhadap 54 responden dapat bahwa variabel variabel Pengawasan Mandor (X) dan variable Produktivitas Kerja (Y) memiliki nilai

cronbach's alpha di atas 0,6. Untuk variabel Pengawasan Mandor (X) nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,797 dan dinilai baik sedangkan untuk Kinerja Karyawan (Y) nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,834 dan dinilai dapat diterima. Hal ini bahwa variabel X dan Y tersebut, telah memenuhi kriteria nilai batas dan dapat dinyatakan reliabel serta layak untuk disebarkan kepada responden guna penelitian.

Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menganalisis hubungan linear antara satu variabel independen yaitu pengaruh pelaksanaan pengawasan mandor (X) dengan variabel dependen yaitu minat pasien (Y) pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru. Metode yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi linier sederhana dengan bantuan perangkat lunak SPSS.

Persamaan Regresi Sederhana :

$$Y = a + bX$$

$$\text{Kinerja karyawan} = 6,961 + 0,849X$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi di atas :

- Nilai konstanta (a) sebesar 6,961. Artinya adalah apabila pengawasan diasumsikan nol (0), maka kinerja karyawan bernilai 6,961
- Nilai koefisien regresi variabel pengawasan mandor sebesar 0,849. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan pengawasan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan produktivitas kerja 0,849.

Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Persentase tersebut menunjukkan seberapa besar variabel independen (Pelaksanaan Strategi Pemasaran) dapat menjelaskan variabel dependennya (Minat

Pasien). Semakin besar koefisien determinasinya, semakin baik variabel dependen dalam menjelaskan variabel independennya. Dengan demikian persamaan regresi yang dihasilkan untuk mengestimasi nilai variabel dependen.

Diketahui nilai R Square sebesar 0,803.

Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel pelaksanaan strategi pemasaran terhadap variabel minat pasien adalah sebesar 80,3 %, sedangkan sisanya sebesar 18,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. Dari analisis di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh pelaksanaan strategi pemasaran terhadap minat pasien pada Rumah Sakit Syafira dapat diterima. Dan pengaruh pelaksanaan pengawasan mandor berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Uji Signifikansi Individu (Uji t)

Pengujian kebenaran hipotesis yang diperlukan untuk mengetahui sejauhmana hubungan antara variabel yang satu dengan yang lain, apakah hubungan tersebut saling mempengaruhi atau tidak. Uji t dimaksudkan untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian bahwa ada pengaruh pelaksanaan pengawasan mandor berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Geliga Bagan Riau, Rokan Hilir.

Pengujian menggunakan tingkat signifikan 0,05 dan 2 sisi. Langkah – langkah pengujian sebagai berikut :

Merumuskan hipotesis

Ho : Pengaruh pelaksanaan Pengawasan mandor tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Ha : Pengaruh pelaksanaan Pengawasan mandor berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Dari output di dapat t hitung sebesar 8.072 dan signifikansi 0.000.

Menentukan t tabel

t tabel dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi $0,05/2 = 0,025$ dengan derajat kebebasan $df = n-2$ atau $54-2 = 52$.

Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 0,05 dengan persamaan sebagai berikut :

$$\begin{aligned}t \text{ tabel} &= n-k-1 : \alpha/2 \\ &= 54-1-1 : 0,05/2 \\ &= 52 : 0,025 \\ &= \mathbf{2,080}\end{aligned}$$

- Kriteria Pengujian

Jika $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ maka Ho diterima.

Jika $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka Ho ditolak.

Berdasarkan Signifikansi :

Jika Signifikansi $> 0,05$ maka Ho diterima.

Jika Signifikansi $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Dapat disimpulkan, Nilai t hitung $> t \text{ tabel}$ ($8,072 > 2,080$) dan Signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$).

Signifikansi $> 0,05$ maka Ho diterima.

Signifikansi $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Dapat disimpulkan Signifikansi $< 0,05$ Maka Ho ditolak dan Ha diterima. jadi dapat dikatakan bahwa pengaruh pelaksanaan pengawasan mandor berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Geliga Bagan Riau, Rokan Hilir.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dirumuskan kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Variabel Pelaksanaan Pengawasan Mandor pada penelitian ini memiliki rata-rata tergolong baik tetapi masih ada indikator perbaikan atau koreksi yang masih banyak menjawab tidak setuju yaitu sebanyak 12 responden.

2. Variabel Kinerja karyawan dalam penelitian ini memiliki rata – rata tergolong baik tetapi masih ada indikator penguasaan tugas karyawan yang masih banyak menjawab tidak setuju yaitu sebanyak 13 responden.

3. Variabel pengaruh pelaksanaan pengawasan mandor dalam penelitian ini meliputi 3 komponen baik penetapan standar kerja, penilaian kerja, mengoreksi pekerjaan, masing-masing memiliki indikator yang saling berkaitan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan penelitian penulis yang telah disampaikan sebelumnya, penulis mengemukakan saran – saran sebagai bahan masukan bagi pihak PT. Geliga Bagan Riau.Rokan Hilir :

1. Dalam melakukan pekerjaan harus lebih memperhatikan koreksi terhadap pekerjaan karena melalui hal tersebut perusahaan dapat mengetahui kesalahan-kesalahan yang terjadi saat karyawan melakukan pekerjaannya, dapat memberikan pandangan yang lebih terarah sehingga kesalahan tidak terjadi secara berulang-ulang, dan mengambil tindakan nyata dari kegiatan koreksi tersebut misalnya menetapkan strategi/kebijakan baru.

2. Kesesuaian biaya produksi dengan jumlah tenaga dan luas lahan yang akan dikerjakan harus diperhatikan, karena dengan biaya produksi yang sesuai karyawan juga dalam melakukan pekerjaannya merasa nyaman, misalnya pada ketersediaan peralatan dan perlengkapan pekerjaan yang tentunya disediakan oleh PT. Geliga Bagan Riau.Rokan Hilir.

3. Dari hasil penelitian diketahui bahwa pengaruh pelaksanaan pengawasan

mandor terhadap kinerja karyawan PT.Geliga Bagan Riau, Rokan Hilir mempunyai pengaruh yang positif. Untuk kedepannya ada baiknya jika pihak perusahaan lebih meningkatkan rasa tanggung jawab yang besar terhadap karyawan sehingga dapat meningkatkan hasil yang lebih maksimal lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bacal, Robert 2005. *Performnace Management*, Jakarta PT.Gramedia Pustaka
- Guntur, Muhammad, , dkk. 2005. *Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Makassar: FEIS UNM
- Handayani, Soewarno. 1983. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Rineka Cipta: Jakarta
- Handayani, Soewarno. 1985. *Sistem Biokrasi Pemerintah*. CV Mas Agung : Jakarta
- Harahap, Sofyan Syafri. 2001. *Sistem Pengawasan Manajemen*. Penerbit Quantum : Jakarta
- Haryono, Andi, Derta dan Alya. 2010. *Pengaruh Pengawasan, Koordinasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Dinas Pendapatan Dan Investasi Daerah Kabupaten Purbalingga*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol.7 hal.112-119
- Hasibuan, Melayu H.2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi cetakan ke 4: Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasley D. George. 2003. *Bagaimana Memimpin dan Mengawasi Pegawai Anda*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Immai, Masaaki. 2003. *Kaizen : Manajemen Operasi*. Jakarta:

- PPM.Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2006. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Kadarman, AM dan Yusuf Udaya. 1997. Pengantar Ilmu Manajemen. Gramedia Pustaka
- Lubis, Ibrahim. 1985. Pengendalian dan Pengawasan Proyek dalam Manajemen. GhaliaIndonesia : Jakarta
- Manullang. 1996. Dasar-dasar Manajemen. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Manullang, M. 1981, Manajemen Personalia, Ghalia Indonesia. Jakarta
- Manullang, M. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Toko Gunung Agung
- Maringan Masry, Simbolon. 2004. Manajemen Personalia. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Nasution, Adi. 2001. *Metode Penelitian*. Jakarta: Erlangga
- Nawawi Hadari. 2006 *Evaluasi dan Manajemen Kerja di Lingkungan Perusahaan Industri*. Yogyakarta : Gajah Mada University press.
- Nugroho, Bhuono Agung. 2005. Strategi Jitu Memilih metode Statistik Penelitian dengan SPSS. Yogyakarta: Andi Offset
- Prawirosentono. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit BPFE : Yogyakarta
- Rachmawati. Ike Kusdyah, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta Andi offset
- Schermerhorn, J. Hunt, J.Osborn, R. 1991. Managing Organizational
- Siagian, Sondang P. 1982. Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi. Gunung Agung : Jakarta
- Siagian, Sondang P. 1992. Manajemen Sumber Daya Manusia. Gunung Agung : Jakarta
- Siagian, Sondang P. 2003. Teori dan Praktek Kepemimpinan, Rineka Cipta : Jakarta
- Simamora, Henry. 1999. Manajemen Sumber daya Manusia. Edisi Kedua, Cetakan kedua, Penerbit STIE YKPN : Yogyakarta
- Stoner, Jomes A.F. Freeman, R. R, Edward dan Gilbert, Daniel R.2000. Manajemen Jilid II. Prehalindo : Jakarta
- Sugiono, 2004, Metode Penelitian Bisnis, CV. Alfabeta, Bandung
- Sukarma. 1992. Sistem Manajemen Kinerja. Gramedia Pustaka : Jakarta
- Sutrisno, Edy, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia.Kencana Prenada Media Group : Jakarta