



PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GANDAWISESA MAKMUR DI JAKARTA

¹I Made Leona Agus Karnawan, ²*Hadi Supratikta

Universitas Pamulang, Tangerang, Banten, Indonesia

[*dosen00469@unpam.ac.id](mailto:dosen00469@unpam.ac.id)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT Gandawisesa Makmur di Jakarta. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan sampel sebanyak 96 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel pengawasan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,402 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,833 dengan kriteria baik. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 9,171 + 0,857X$, dan nilai koefisien korelasi 0,772 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 59,6%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$).

Kata Kunci: Pengawasan, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of supervision on employee performance at PT Gandawisesa Makmur in Jakarta. The method used is explanatory research with a sample of 96 respondents. The analysis technique uses statistical analysis with regression, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study obtained an average score of 3.402 for the control variable with good criteria. Employee performance variable obtained an average score of 3.833 with good criteria. Supervision has a positive and significant effect on employee performance with the value of the regression equation $Y = 9.171 + 0.857X$, and the correlation coefficient value of 0.772 or has a strong relationship level with a determination value of 59.6%. Hypothesis testing obtained a significance of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Supervision, Employee Performance

PENDAHULUAN

Pada umumnya sebagian besar perusahaan percaya bahwa untuk mencapai keberhasilan harus mengupayakan kinerja semaksimal mungkin, baik kinerja individu ataupun kelompok yang akhirnya berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan. Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal yang memegang peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perlu dilakukan pengelolaan Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Sebab kunci keberhasilan suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan

tersedianya dana saja. Tapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula.

Karyawan yang kinerjanya baik dapat menjalankan pekerjaan sesuai dengan tugasnya, mengerti keterkaitan pekerjaannya dengan pekerjaan orang lain, mengerti target perusahaan sehingga mampu mengatasi kesulitan yang dihadapi dalam pekerjaan yang dijalankannya, disisi lain karyawan adalah manusia yang memiliki perbedaan dalam sikap, sifat, perilaku, pendidikan, kemampuan dan pengalamannya masing-masing.

Pengawasan sangat penting dilakukan guna menjamin karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya. Menurut Sondang Siagian Atmodiwiryo dalam Satriadi (2016:290) pengawasan adalah

proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang ditetapkan.

Kinerja Juga sangat dipengaruhi oleh pengawasan pada saat jam kerja berlangsung. Pengawasan kerja yang tidak optimal dapat memungkinkan karyawan bertindak semaunya bahkan bisa melakukan pelanggaran yang bertentangan dengan aturan perusahaan. Masih adanya penurunan kinerja menjadikan perusahaan harus segera melakukan evaluasi pada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara tepat pada waktunya dan terkadang ada karyawan tidak bekerja sesuai prosedur yang telah ditentukan. Hal ini diakibatkan dari kurang optimalnya pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan menyebabkan kinerja karyawan tidak begitu optimal. Oleh karena itu pengawasan yang optimal sangatlah diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Apabila Penurunan ini terus berlangsung tanpa adanya perbaikan yang dilakukan maka demikian penulis menyimpulkan bahwa penerapan standar operasional prosedur dan pengawasan belum dijalankan secara maksimal yang berakibat kepada hasil kinerja karyawan.

Guna mewujudkan tercapainya tujuan perusahaan diperlukan kerjasama yang baik antara pihak perusahaan dengan karyawan. Agar supaya karyawan dapat memberikan kinerja yang baik dan untuk memastikan diterapkan / dijalkannya Standar Operasional Prosedur maka perusahaan dapat memberikan dukungan kepada karyawan dengan memberikan pengawasan. Hal ini sebagai upaya untuk mempersiapkan para tenaga kerja agar memiliki pedoman dalam menjalankan tugas pekerjaan yang dianggap belum menguasainya dan untuk menghindari terjadinya lebih banyak lagi kemungkinan terburuk dalam kemampuan dan tanggung jawab bekerja.

Berdasarkan dari latar belakang di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh

Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gandawisesa Makmur di Jakarta " .

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengawasan

Menurut Mamduh M. Hanafi (2011:101), "pengawasan adalah proses dimana pimpinan ingin mengetahui hasil pelaksanaan pekerjaan (kinerja) yang dilakukan bawahan sesuai dengan rencana dan prosedur, perintah, tujuan, kebijakan yang telah ditentukan".

2. Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2016) mendefinisikan Kinerja adalah suatu hasil kerja nyata yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu.

METODE

1. Populasi

Yang dijadikan sebagai populasi dalam penelitian ini adalah responden yang berjumlah 96 responden PT Gandawisesa Makmur di Jakarta

2. Sampel

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 96 responden.

3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui atau mencari keterhubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya

4. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan

maksimum skor tertinggi, rating score dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pengawasan (X)	96	28	44	34.02	3.874
Kinerja Karyawan (Y)	96	29	49	38.33	4.301
Valid N (listwise)	96				

Pengawasan diperoleh *varians* minimum sebesar 28 dan *varians maximum* 44 dengan *rating score* sebesar 3,402 dengan standar deviasi 3,874. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 - 4,19 dengan kriteria baik atau setuju. Kinerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 29 dan *varians maximum* 49 dengan *rating score* sebesar 3,833 dengan standar deviasi 4,301. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 - 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

2. Analisis Kuantitatif

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.171	2.491		3.681	.000
Pengawasan (X)	.857	.073	.772	11.782	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 9,171 + 0,857X$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 9,171 diartikan jika pengawasan tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 9,171 point.
- 2) Koefisien regresi pengawasan sebesar 0,857, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan

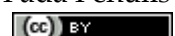
pengawasan sebesar 0,857 point maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,857 point.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

		Pengawasan (X)	Kinerja Karyawan (Y)
Pengawasan (X)	Pearson Correlation	1	.772**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.772**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	



** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 b. Listwise N=96

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,772 artinya pengawasan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772 ^a	.596	.592	2.747

a. Predictors: (Constant), Pengawasan (X)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,596 artinya pengawasan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 59,6% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 40,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

d. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis mana yang diterima.

Rumusan hipotesis: Terdapat pengaruh yang signifikan pengawasan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.171	2.491		3.681	.000
Pengawasan (X)	.857	.073	.772	11.782	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (11,782 > 1,986), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap kinerja karyawan diterima.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Pengawasan

Berdasarkan jawaban responden, variabel pengawasan diperoleh *rating score* sebesar 3,402 berada di rentang skala 3,40 - 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

2. Kondisi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan jawaban responden, variabel kinerja karyawan diperoleh *rating score* sebesar 3,833 berada di rentang skala 3,40 - 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

3. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,171 + 0,857X$, nilai korelasi sebesar 0,772 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 59,6%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (11,782 > 1,986).

Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara pengawasan terhadap kinerja karyawan diterima.

PENUTUP

Kesimpulan

- a. Variabel pengawasan diperoleh *rating score* sebesar 3,402 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- b. Variabel kinerja karyawan diperoleh *rating score* sebesar 3,833 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- c. Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,171 + 0,857X$, nilai korelasi sebesar 0,772 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 59,6% sedangkan sisanya sebesar 40,4% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(11,782 > 1,986)$.

Saran

- a. Perusahaan harus sering melakukan pengawasan, karena adanya pengawasan dapat mengetahui proses suatu kegiatan yang dijalankan telah sesuai dengan apa yang sudah di rencanakan. Maka, jika tidak dilakukannya pengawasan dengan baik tentunya tidak dapat menghasilkan tujuan yang memuaskan menegakkan peraturan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang berlaku guna menjamin karyawan diperlakukan dengan adil.
- b. Kinerja perusahaan dapat ditingkatkan dengan memberdayakan karyawan dengan menegakkan peraturan yang baik dan pemberian motivasi yang lebih inten lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. M (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Algifari. (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFPE.

- Arikunto, Suharsimi (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Bejo Siswanto (2013) *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Dessler, G. (2006.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid II. Jakarta: Indeks.
- Edi Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Edi Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- George Terry R & Rue, Leslie W. Rue (2016). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta Bumi Aksara.
- Gerry Dessler (2016). *Human Resources Management*. Prenticehall. London: International Inc.
- Handoko (2016). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Imam Ghozali (2017). *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS"*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2014) *"Riset Sumber Daya Manusia"*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka
- Kharis, Ismu Fadli (2011). *Studi Mengenai Impulse Buying dalam Penjualan Online*. Semarang : Skripsi Universitas Diponegoro
- Luthans Fred (2014). *Organizational Behavior*. Ney York: McGraw-Hill. New York.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
- Rao, Purba, (2012). *Measuring Consumer Perceptions Through Factor Analysis*. The Asian.
- Robbins, P.S, & Judge, A.T. (2003). *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.

- Santoso, Singgih (2015). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, Bandung: PT Refika Aditama.
- Sudjana (2014). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Cabang Pembantu Bank DKI Pondok Labu-Jakarta Selatan*. *JENIUS*, 1(2), 21.
- Veithzal Rivai (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo (2015). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.