

# THE EFFECT OF SELECTION EMPLOYEERS AND CONTROL WORK AGAINST THE PERFORMANCE EMPLOYEES IN BANK BTN PEKANBARU

**Rezki Pratiwi & Ruzikna**  
**Email : rezkipratiwi16@gmail.com**

Jurusan Administrasi Bisnis-Prodi Administrasi  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Riau  
Kampus bina widya Jl. H. R. Soebrantas Km.12,5 Simp. Baru Pekanbaru 28293- Tlp/Fax  
0761-63277

## ABSTRACT

*The Purpose of this research to find out how about the effect of selection employees and scrutiny work against the performance employees in bank btn Pekanbaru . Selection as an independent variable (X1) consist of , education selection, work experience, healthy., personal And control as independent variable (X2) consist of, determination of standard of work, the result of the work measurement, correction. And then performance as independent variable (Y) as work quality, personal quality, quantity, timeliness, independence.*

*The research used sample of the employee of Bank BTN Pekanbaru. The number of this sample is 57 persons with slovin. This research is also used proportionate stratified random sampling. Data of this research is primary data, with spread questions to the nurses. The data analysis of this research is statistical analysis with SPSS program.*

*This research shows that selection employee as independent variable is positive implications for the employee in Bank BTN Pekanbaru as coefficient determination value ( $R^2$ ) is 74,4 it means that 74,4% and 25,6% is not served in this research.*

*Keyword : Selection, Controlling, Performance. Bank*

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Persaingan bisnis yang terjadi saat ini semakin hari semakin mengalami kemajuan yang pesat sehingga mendorong pelaku bisnis tetap dapat bertahan untuk mampu bersaing. Menghadapi hal tersebut perlu adanya sumber daya manusia yang berkualitas untuk dapat mewujudkan tujuan perusahaan. Di dalam suatu perusahaan, salah satu faktor yang harus diperhatikan dan tidak boleh diabaikan oleh suatu perusahaan adalah sumber daya manusia yaitu orang atau individu yang memberikan tenaga, bakat dan kreatifitas serta usaha demi kemajuan organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu setiap organisasi atau perusahaan dituntut untuk senantiasa memperhatikan aspek teknologi dan ekonomi dalam setiap usaha.

Sumber daya manusia juga merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang independen, sedangkan faktor lainnya (non manusia) merupakan faktor produksi yang dependen. Dikatakan independen karena manusia mempunyai pengaruh yang dominan terhadap faktor produksi lainnya. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk dapat mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan.

Salah satu jenis perusahaan yang bergerak disektor jasa adalah bank. Perbankan adalah lembaga keuangan yang berperan sangat vital dalam aktivitas perdagangan internasional serta pembangunan nasional. Pada dunia ekonomi modern saat ini masyarakat

sangat antusias terhadap perbankan, dapat dilihat makin maraknya minat masyarakat untuk menyimpan, berbisnis bahkan sampai berinvestasi pada perbankan. Sektor perbankan memegang peranan penting dalam usaha pengembangan disektor ekonomi, dan juga berperan dalam meningkatkan pemerataan pembangunan serta pertumbuhan ekonomi dan stabilitas nasional kearah peningkatan taraf kesejahteraan hidup rakyat.

Dalam sektor perbankan kinerja karyawan sangat penting dalam menjamin keberlangsungan operasional, maka kualitas sumber daya manusia adalah faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan perbankan. Penarikan karyawan (*recruitment*) pegawai merupakan usaha untuk memperoleh sejumlah tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan, terutama yang berhubungan dengan penentuan kebutuhan tenaga kerja, penarikan, seleksi, orientasi dan penempatan. Penarikan pegawai bertujuan menyediakan pegawai yang cukup agar manajemen dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang diperlukan perusahaan. Seleksi tenaga kerja diperlukan untuk melanjutkan tujuan organisasi seperti kelangsungan hidup, pertumbuhan atau keuntungan.

Pengawasan adalah proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Karena apabila karyawan dalam bekerja ada pengawasan kerja yang efektif dari manajer maka semangat kerja akan timbul dan para karyawan akan bekerja dengan rajin, disiplin, baik dan bertanggung jawab

sehingga disiplin kerja akan meningkat dengan sendirinya.

Kinerja setiap karyawan menunjukkan pada kemampuan yang dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugasnya, biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan atau prosedur yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seorang karyawan masuk dalam tingkat kinerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Seperti pada table berikut ini, dimana kinerja perusahaan mengalami peningkatan dengan dilaksanakannya seleksi dan pengawasan.

Bank BTN cabang Pekanbaru melakukan pengawasan dalam bentuk peraturan yang tertulis dimana peraturan tersebut seperti surat edaran. Contoh surat peraturan yang beredar ialah ketidakhadiran tanpa keterangan maksimal 12 kali dalam setahun, jika hal tersebut dilakukan oleh karyawan maka bank BTN akan mengeluarkan kebijakan penundaan kenaikan pangkat kepada karyawan yang bersangkutan.

Pengawasan kerja lainnya yang dilakukan oleh bank BTN cabang Pekanbaru dengan diadakannya buku rapor tahunan atau yang dinamakan system manajemen kinerja (SMK). Essensi dari SMK itu tersebut ialah dimana karyawan akan melakukan penilaian terhadap kinerjanya sendiri dalam kurun waktu 1 tahun yang akan diajukan kepada manajer, dan manajer yang akan menentukan kelayakan penilaian.

Nilai SMK tersebut mempengaruhi bonus pada karyawan sehingga dapat memacu karyawan melakukan pekerjaan yang semaksimal mungkin. Pengawasan perunit dikepalai 1 kepala cabang disebut dengan *staff branch risk office* ditempatkan pada cabang namun memiliki

status pegawai kantor pusat. Dimana memiliki tugas untuk mengevaluasi pekerjaan karyawan.

Dalam pengawasan adanya sebuah rolling antar karyawan dalam kurung waktu minimum 6 bulan maksimum 1 tahun pada bagian *Costumer service (CS)*. Agar karyawan berubah posisi dari satu cabang dapat ditempatkan ke cabang lainnya, hal ini dilakukan untuk mengurangi ketidak efisienan karyawan dalam melakukan tugas. Sedangkan pada bagian lainnya contohnya pada bagian *back officer* dilakukan rolling dalam kurung waktu 3 tahun.

Pengawasan yang telah dilakukan oleh sebuah perusahaan akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan, dimana kinerja tersebut mempengaruhi pada bonus karyawan, kinerja karyawan dapat dinilai dari hasil pekerjaan dan keuntungan yang diperoleh bank BTN cabang Pekanbaru jika kinerja yang dihasilkan dapat meningkatkan mutu perusahaan maka karyawan berhak untuk mendapatkan bonus sesuai penilaian manajer terhadap karyawan.

Tenaga kerja salah satu aset perusahaan ataupun yang sangat penting dalam menjamin keberlangsungan operasional suatu perusahaan perbankan, maka kualitas sumber daya manusia adalah faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan perbankan.

Seiring dengan semakin meningkatnya persaingan Bank BTN Pekanbaru perlu memikirkan strategi yang tepat untuk keberlangsungan perbankan, dalam hal ini berkaitan dengan karyawan sebagai aset utama diperusahaan tersebut. Oleh karena karyawan memiliki peranan yang penting dalam keberlangsungan usaha dalam meningkatkan kinerja perusahaan maka perlu dilakukan pengendalian terhadap

karyawan tersebut baik berupa penyeleksian maupun pengawasan kerja karyawan.

PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Cabang Pekanbaru atau biasa dikenal dengan BTN adalah sebuah perseroan terbatas yang bergerak di bidang penyedia jasa perbankan. Bank ini merupakan sebuah Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang pertama kali didirikan pada tahun 1987. Saat itu bank ini masih bernama Postspaar Bank yang terletak di Batavia. Bank Tabungan Negara (BTN) sepanjang perjalanannya dalam mengukir sejarah dengan segala prestasi yang dimilikinya telah membuktikan perannya dalam menghubungkan kegemaran masyarakat Indonesia untuk menabung. Dengan semua usahanya maka Bank Tabungan Negara telah mengambil peran dalam usaha pembangunan di segala bidang di seluruh tanah air tercinta, Indonesia. Perjalanan panjang yang pada akhirnya membawa misi yang harus diemban, yaitu sebagai bank penyedia dana untuk tumbuhnya pembangunan perumahan nasional dengan fasilitas Kredit Pemilikan Rumah (KPR) telah membawa Bank Tabungan Negara sebagai bank satu-satunya yang besar melalui tugas mulia itu. Bank Tabungan Negara mulai mengembangkan produk-produk layanan perbankan sebagaimana layaknya bank umum.

Fenomena rendahnya penyeleksian yang dilakukan oleh pihak Bank BTN cabang Pekanbaru di pandang dapat berdampak pada kinerja karyawan yang akhirnya dapat mempengaruhi kegiatan operasional Bank BTN cabang Pekanbaru. Oleh karena itu, fenomena ini harus menjadi perhatian bagi personalia Bank BTN cabang Pekanbaru untuk mencari

solusi penyelesaian supaya kinerja karyawan meningkat. Selain itu fakta lain yang juga mengindikasikan rendahnya tingkat seleksi kerja pada Bank BTN cabang Pekanbaru adalah dilihat dari tingkat pengawasan yang dilakukan oleh pihak Bank yang masih rendah.

Melihat pentingnya seleksi terhadap karyawan dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada perbankan ini, penulis merasa tertarik untuk melihat lebih dekat lagi mengenai bagaimana sebenarnya pengaruh seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan Bank BTN cabang Pekanbaru yang sudah memenuhi penyeleksian karyawan agar kinerja karyawan lebih meningkat maka penulis menuangkan dalam Skripsi yang berjudul : “PENGARUH SELEKSI KARYAWAN DAN PENGAWASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BTN CABANG PEKANBARU”

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas, dapat dirumuskan pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan Bank BTN cabang Pekanbaru?
2. Bagaimana cara penyeleksian yang dilakukan oleh Bank BTN cabang Pekanbaru?
3. Bagaimana pengawasan kerja yang dilakukan oleh Bank BTN cabang Pekanbaru?
4. Bagaimana Pengaruh seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan Bank BTN cabang Pekanbaru ?

## C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian dapat dikemukakan sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh seleksi karyawan dan pengawasan kerja, terhadap kinerja karyawan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh pelaksanaan seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan.
- c. Untuk mengetahui pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan

### 2. Manfaat Penelitian

#### a. Manfaat Akademis

Untuk menambah wawasan bagi peneliti sendiri dan juga untuk mendapatkan sumbangan pemikiran dalam rangka pelaksanaan pengawasan kerja dan seleksi karyawan.

#### b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan terhadap perusahaan, sumbangan pengetahuan dan informasi mengenai lingkungan yang ada di Bank BTN Pekanbaru guna untuk meningkatkan pelaksanaan seleksi karyawan dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan.

#### c. Manfaat untuk orang lain

Ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan kepustakaan untuk peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian yang sama.

## D. Metodologi Penelitian

### 1. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT. BTN (Persero) Cabang Pekanbaru bertempat di Jalan jendral sudirman No.393, Pekanbaru. Lokasi ini dipilih oleh peneliti karena ketidakcapaiannya target bank sehingga

dilakukannya penyeleksian dan pengawasan kinerja karyawan.

## 2. Populasi dan Sampel

### a. Jenis dan Sumber data

#### b. Populasi

Populasi menurut **Supranto (1998)** adalah obyek (satuan-satuan atau individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga. Dalam penelitian ini populasinya adalah jumlah karyawan di PT. BTN (Persero) Cabang Pekanbaru.

#### c. Sampel

Sampel adalah bagian kecil dari suatu populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap dapat mewakili dari keseluruhan populasi. Melihat luasnya jumlah populasi tersebut, maka penulis membatasi untuk pengambilan sampel. Jumlah sampel diambil dengan rumus Slovin sebagai berikut:

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

Dimana :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan dalam penelitian ini. (dalam penelitian ini digunakan 10% atau 0,1).

Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah:

$$n = \frac{131}{1+131 \times 0,01} = 56,70 \text{ (di}$$

genapkan menjadi 57).

Jadi jumlah sampel diteliti adalah 57 orang. Alasan menggunakan rumus slovin ini untuk mempermudah penulis dalam pengumpulan data

melalui kuesioner yang dibagikan. *Proportionate stratified random sampling* adalah cara pengambilan sampel dari anggota populasi secara acak dan berstrata secara proporsional, dilakukan sampling ini apabila anggota populasinya heterogen (tidak sejenis).

Adapun jenis dan sumber data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

#### a. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh secara langsung dari agen yakni yang menyangkut tentang tanggapan responden terhadap permasalahan penelitian, berupa informasi tentang pengaruh personal selling dan kualitas pelayanan pada perusahaan tersebut.

#### b. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya yang mampu memberikan informasi terkait dengan penelitian, yaitu dari PT. Bank BTN (Persero) Cabang Pekanbaru yang meliputi data target dan realisasi penjualan polis dalam 5 tahun terakhir, yaitu dari tahun 2010 hingga tahun 2014, serta data gambaran umum perusahaan dan profil agen. Selain itu peneliti juga mengambil data-data yang relevan dari buku-buku literatur.

### Analisis Data

#### a. Analisis Deskriptif

Yaitu analisis yang ditunjukkan pada perkembangan dan pertumbuhan dari suatu keadaan dan hanya memberikan gambaran tentang keadaan tertentu dengan cara menguraikan tentang sifat-sifat dari

obyek penelitian tersebut (Umar 2002)

#### b. Analisis Kuantitatif

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

### Metode Analisis Regresi Berganda

Model regresi berganda adalah model yang digunakan untuk menganalisis pengaruh dari berbagai variabel independen terhadap satu variabel dependen.

$$Y = a + bX_1 + b_2X_2 + e$$

Y= variabel terikat yaitu kinerja

X1= variabel seleksi karyawan

X2= variabel pengawasan kerja

b1= koefisien regresi seleksi karyawan

b2= koefisien pengawasan kerja

a= konstanta dari persamaan regresi berganda

e= standar error

$$b_1 = \frac{AB - CD}{F}$$

$$b_2 = \frac{DE - AC}{F}$$

$$a = \frac{\sum y - b_1 \sum x_1 - b_2 \sum x_2}{n}$$

Dengan:

$$A = n \sum x_1 y - (\sum x_1)(\sum y)$$

$$B = n \sum x_2^2 - (\sum x_2)^2$$

$$C = n \sum x_1 x_2 - (\sum x_1)(\sum x_2)$$

$$D = n \sum x_2 y - (\sum x_2)(\sum y)$$

$$E = n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2$$

$$F = EB - C^2$$

(Subiyakto, 2001)

## 1. Uji Instrumen

### a. 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)

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

### b. Uji Reliabilitas

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 reliabilitas dilakukan dengan uji *cronbach alpha*. Penentuan realibel atau tidaknya suatu instrument penelitian dapat dilihat dari nilai  $\alpha$  dan  $r$  tabel nya. Apabila nilai  $\alpha >$   $r$  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).

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left( \frac{s_x^2 - \sum_{j=1}^k s^2}{s_x^2} \right)$$

Dimana:

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

K = Banyaknya item yang diujikan

$s_x^2$  = Varians skor total keseluruhan item.

## 2. Pengujian Hipotesis

### a. Uji 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 :

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

$$r^2 = \frac{n(a \sum y + b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y) - (\sum y)^2}{n \sum y^2 - (\sum y)^2}$$

### b. Uji Signifikasi Individu (uji t)

Uji t ini dimaksudkan untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel X (seleksi karyawan dan pengawasan

kerja) dengan varabel Y (kinerja karyawan).

Adapun rumus hipotesis statistiknya adalah :

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

(Husein Umar,2001)

Dimana :

$t$ = nilai t hitung

$r$ = koefisien korelasi

$n$ =jumlah banyaknya subjek

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Analisis Seleksi Karyawan Pada Bank BTN cabang Pekanbaru

Sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya bahwa ada 4 Kriteria yang dilaksanakan oleh pihak Bank BTN dalam menyeleksi calon karyawan diantaranya: pendidikan pengalaman kerja kondisi fisik dan kepribadian. Tiap-tiap sub variabel terdiri dari 3 indikator dan masing-masing indikator terdiri dari satu pernyataan sehingga seluruh jumlah pernyataan sebanyak 12 pernyataan. Dari pernyataan yang diajukan oleh peneliti dapat dilihat sejauh mana tanggapan responden terhadap pada Bank BTN Cabang Pekanbaru.

Hasil perhitungan tanggapan responden terhadap semua subvariabel yang ada pada variabel digabungkan dalam rekapitulasi. Berikut adalah tabel rekapitulasi dari variabel :

#### Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Seleksi Kerja Pada Bank BTN Cabang Pekanbaru

No	Pernyataan	Skor
1	Pendidikan	615
2	Pengalaman kerja	601
3	<b>Kondisi fisik</b>	<b>623</b>
4	Kepribadian	600
<b>Total Skor</b>		<b>2439</b>
<b>Kategori</b>		<b>Setuju</b>

Sumber : *Olahan Data Lapangan, 2015*

Dari tabel menunjukkan bahwa seleksi berada pada kategori setuju dengan interval 2328-2975 pada total skor sebesar 2439 dengan kategori setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden bahwa seleksi yang dilakukan oleh pihak Bank BTN Cabang Pekanbaru yang terdiri dari Pendidikan yaitu 615, Pengalaman kerja yaitu 601, Kondisi fisik yaitu 623, Kepribadian yaitu 600. Dari seluruh skor ini dinyatakan setuju, terlihat dari pencapaian skor interval yang mengatakan setuju.

Dari hasil rekapitulasi responden terlihat jelas bahwa dalam seleksi kerja pada kepribadian dan pengalaman kerja terlihat yang paling rendah dibandingkan dengan pendidikan dan kondisi fisik. Ini terlihat bahwa karyawan sudah merasakan sistem seleksi yang dilakukan oleh Bank BTN Cabang Pekanbaru dikategorikan baik. Misalnya pihak bank hanya memproses pelamar yang memiliki postur badan dan kondisi fisik yang sehat baik jasmani dan rohani.

### B. Analisis Pengawasan Kerja yang dilaksanakan Oleh Bank BTN Cabang Pekanbaru

Sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya bahwa ada 3 Kriteria yang dilaksanakan oleh pihak Bank BTN dalam pengawasan diantaranya: penentuan standar hasil kerja, pengukuran hasil pekerjaan dan koreksi. Tiap-tiap sub variabel terdiri dari 3 indikator dan masing-masing indikator terdiri dari satu pernyataan sehingga seluruh jumlah pernyataan sebanyak 9 pernyataan. Dari pernyataan yang diajukan oleh peneliti dapat dilihat sejauh mana tanggapan responden terhadap pada Bank BTN Cabang Pekanbaru. Gambaran tersebut dapat dijelaskan dengan teknik interval sehingga tanggapan responden dapat dikategorikan sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Hasil perhitungan tanggapan responden terhadap semua subvariabel yang ada pada variabel digabungkan dalam rekapitulasi. Berikut adalah tabel rekapitulasi dari variabel :

**Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Pengawasan Pada Bank BTN Cabang Pekanbaru**

No	Pernyataan	SS (%)
1	Penentuan standar hasil kerja	511
2	Pengukuran hasil pekerjaan	521
3	Koreksi	539
<b>Total Skor</b>		<b>1571</b>
<b>Kategori</b>		<b>Netral</b>

Sumber : *Olahan Data Lapangan, 2015*

Dari tabel menunjukkan bahwa pengawasan kerja berada pada kategori setuju dengan interval 1335-1745 pada total skor sebesar 1571 dengan kategori netral. Sehingga dapat disimpulkan bahwa

rata-rata responden bahwa pengawasan kerja yang dilakukan oleh pihak Bank BTN Cabang Pekanbaru yang terdiri dari penentuan standar hasil kerja yaitu 511, pengukuran hasil pekerjaan yaitu 521 dan koreksi yaitu 539. Dari seluruh skor ini dinyatakan netral, terlihat dari pencapaian skor interval yang mengatakan netral.

Dari hasil rekapitulasi responden terlihat jelas bahwa pengawasan kerja dari dimensi yang paling rendah penentuan standar hasil kerja dikarenakan bahwa produk yang dihasilkan oleh perusahaan sudah memang dikenal oleh masyarakat namun dengan berkembangnya zaman produk atau pelayanan karyawan semakin hari semakin menurun dan juga kecepatan penyelesaian tugas karyawan semakin tidak produktif. Hal ini terlihat dari pengukuran hasil pekerjaan karyawan banyak kesalahan yang terjadi dalam

No	Pernyataan	SS (%)
1	Kualitas Kerja	670
2	Kualitas Personel	647
3	Ketepatan Waktu	661
4	Kemandirian	661
5	Kuantitas	660
<b>Total Skor</b>		<b>3299</b>
<b>Kategori</b>		<b>Setuju</b>

bekerja dan juga penyimpangan kerja yang dilakukan karyawan sehingga harus dilakukannya pengawasan terhadap karyawan untuk mencapai visi dan misi perusahaan sesuai yang dilakukan.

### **C. Analisa Kinerja Karyawan Yang dilaksanakan Oleh Bank BTN Cabang Pekanbaru**

Sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya bahwa ada 5 Kriteria yang dilaksanakan oleh pihak Bank BTN dalam kinerja karyawan diantaranya: kualitas kerja, kualitas personel, ketepatan waktu, kemandirian dan kuatintan. Tiap-tiap sub variabel terdiri dari 3 indikator dan masing-masing indikator terdiri dari satu pernyataan sehingga seluruh jumlah pernyataan sebanyak 15 pernyataan. Dari pernyataan yang diajukan oleh peneliti dapat dilihat sejauh mana tanggapan responden terhadap pada Bank BTN Cabang Pekanbaru. Gambaran tersebut dapat dijelaskan dengan teknik interval sehingga tanggapan responden dapat dikategorikan sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

#### **Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Cabang Pekanbaru**

Sumber : *Olahan Data Lapangan, 2015*

Dari tabel III.19 menunjukkan bahwa kinerja karyawan berada pada kategori setuju dengan interval 2910-3594 pada total skor sebesar 3299 dengan kategori setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden bahwa kinerja karyawan yang dilakukan oleh pihak Bank BTN Cabang Pekanbaru yang terdiri dari kualitas kerja yaitu 670, kualitas personel yaitu 647, ketepatan waktu yaitu 661, kemandirian yaitu 661 dan kuantitas 660. Dari seluruh skor ini dinyatakan setuju, terlihat dari pencapaian skor interval yang mengatakan setuju.

Dari hasil rekapitulasi responden terlihat jelas bahwa kinerja karyawan dari

dimensi yang paling rendah kualitas personel dikarenakan banyak karyawan yang tidak memiliki integritas dan juga ketepatan waktu karyawan dalam bekerja sebab karyawan masih memiliki tingkat absensi yang tinggi dan pelaksanaan kerjanya masih dibawah standar sehingga ketelitian karyawan dalam bekerja menurun. Oleh karena itu harus ditingkatkan komitmen kerja kreativitas dalam bekerja dan juga kemampuan karyawan dalam bekerja.

### **D. Metode Analisis Data**

#### **1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

##### **a. Uji Validitas**

Uji validitas merupakan pertanyaan sejauh mana datayang ditampung pada suatu kuisisioner dapat mengukur apa yang ingin diukur dan digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar kuisisioner dalam mendefinisikan suatu kuisisioner. Validitas suatu pertanyaan dalam suatu kuisisioner dapat pula dilihat dalam output SPSS 21 pada tabel dengan judul item-total statistic. Memiliki kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari *corrected item-total correlation* masing-masing pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika nilai r hitung yang merupakan nilai dari *corrected item-total correlation* lebih besar dari nilai r tabel.

Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 57 orang, maka r tabel dapat diperoleh dengan persamaan  $N-2 = 57-2 = 55 = 0,266$

#### **Tabel III**

#### **Hasil Uji Validitas Kuesioner**

variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat.

Pengaruh Seleksi Karyawan Dan

Sumber: Data Olahan SPSS,2015

**a. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi kuisioner dalam menjawab hal yang berkaitan dengan daftar pertanyaan yang merupakan indicator suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuisioner. Reliabilitas suatu variabel dapat dikatakan baik jika memiliki nilai *crobach's alpha* lebih besar dari 0,60. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan tidak reliabel. Nilai reliabilitas dalam uji ini adalah pada kolom **Reliability Statistics (*crobach's alpha*).**

**Tabel III.**

**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria/ Nilai Batas	Ket
Seleksi	0,934	0,60	Reliabel
Pengawasan	0,884	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,866	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS, 2015

Dari data diatas menunjukkan *crobach's alpha* tiap variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa daftar pernyataan yang merupakan indikator dari seluruh variabel adalah reliabel.

**2. Analisis Regresi Linear Berganda**

Analiis regresi linier berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua

Item Pernyataan (Seleksi Karyawan)	r Hitung	r Tabel	Ket
S1	.808	0,266	Valid
S2	.729	0,266	Valid
S3	.637	0,266	Valid
S4	.266	0,266	Valid
S5	.861	0,266	Valid
S6	.807	0,266	Valid
S7	.878	0,266	Valid
S8	.788	0,266	Valid
S9	.845	0,266	Valid
S10	.856	0,266	Valid
S11	.632	0,266	Valid
S12	.573	0,266	Valid
Item Pernyataan (Pengawasan Kerja)	r Hitung	r Tabel	Ket
P1	.738	0,266	Valid
P2	.688	0,266	Valid
P3	.700	0,266	Valid
P4	.721	0,266	Valid
P5	.718	0,266	Valid
P6	.426	0,266	Valid
P7	.767	0,266	Valid
P8	.735	0,266	Valid
P9	.305	0,266	Valid
Item Pernyataan (Kinerja)	r Hitung	r Tabel	Keterangan
K1	.485	0,266	Valid
K2	.418	0,266	Valid
K3	.583	0,266	Valid
K4	.353	0,266	Valid
K5	.576	0,266	Valid
K6	.407	0,266	Valid
K7	.583	0,266	Valid
K8	.672	0,266	Valid
K9	.494	0,266	Valid
K10	.478	0,266	Valid
K11	.571	0,266	Valid
K12	.666	0,266	Valid
K13	.499	0,266	Valid
K14	.386	0,266	Valid
K15	.486	0,266	Valid

Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan

pada Bank BTN cabang Pekanbaru digunakan analisis strategi dengan bantuan program spss.

$$Y = 0,2667\alpha + 0,1069\beta_1 + 0,254\beta_2 +$$

Artinya:

1. Nilai konstanta (a) adalah 0,2667, ini dapat diartikan jika seleksi karyawan dan pengawasan kerja nilainya 0, Maka kinerja bernilai 0,1069.
2. Nilai koefisien regresi variabel seleksi karyawan (b1) bernilai positif, yaitu 0,1069, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan sebesar 1 satuan, maka akan menaikkan kinerja sebesar 0,1069 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel pengawasan kerja (b2) bernilai positif, yaitu 0,254, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan pengawasan kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,254satuan dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap

Tingkat korelasi yaitu sebesar 0,863 menunjukkan bahwa tingkat hubungan antara independen terhadap variabel dependennya, menurut Sugiono memiliki hubungan cukup kuat

**Tabel III.**

**Kriteria Penilaian Koefisien Korelasi**

No	Nilai koefisien	Kriteria
1	0,00 – 0,199	Sangat Rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Sedang
4	0,60 – 0,799	Kuat
<b>5</b>	<b>0,80 – 0,1000</b>	<b>Sangat Kuat</b>

Sumber: olahan data SPSS

### 3. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji ini dilakukan untuk melihat seberapa besar Pengaruh Seleksi Karyawan dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bank BTN Cabang Pekanbaru). Pengukurannya adalah dengan menghitung angka koefisien determinasi  $r^2$ . Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh nilai  $r^2$  sebesar 0,744 atau 74,4%. Artinya 74,4% adalah pengaruh variabel seleksi dan pengawasan. Sedangkan sisanya 25,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

### 4. Hasil Pengujian Hipotesis

#### a. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t ini dimaksudkan untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel X (seleksi karyawan dan pengawasan kerja) dengan varabel Y (kinerja).

Diketahui nilai  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan Persamaan berikut:

$$\begin{aligned} T_{tabel} &= n - k - 1 : \alpha / 2 \\ &= 57 - 2 - 1 : 0,05 / 2 \\ &= 54 : 0,025 \\ &= 2,005 \end{aligned}$$

keterangan:

n : jumlah

k : jumlah variabel bebas

1 : konstan

#### 1. Uji Hipotesa 1

Pengaruh seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan di tunjukkan dengan nilai  $t_{hitung} (12,232) > t_{tabel} (2,005)$ .

Sehingga dapat dikatakan ada pengaruh yang signifikan antara variabel seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan (Kasus Bank BTN Cabang Pekanbaru). Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa semakin perusahaan meningkatkan seleksi karyawan maka akan banyak karyawan yang melamar pekerjaan di Bank BTN Cabang Pekanbaru)

## 2. Uji Hipotesa II

Pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung} (3,289) > t_{tabel} (2,005)$ . Sehingga dapat dikatakan ada pengaruh yang signifikan antara variabel pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa semakin perusahaan Bank BTN Cabang Pekanbaru meningkatkan pengawasan kerja, maka hal itu akan mempengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi kedepannya.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### A. KESIMPULAN

Kesimpulan atas penelitian pada Bank BTN cabang Pekanbaru yang dilandasi dengan kajian teori ini dan perumusan masalah yang telah dibahas, selanjutnya dapat diambil kesimpulan berikut :

1. Pelaksanaan Seleksi yang dilaksanakan oleh perusahaan sudah sesuai dengan ketentuan perusahaan sehingga karyawan dapat menerima cara penyeleksian yang dilakukan oleh Bank

BTN Cabang Pekanbaru akan tetapi masih ada yang pelaksanaan seleksi belum sesuai dengan ketentuan perusahaan yakni pada aspek pengalaman kerja.

2. Pengawasan yang dilakukan oleh Bank BTN Cabang Pekanbaru masih standart dan belum sesuai dengan target perusahaan hal ini terlihat dari pengukuran hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan bank BTN, terlihat dari yang dikerjakan oleh karyawan masih relatif rendah dan sebagian karyawan mengerjakan tugasnya tidak sesuai dengan perusahaan artinya sebagian karyawan banyak yang menyimpang dari pekerjaannya.
3. Setelah dilakukan penelitian terhadap Kinerja pada Bank BTN Cabang Pekanbaru, dapat diketahui skor dari keputusan pembelian berada pada kategori setuju . Artinya Kinerja sudah cukup baik dilakukan.
4. Setelah dilakukan pengujian regresi linier berganda diketahui bahwa variabel Seleksi dan Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan dalam melaksanakan kinerja di pada Bank BTN Cabang Pekanbaru.

### B. Saran

Dari hasil kesimpulan – kesimpulan diatas, maka penulis memberikan saran yang mungkin dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan dimasa yang akan datang. Adapun saran dari penulis adalah sebagai berikut:

1. Pelaksanaan seleksi karyawan Bank BTN Cabang Pekanbaru harus mampu dilaksanakan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang berlaku terutama pada aspek pengalaman kerja

- karena karyawan harus mempunyai pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja termasuk dalam menyeleksi calon karyawan pada Bank BTN Cabang Pekanbaru
2. Pengawasan kerja pada Bank BTN Cabang Pekanbaru harus ditingkatkan lagi, agar karyawan lebih mematuhi aturan atau peraturan yang sesuai dengan perusahaan terutama pada pengukuran hasil pekerjaan yang telah disepakati oleh Bank BTN Cabang Pekanbaru.
  3. Kinerja karyawan pada Bank BTN Cabang Pekanbaru harus lebih ditingkatkan lagi supaya target yang akan dicapai perusahaan akan terlaksanakan sesuai dengan keinginan perusahaan pada Bank BTN Cabang Pekanbaru.
  4. Dari hasil penelitian bahwa seleksi pengawasan kerja pada kategori netral, artinya pengawasan yang dilakukan masih kurang dilakukan pada Bank BTN Cabang Pekanbaru, maka hendaknya perusahaan tersebut mengeluarkan aturan lebih ketat lagi agar karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu dan mematuhi aturan yang berlaku pada Bank BTN Cabang Pekanbaru.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ambar, Teguh Sulistiani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Djaslim Saladin, 2004, *Manajemen Strategi & Kebijakan Perusahaan*, Edisi 5, Linda Karya, Bandung.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*. Cetakan Kedelapanbelas. Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu, SP, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- J. Supranto. (1998). *Statistik Teori dan Aplikasi*, Jilid 2, Edisi 5, Erlangga, Jakarta. Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta : Erlangga.
- Manulang.2001 *.Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Riduwan dan Sunarto, H. ( 2007 ), *Pengantar Statistika untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*, Cetakan 1, Alfabeta, Bandung.
- Rivai, Veithzal. & Sagala, E.J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Schermom, J. N Hunt, J. G., C Osborn R. N (2000). *Managging Organization Behaviour*. New York: John Willey & Son.
- Siagian P, Sondang (2005) *.Fungsi-fungsi Manajerial*. Jakarta : Bumi Aksara
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Asdi Mahasatya.
- Siagian P, Sondang (2005) *.Fungsi-fungsi Manajerial Jakarta* : Bumi Aksara
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Subiyakato, Haryono. 2001. *Statistika Inferen edisi kedua*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein. 2001. *Riset Sumber Daya Dalam Organisasi*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Victor, M. Situmorang, dan Jusuf Juhir, *Aspek Hukum Pengawasan Melekat*, Yogyakarta, Rineka Cipta, 1994.
- William B. Werther Jr, Keith Davis, (1996)

*“Human Resources and Personnel  
Management, McGraw Hill,*