PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER REZEKI ARECA JAMBI

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S1) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi

OLEH

Nama : Bambang Tri Suryo Dharmo
Nim : 1800861201001
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI
TAHUN 2022

TANDA PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Dengan ini komisi pembimbing skripsi menyatakan bahwa skripsi sebagai berikut :

NAMA	: BAMBANG TRI SURYO DHARMO
NIM	: 1800861201001
PROGRAM STUDI	: MANAJEMEN
JUDUL	: PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER REZEKI ARECA JAMBI

Telah memenuhi persyaratan dan layak diujikan sesuai prosedur yang berlaku pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi

Jambi April 2022
Mengetahui,

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. H. SAIYID SYEKH, M.Si	MUHAMMAD EMIL, SE, M.M

Mengetahui:
Ketua Prodi Studi Manajemen

ANISAH,SE,M.M

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini dipertahankan Tim Penguji Ujian Komprehensif dan Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi, pada:

Hari : Senin
Tanggal : 30 Mei 2022
Jam : 13.30-15.30
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi

PANITIA PENGUJI

JABATAN		NAMA	TANDA TANGAN
Ketua	:	**Nuraini. SE, MM**	
Sekretaris	:	**Muhammad Emil SE, MM**	
Penguji Utama	:	**Ubaidillah, SE.MM**	
Anggota	:	**Dr. H. Saiyid Syeh, M.SI**	

Disahkan Oleh :

Dekan Fakultas Ekonomi	**Ketua Program**
Universitas Batanghari	**Studi Manajemen**
Dr. Hj. Arna Suryani, SE, M.Ak, Ak, CA	**Anisah, SE, MM**

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: Bambang Tri Suryo Dharmo
NIM	: 1800861201001
Program Studi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbinh	: Dr. H. Saiyid Syekh, M.Si/ Muhammad Emil, SE, M.M
Judul	: Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Rezeki Areca Jambi

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang saya cantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinil bukan hasil plagiatisme atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperolehkarena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Demikian pernyataan ini sata buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, Mei 2022

Yang Membuat Pernyataan

Bambang Tri Suryo Dharmo

ABSTRACT

Bambang Tri Suryo Dharmo/ 1800861201001/ faculty of economics, Batanghari University Jambi/ The influence of supervision on mployee perpormance at PT. Sumber Rezeki Areca Jambi/ Superpisor I Dr. H. Saiyid Syekh, SE, M.Si/ Supepisor II Muhammad Emil, SE, M.M

The purpose of this study was to the termine the desctription of the inflimentation of supepision on the level of perpormance of employees of PT. Sumber Rezeki Areca Jambi and to Find out and analyze the epect of supervision on mployee perpormance at PT. Sumber Rezeki Areca Jambi.

In discussing disproblem the author uses a qualitatipe descriptipe methot. Qualitatipe descriptipe is use if it aims to describe or explain an efen or an efent that is happening at the present time in the forn of meaning full numbers.

PT. Sumber Rezeki Areca Jambi was founded in 2007, is one of the companies enaget in supplying areca nut (Bettle nut). PT. Sumber Rezeki Areca Jambi is a company engaget in suppliying betel nuts (Bettle nut), either peeld/ unpeeled, fresh or dry. Porducts/ services ex porter worledwide.

The regression coeffiecint vaule of the superfisory variable which is positive is 0,179 if the supervisory coefficient value is positive, if there is a change in the supervision variable, it will cause a direct change in the perfonce variable. In this study, it can be analyzed the magnitude of the influence of supervision on performance Areca jambi increased by 1% then employee performance will increase by 71,9%. Based on the results of hypothesis testing, it is known that supervision has an effect on employee performance at PT. Sumber Rezeki Areca Jambi, this can be seen from the value of t count > t table (6,997 >1,688) and the significant level is smaller than alpha (0,05).

Keywords: Monitoring and Performance

KATA PENGANTAR

Saya panjatkan puji dan syukur atas kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **"Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Rezeki Areca Jambi".**

Skripsi ini disusun dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat mencapai Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini, kepada yang terhormat:

1. Bapak H. Fachruddin Razi, SH, MH, selaku Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, SE, M.Ak,Ak, CA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
3. Ibu Anisah, SE, MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Batanghari Jambi.
5. Bapak Dr. H. Saiyid Syekh, SE, M.Si dan Bapak Muhammad Emil, SE, MM selaku pembimbing skripsi I dan pembimbing skripsi II yang telah meluangkan waktu dan tenaga serta pikiran memberikan bimbingan dan pengarahan serta saran sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

6. Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi yang telah memberikan ilmu dan memperlancar aktivitas penulis selama mengikuti perkuliahan.
7. Kepada pihak perusahan yang telah memberikan saya izin untuk menjadikan Kofeluv sebagai objek penelitian.

Jambi, April 2022

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i

DAFTAR ISI ii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Identifikasi Masalah 7

1.3 Rumusan Penelitian 7

1.4 Tujuan penelitian 7

1.5 Manfaat Penelitian 8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Pustaka 9

2.1.1 Konsep Ekonomi 9

2.2 Konsep Manajemen 10

a. Pengertian Manajemen 10

b. Fungsi Manajemen 11

2.3 Manajemen Sumber Daya Manusia 13

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia 13

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia 14

2.4 Konsep Pengawasan 17

a. Pengertian Pengawasan 17

b. Jenis-Jenis Pengawasan 19

c. Tujuan Pengawasan 21

d. Fungsi Pengawasan 21

e. Dimensi Pengawasan 21

f. Indikator Pengawasan 22

2.5 Konsep Kinerja 23

a. Pengertian Kinerja 23

b. Tujuan Kinerja 25

c. Dimensi Kinerja 25

d. Indikator Kinerja 27

2.6 Kerangka Pemikiran 29

2.7 Hipotesis 30

2.8 Metode Penelitian 30
2.8.1 Metode Penelitian yang Digunakan 30
2.8.2 Jenis dan Sumber data 30
2.8.3 Metode Pengumpulan Data 31
2.8.4 Populasi dan Sampel 32
2.8.5 Metode Analisis 33
2.8.6 Teknik Pengolahan Data 38
2.8.7 Operasional Variabel 37
BAB III GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN
3.1 Sejarah Singkat PT Sumber Rezeki Areca Jambi 42
3.2 Visi, Misi dan Strategi Perusahaan 43
3.3 Struktur Keorganisasian 44
3.3.1 Direktur Utama 46
3.3.2 Direktur 47
3.3.3 Komisaris 47
3.3.4 Kepala Bidang Keuangan 48
3.3.5 Bendahara 48
3.3.6 Perpajakan 49
3.3.7 Kepala Bidang Opersional 49
3.3.8 Mekanik 49
3.3.9 Driver 50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
4.1 Hasil Penelitian 42
4.1.1 Karakteristik Responden 52
4.1.2 Deskripsi Variabel Pengawasan 55
4.1.3 Deskripsi Variabel Kinerja 61
4.1.4 Deskripsi Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Rezeki Areca Jambi 67
4.2 Analisis dan Pembahasan 70
4.2.1 Analisis Pengawasan Kerja PT. Sumber Rezeki Areca Jambi 70
4.2.2 Analisis Kinerja Kerja PT. Sumber Rezeki Areca Jambi 70
4.2.3 Analisis Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pada PT. Sumber

Rezeki Areca Jambi..... 71

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan..... 72

5.2 Saran..... 72

DAFTAR PUSTAKA 74

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seorang pemimpin tentunya perlu untuk melakukan pembinaan terhadap karyawan sesuai dengan peraturan yang ada. Peraturan yang dibuat dapat membentuk sikap karyawan dalam bekerja dan menimbulkan suasana yang tertib. Sehingga pencapaian tujuan perusahaan dapat terlaksana dengan baik. Agar suatu perusahaan dapat berhasil dalam mencapai tujuan yang di tentukan, maka pengawasan memegang peranan penting dalam mengontrol kinerja karyawan. Pengawasan itu harus dilaksanakan dengan baik sehingga diharapkan sebagian besar peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi dapat ditaati oleh karyawan, sehingga pekerjaan yang dilakukan akan lebih efektif. Apabila pengawasan tidak dilakukan, maka karyawan yang dulunya rajin, disiplin dan produktif akan berubah menjadi pemalas. Hal ini berdampak buruk terhadap kemajuan perusahaan, sehingga bila tidak di ambil tindakan tegas, maka dapat mengakibatkan hasil kerja yang tidak efektif.

Sumber daya manusia merupakan bentuk utama suatu organisasi yang menjadi faktor sentral dalam segala aktivitas organisasi. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting, karena memiliki kemampuan seperti perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan dalam pencapaian tujuan.

Persaingan dalam dunia kerja yang semakin meningkat dapat memacu instansi atau perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja sehingga dapat

menciptakan suatu produk atau jasa yang bermanfaat bagi masyarakat. Untuk menciptakan suatu produk atau jasa yang bermanfaat tentunya diperlukan tenaga kerja yang benar-benar memiliki kemampuan dalam bekerja dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah pengawasan sebagai langkah untuk mengontrol jalannya kegiatan dalam mencapai tujuan kerja para karyawan.

Bila di dalam organisasi faktor pengawasan tidak berjalan, maka hasil pekerjaan akan sangat buruk dan tidak optimal bahkan jauh dari kata mencapai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu pimpinan harus melakukan pengawasan yang efektif sehingga pegawai bisa mencapai prestasi kerja yang optimal. Dengan melihat adanya kecenderungan kurangnya pengawasan dari pimpinan sehingga rasa tanggung jawab pegawai pun akan berkurang, hal ini tidak boleh dibiarkan terus menerus karena akan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai.

Pengawasan sangat penting untuk setiap pekerjaan dalam organisasi, karena melalui pengawasan bisa dipantau berbagai hal yang dapat merugikan organisasi, seperti kesalahan-kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan, kekurangan-kekurangan dan kelemahan pelaksanaan cara kerja, serta rintanganrintangan yang dialami. Pada dasarnya pengawasan berarti pengamatan dan pengukuran terhadap suatu kegiatan dan hasil yang dicapai dibandingkan dengan sasaran atau standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pengawasan dilakukan dalam usaha menjamin kegiatan agar sesuai dengan rencana, strategi keputusan dan program kerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Peranan pengawasan dalam suatu organisasi, muncul sebagai hal yang sangat

penting artinya apabila dalam kehidupan organisasi terjadi suasana ketidaktertiban, baik yang disebabkan oleh faktor internal lingkungan organisasi ataupun dari luar lingkungan organisasi. Ada dua faktor yang menyebabkan perlunya pengawasan. Pertama tujuan individu seringkali berbeda dengan tujuan organisasi pemerintah. Sehingga pengawasan diperlukan untuk menjamin kinerja. Kedua, adanya kesenjangan waktu antara saat tujuan dan program pengawasan dirumuskan dengan saat pencapaian tujuan suatu satuan pendidikan tertentu (Hamalik, 2008: 28).

PT. Sumber rezeki Areca Jambi merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang ekspor import barang. Dalam menjalankan organisasinya PT. Sumber rezeki Areca Jambi memerlukan karyawan yang mampu bekerja secara baik dan dapat mengejar target yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini tidak terlepas dari pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan terhadap karyawannya sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan.

Tabel 1
Jumlah Karyawan di Lingkungan PT. Sumber Rezeki Areca Jambi
Tahun 2016 – 2020

Tahun	Jumlah Karyawan	Perkembangan (%)
2016	48	-
2017	52	8,33
2018	50	-3,84
2019	53	6
2020	54	1,88

(Sumber data: Admin PT. Sumber Rezeki Areca Jambi 2021)

Dari keterangan tabel 1 tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa perkembangan jumlah karyawan yang bekerja di PT Sumber Rezeki Areca Jambi mengalami peningkatan, hal ini dapat diketahui sesuai tabel di atas yang menunjukkan bahwa, tahun 2016 jumlah karyawan yang bekerja berjumlah 48,

kemudian tahun 2017 meningkat menjadi 52 karyawan (8,33), kemudian tahun 2018 menurun mencapai 50 karyawan (-3,84), kemudian 2019 meningkat menjadi 54 karyawan (8), kemudian tahun 2020 meningkat menjadi 55 karyawan (3,7).

Pimpinan perusahaan, dalam melaksanakan pengawasan terhadap karyawan biasanya menggunakan teknik pengawasan langsung, yaitu pimpinan organisasi mengadakan sendiri pengawasan terhadap kegiatan yang dijalankan. Karena banyaknya tugas seorang pimpinan maka tidak mungkin dapat melaksanakan pengawasan secara langsung karena itu sering pula ia hams melakukan pengawasan yang bersifat tidak langsung. Pengawasan tidak langsung yaitu pengawasan dari jarak jauh atau pengawasan yang dilakukan melalui laporan yang disampaikan oleh bawahan. Kelemahan dari pengawasan tidak langsung itu ialah para bawahan hanya melaporkan hal-hal yang positif saja dan yang menyenangkan pimpinan saja. Jadi, suatu pengawasan tidak dapat berjalan dengan baik apabila hanya bergantung pada laporan saja. Semakin baik pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap karyawan, maka kinerja karyawan dapat meningkat, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Sebaliknya semakin buruk pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap para karyawan maka akan berdampak pada kinerja karyawan.

Tabel 2
Data Pengawasan Kegiatan Karyawan PT. Sumber Rezeki Areca Jambi
Tahun 2016 – 2020

Tahun	Jumlah Pengawasan	Jenis Kegiatan	Bentuk Pengawasan	Nilai Angka	Nilai Huruf
2016	12 Kali	Laporan Kerja	Kartu Laporan	7,56	Baik
2017	12 Kali	Disiplin Karyawan	Absensi	6,77	Cukup
2018	24 Kali	Jam Kerja	Target jam	6.84	Cukup
2019	24 Kali	Target Perbaikan	Kuantitas Repair	6,94	Cukup

(Sumber data: Admin PT. Sumber Rezeki Areca Jambi 2021)

Kinerja karyawan dalam perusahaan merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Apabila atasan atau manajer tidak memperhatikan kinerja karyawan maka dikhawatirkan perusahaan akan menghadapi krisis yang serius. Salah satunya dalam hal pengawasan, seorang manejer harus mampu melakukan pengawasan secara efektif dan maksimal, agar kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Akan tetapi seorang karyawan akan lebih giat meningkatkan kinerjanya apabila di suatu perusahaan tempat ia bekerja mempunyai pengawasan yang baik untuk karyawan.

Kinerja karyawan yang menurun sehingga akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan. Ini terlihat dari seringnya pengiriman barang yang dipesan tidak tepat pada waktunya. Selain itu, karyawan kurang memperhatikan kondisi fisik barang-barang yang tersimpan di gudang sehingga ketika barang sampai ke tangan konsumen, kondisi barang dalam keadaan rusak atau tidak layak, sehingga terjadi pengembalian barang karena tidak sesuai dengan pesanan (retur).

Selain itu, pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh PT. Sumber Rezeki Areca Jambi hanya dilakukan selama 1 bulan sekali. Bila hal tersebut dilakukan terus menerus, maka akan menyebabkan karyawan menjadi tidak disiplin terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan. Karyawan akan menjadi malas bekerja dan tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga dapat mengakibatkan tidak tercapainya tujuan perusahaan yang telah direncanakan yaitu memperoleh laba/ keuntungan.

Pengawasan terhadap kinerja karyawan berkaitan dengan kemampuan masing-masing karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya secara tepat waktu

dan sesuai dengan hasil yang ditentukan. Pengawasan merupakan suatu upaya yang dilakukan instansi untuk memberikan tujuan dan hasil yang baik untuk setiap pekerjaan dan standar kerja perusahaan sehingga perusahaan dapat memberikan hasil kerja yang baik.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya atas dasar kecakapan, pengalaman dan ketepatan waktu dalam hal kemampuan bekerja secara efektif dan efisien. Untuk dapat memperoleh kinerja yang baik, berarti kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh para pegawai harus baik pula, dan hal ini akan terjadi jika sistem pengawasannya baik.

Pengawasan dalam suatu perusahaan haruslah dilakukan secara efektif oleh seorang pemimpin yang dalam hal ini adalah seorang atasan, karena melalui pengawasan karyawan mendapatkan perhatian, bimbingan, petunjuk, serta pengarahan dari atasannya sehingga dengan sendirinya karyawan berusaha untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaannya dimana tempat ia bekerja. Capaian kerja dan terealisasinya pengawasan terhadap karyawan dapat dilihat dari target perusahaan dan realisasi dari tahun 2016–2020 yang tergambar pada tabel berikut ini :

Tabel 3
Daftar Kehadiran Karyawan Pada PT. Sumber Rezeki Areca Jambi
Tahun 2016 – 2020

Tahun	Keadaan			Target Perusahaan dan Realisasi				Total	Presentasi Indisipliner
	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Hadir (Hari)	S	I	DL	C		
2016	48	113	5.424	32	21	14	348	125	11,0717449
2017	52	291	15.132	44	18	16	816	230	20,3720106
2018	50	299	14.950	28	12	10	864	253	22,4092117
2019	53	300	16.200	36	25	22	816	274	24,2692648
2020	54	288	16.128	37	23	18	804	247	21,8777679
Total	**258**	**1.291**	**67.834**	**177**	**99**	**80**	**3648**	**1129**	**100**

(Sumber data: Admin PT. Sumber Rezeki Areca Jambi 2021)

Berdasarkan tabel 3 di atas, maka menunjukkan bahwa terlihat jumlah karyawan yang tidak mengikuti peraturan perusahaan dengan baik, karena masih ada setiap tahunnya yang terlambat dan alfa / tanpa keterangan untuk dapat hadir dalam operasional perusahaan, hal ini dianggap tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pihak perusahaan terkait dengan rendahnya kinerja karyawan . Dari pengamatan atau observasi yang dilakukan, peneliti menemukan beberapa kejadian perilaku karyawan PT. Sumber Rezeki Areca Jambi yaitu: Adanya beberapa karyawan yang hadir melewati dimulainya waktu kerja, adanya beberapa karyawan yang keluar masuk kantor bukan karena urusan pekerjaan, masih adanya beberapa karyawan yang tidak hadir / tanpa keterangan.

Dapat diketahui ketidak disiplinan karyawan pada PT. Sumber Rezeki Areca Jambi mengalami flukutasi, ketidak disiplinan tertinggi terjadi pada tahun 2019 dengan persentase 24,27% dan ketidak hadiran terendah terjadi pada tahun 2016 dengan persentase 11,07%.

Tabel 4
Kinerja Karyawan PT. Sumber Rezeki Areca Jambi
Tahun 2016 – 2020

Tahun	Target (Produksi)	Realisasi (Produksi)	Persentase %
2016	1600	1782	-
2017	1700	1675	(6,00)
2018	1800	1872	11,76
2019	1850	1910	2,02
2020	1900	1873	(1,92)

(Sumber data: Admin PT. Sumber Rezeki Areca Jambi 2021)

Pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai menjadi sangat penting untuk dibahas dan diteliti, hal ini bermaksud untuk melihat apakah dengan diadakannya pengawasan ini dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian mengenai pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan, maka dalam menyusun skripsi ini penulis memutuskan mengambil judul **Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Rezeki Areca Jambi.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan kajian yang telah dikemukakan dalam latar belakang masalah, maka identifikasi masalahnya adalah:

1. Masih kurangnya pengawasan terhadap kinerja karyawan di lingkungan PT. Sumber Rezeki Areca Jambi?
2. Masih diperlukan upaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dilingkungan PT. Sumber Rezeki Areca Jambi?
3. Masih adanya sebagian karyawan meninggalkan pekerjaan tanpa sepengetahuan bagian pengawas?

4. Tingkat absensi para karyawan PT. Sumber Rezeki Areca Jambi yang kurang teratur?

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalahnya adalah:

1. Bagaimana penerapan pengawasan dan kinerja karyawan pada PT. Sumber Rezeki Areca Jambi?
2. Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Rezeki Areca Jambi?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gambaran penerapan pengawasan terhadap tingkat kinerja karyawan PT. Sumber Rezeki Areca Jambi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Rezeki Areca Jambi.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Secara teoritis, unuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan khususnya tentang masalah pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan serta membandingkan fakta dengan teori yang diperoleh selama masa perkuliahan.
2. Secara praktis, sebagai bahan masukan dan bahan evaluasi bagi perusahaan sehingga dapat permanfaat bagi kemajuan perusahaan di masa yang akan datang.

3. Manfaat akademis, dapat dijadikan bahan referensi bagi mahasiswa yang sedang melakukan penyusunan proposal dan hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan bahan kajian bagi penelitian di masa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Konsep Ekonomi

Kata "ekonomi" berasal dari bahasa Yunani kata yaitu *οἶκος* (oikos) yang berarti keluarga (rumah tangga), dan νόμος (nomos) berarti peraturan, aturan atau hukum. Secara umum, kata ekonomi diartikan sebagai aturan rumah tangga atau manajemen rumah tangga atau negara. Istilah atau kata ekonomi pertama kali diperkenalkan oleh *Xenophone* (427 SM), istilah tersebut dia kemukakan dalam karyanya yang berjudul *Oikonomikus* (Nazir, 2009:14).

Menurut P.A Samuelson (Putong, 2013:3), ekonomi adalah suatu studi bagaimana oran-orang dan masyarakat membuat pilihan, dengan atau tanpa penggunaan uang, dengan meggunakan sumber-sumber daya yang terbatas tetapi dapat dipergunakan dalam berbagai cara untuk menghasilkan berbagai jenis barang dan jasa dan mendistribusikannya untuk keperluan konsumsi, sekarang dan di masa datang, kepada berbagai orang dan golongan masyarakat.

Menurut Mankiw (Putong, 2013:4), ekonomi adalah studi tentang bagaimana masyarakat mengelola sumber daya-sumber daya yang selalu terbatas atau langka. Sehingga dari berbagai pengertian atau definisi para ahli dapat disimpulkan bahwa ekonomi adalah suatu ilmu yang mempelajari bagaimana masyarakat mampu mengelola sumber daya yang terbatas tapi

mampu menghasilkan berbagai jenis barang dan jasa yang berguna kepada masyarakat itu sendiri.

2.1.2 Konsep Manajemen

a. Pengertian Manajemen

Manajemen adalah suatu ilmu juga seni untuk membuat orang lain mau dan bersedia berkerja untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan bersama oleh sebab itu manajemen memerlukan konsep dasar pengetahuan, kemampuan untuk menganalisis situasi, kondisi, sumber daya manusia yang ada dan memikirkan cara yang tepat untuk melaksanakan kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan (Winda, 2012:41).

Pengertian Manajemen adalah suatu rangkaian proses yg meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, evaluasi dan pengendalian dalam rangka memberdayakan seluruh sumber daya organisasi/ perusahaan, baik sumberdaya manusia *(human resource capital)*, modal *(financial capital)*, material *(land, natural resources or raw materials)*, maupun teknologi secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi/ perusahaan (Solihin, 2012:12).

Menurut Terry (2010;16) menjelaskan bahwa manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri atas tindakan – tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian untuk mennetukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Sedangkan menurut Hasibuan (2013;1), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien. Johnson, sebagaimana dikutip oleh Pidarta mengemukakan bahwa manajemen adalah proses mengintegrasikan sumber-sumber yang tidak berhubungan menjadi sistem total untuk menyalesaikan suatu tujuan. (Abdul Choliq, 2011: 2).

Dari beberapa definisi diatas dapat diartikan manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

b. Fungsi Manajemen

Definisi manajemen memberikan tekanan terhadap kenyataan bahwa manajer mencapai tujuan atau sasaran dengan mengatur karyawan dan mengalokasikan sumber-sumber material dan finansial. Bagaimana manajer mengoptimasi pemanfaatan sumber-sumber, memadukan menjadi satu dan mengkonversi hingga menjadi output, maka manajer harus melaksanakan fungsi-fungsi manajemen untuk mengoptimalkan pemanfaatan sumber-sumber dan koordinasi pelaksanaan tugas-tugas untuk mencapai tujuan. Sebagaimana disebutkan oleh Daft, manajemen mempunyai empat fungsi, yakni perencanaan *(planning),* pengorganisasian *(organizing),* kepemimpinan *(leading),* dan pengendalian *(controlling).* Dari fungsi dasar manajemen tersebut, kemudian dilakukan tindak lanjut setelah diketahui bahwa yang telah ditetapkan “tercapai” atau “belum Tercapai” (Abdul Choliq, 2011: 36).

Adapun fungsi – fungsi manajemen yang dikemukakan oleh para ahli diantaranya: menurut G.R. Terry dalam bukunya *Principles of Management* (Sukarna, 2011:10), membagi empat fungsi dasar manajememen, yaitu:

a. Planning (perencanaan)

   Perencanaan adalah pemilih fakta dan penghubungan fakta – fakta serta pembuatan dan penggunaan perkiraan – perkiraan atau asumsi – asumsi untuk masa yang akan datang dengan jalan menggambarkan dan merumuskan kegiatan – kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

b. *Organizing* (pengorganisasian)

   Pengorganisasian ialah penentuan, pengelompokan, dan penyusunan macam – macam kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan, penempatan orang – orang (pegawai), terhadap kegiatan – kegiatan ini, penyediaan faktor – faktor fisik yang cocok bagi keperluan kerja dan penunjukan hubungan wewenang, yang dilimpahkan terhadap setiap orang dalam hubungannya dengan pelaksanaan setiap orang dalam hubungannya dengan pelaksanaan setiap kegiatan yang diharapkan.

c. *Actuating* (pelaksanaan)

   Penggerakan adalah membangkitkan dan mendorong semua anggota kelompok agar supaya berkehendak dan berusaha dengan keras untuk mencapai tujuan dengan ikhlas serta serasi dengan perencanaan dan usaha – usaha pengorganisasian dari pihak pimpinan.

d. *Controlling* (pengawasan) Pengawasan dapat dirumuskan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai yaitu standard, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan, dan bilamana perlu melakukan perbaikan – perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana, yaitu selaras dengan standard (ukuran).

Menurut Henry (2010;179), manajer menjalankan fungsi manajemen, yaitu merencanakan, mengorganisasi, mengoordinasi, dan mengendalikan. Dan biasa juga dengan: perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian. Dari beberapa fungsi manajemen diatas, dapat dipahami bahwa semua manajemen diawali dengan perencanaan *(Planning).* Setelah itu pengorganisasian *(Organizing).* Selanjutnya menerapkan fungsi pengarahan yang diartikan dalam kata yang berbeda seperti actuating dan leading. Lalu fungsi yang terakhir dalam manajemen adalah pengendalian *(Controlling).*

2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Wahyono (2015:14) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia berdasarkan pada aktivitas pengelolaan manusia mulai dari perekrutan sampai pensiun karyawan. Sedangkan menurut Hasibuan (2012:10), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni yang dipergunakan dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Sedarmayanti (2014:25), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah rancangan sistem formal dalam organisasi untuk

memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efesien guna mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupaka asset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktvitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia. Menurut (Sedarmayanti, 2017:3) mengatakan bahwa : "Manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan".

Menurut (Fahmi 2016, 1) mengatakan bahwa : "Manajemen sumber daya manusia (human resources management) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif". Menurut (Sinambela 2016, 8) mengatakan bahwa : "Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi atau organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan".

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia suatu proses mempelajari mengenai pengelolaan peranan sumber daya manusia di suatu organisasi yang meliputi segi-segi perencanaan,pengorganisasian,pelaksanaa dan pengendalian. Hal tersebut ditunjukkan untuk peningkatan kontribusi sumber daya manusia

terhadap pencapaian tujuan organisasi agar lebih efektif dan efesien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral, dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Menurut (Hasibuan 2017, 108) fungsi manajemen sumber daya manusia yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan

   Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja,agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efesien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

   Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja,hubungan kerja,delegasi wewenang, intergrasi, dan koordinasi dalam bentuk organisasi.

3. Pengarahan

   Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan,agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efesien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya.

4. Pengendalian

   Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaaan

   Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuia dengan kebutuhan organisasi.

6. Pengembangan

   Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

   Kompensasi adalah merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karywan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuia dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsitensi.

8. Pengintergrasian

Pengitergrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan,agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama pension.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan atau kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerj seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi,berakhirnya kontrak kerja,pension, atau sebab lainya.

2.1.4 Konsep Pengawasan

a. Pengertian Pengawasan

Pengawasan adalah Suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud

supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana semula. (Handoko, 2010:209)

Adapun menurut Manullang (2008:124), pengawasan juga dapat diartikan sebagai suatu proses yang menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan mengoreksinya supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Selain itu menurut Dessler (2009: 2), menyatakan bahwa pengawasan *(Controlling)* merupakan penyusunan standar, seperti kuota penjualan, standar kualitas, atau level produksi, pemeriksaan untuk mengkaji prestasi kerja aktual dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan; mengadakan tindakan korektif yang diperlukan.

Pengawasan ialah suatu proses dimana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana, perintah, tujuan atau kebijaksanaan yang telah ditentukan (Handayaningrat, 2010:87).

Menurut Kudarman (2001:159) Pengawasan adalah suatu upaya yang sistematik untuk menetapkan kinerja standar pada perencanaan untuk merancang sistem umpan balik informasi, untuk membandingkan kinerja actual dengan standar yang telah ditentukan, untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan tersebut, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan telah digunakan seefektif dan seefisien mungkin guna mencapai tujuan perusahaan.

Pengawasan pada hakekatnya merupakan tindakan membandingkan antara hasil dalam kenyataan dengan hasil yang diinginkan. Hal ini disebabkan karena antara kedua hal tersebut sering terjadi penyimpangan-penyimpangan, maka tugas pengawasan adalah melakukan koreksi atas penyimpangan-penyimpangan tersebut.

b. Jenis-Jenis Pengawasan

Pengawasan dapat dianggap sebagai aktivitas untuk menemukan, mengoreksi penyimpangan-penyimpangan dalam hasil yang dicapai dari aktivitas yang direncanakan. Manullang (2009:176) mengatakan bahwa jenis-jenis pengawasan dapat dibagi atas beberapa jenis dilihat dari segi:

1) Waktu pelaksanaan

   Pengawasan prefentif yaitu suatu pengawasan sebelum terjadi kekeliruan dan pengawasan represif, adalah suatu pengawasan yang dilakukan setelah rencana sudah dijalankan.

2) Objek pengawasan

   Pengawasan produksi, adalah pengawasan terhadap kualitas mutu yang diproduksikan maupun likuiditas perusahaan. Pengawasan keuangan, adalah suatu pengawasan terhadap ongkos-ongkos yang dikeluarkan dalam proses produksi. Pengawasan waktu, adalah untuk menentukan apakah dalam menghasilkan produk sesuai dengan waktu yang direncanakan. Pengawasan manusia dalam kegiatannya, apakah pekerjaan sudah dijalankan sesuai dengan tata kerja.

3) Subjek pengawasan

Pengawasan intern, yaitu pengawasan yang dilakukan oleh atasan atau pimpinana perusahaan yang bersangkutan secara langsung, sedangkan pengawasan Ekstern, yaitu pengawasan yang dilakukan oleh aparat atau unit pengawasan atas nama atasan atau pimpinan perusahaan karena diminta.

4) Cara pengumpulan fakta-fakta guna pengawasan

Personel inspection (personel observasi), yaitu pengawasan yang dilakukan atasan secara tersendiri terhadap pelaksanaan pekerjaan. Oral report (Laporan Lisan), yaitu pengawasan melalui laporan-laporan lisan, baik berdialog maupun wawancara yang diberikan kepada bawahannya written report (Laporan Tertulis), yaitu laporan tertulis dari bawahan mengenai pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan instruksi dan tugas- 18 tugas yang diberikan atasan kepadanya. Control by exception, yaitu pengawasan berdasarkan kekecualian jika diterima laporan yang menunjukan adanya penyimpangan.

Jenis pengawasan lainnya diungkapkan oleh Handoko (2012:361) antara lain:

1) Pengawasan pendahuluan (*free forward controling*) Bentuk pengawasan pra kerja ini dirancang untuk mengantisipasi masalahmasalah atau penyimpanan dari standart atau tujuan dan memungkinkan korelasi dibuat sebelum tahap tertentu diselesaika.

2) Pengawasan selama kegiatan berlangsung (*concurrent controling*) pengawasan dilakukan selama suatu kegiatan berlangsung. Merupakan proses dimana aspek tertentu dari suatu prosedur disetujui terlebih dahulu sebelum kegiatan-kegiatan dilanjutkan.
3) Pengawasan umpan balik (*feedback controling*) bentuk pengawasan ini untuk mengukur hasil-hasil dari suatu kegiatan yang telah diselesaikan.

c. Tujuan Pengawasan

Tujuan utama pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan mencapai kenyataan (Manullang, 2008:124) Terwujudnya tujuan yang dikehendaki oleh organisasi sebenarnya tidak lain merupakan tujuan dari pengawasan. Sebab setiap kegiatan pada dasarnya selalu mempunyai tujuan tertentu. Oleh karena itu pengawasan mutlak sangat diperlukan dalam usaha pencapaian suatu tujuan. menurut Maman Ukas (2004), tujuan pengawasan sebagai berikut:

1. Mensuplai pegawai dengan informasi yang tepat, teliti dan lengkap tentang apa yang akan di laksanakan.
2. Memberi kesempatan pada pegawai dalam meramalkan rintangan-rintangan yang akan mengganggu produktivitas kerja secara teliti dan mengambil langkah-langkah yang tepat untuk menghapuskan atau mengurangi gangguan-gangguan yang terjadi.
3. Setelah kedua hal diatas telah dilaksanakan, kemudian para pegawai dapat membawa langkah terakhir dalam mencapai produktivitas kerja yang

maksimum dan pencapaian yang memuaskan dari hasil-hasil yang diharapkan.

d. Fungsi Pengawasan

Menurut Maringan (2008:62) mengemukakan bahwa fungsi fungsi pengawasan adalah:

a. Mempertebal rasa tanggung jawab terhadap pejabat yang diserahi tugas dan wewenang dalam melaksanakan pekerjaan.
b. Mendidik para pejabat agar mereka melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan.
c. Untuk mencegah terjadinya penyimpangan, penyelewengan, kelalaian dan kelemahan agar tidak terjadi kerugian yang tidak diinginkan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat diambil kesimpulan bahwa fungsi pengawasan adalah mengevaluasi hasil dari aktivitas pekerjaan yang telah dilakukan dalam organisasi dan melakukan tindakan koreksi bila diperlukan.

e. Dimensi Pengawasan

Agar pengawasan dapat berjalan dengan baik ada beberapa dimensi-dimensi pengawasan yang perlu dipahami oleh pengawas. Handoko dalam Satriadi (2016: 290) mengatakan terdapat 5 dimensi pengawasan yaitu:

1. Penetapan standar hasil yang diinginkan
2. Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan
3. Pengukuran pelaksanaan kegiatan
4. Pembandingan pelaksanaan standar dan analisa penyimpangan

5. Pengambilan tindakan korektif bila diperlukan

f. Indikator Pengawasan

Untuk menjadi efektif, sistem pengawasan harus memenuhi kriteria-kriteria tertentu yang dijadikan sebagai indikator pengawasan. Semakin terpenuhinya kriteria-kriteria tersebut semakin efektif sistem pengawasan tersebut. Adapun indikator pengwasa kerja menurut Handoko (2010:359), sebagai berikut:

a. Prosedur, pimpinan selalu melihat pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai.
b. Standar, adanya batasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.
c. Ketelitian, adanya pengukuran kerja pegawai.
d. Pengukuran pekerjaan, adanya evaluasi pekerjaan pegawai.
e. Perbaikan, adanya koreksi pekerjaan dari pimpinan atau atasan.

2.1.5 Konsep Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2011:67)

Menurut pendapat Wexley dan Yuki (dalam Sinambela, 2012), kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat *(benefit)* dan terdapat rangsangan

(inducement) dalam pekerjaannya secara adildan masuk akal *(reasonable).* Toeri keseimbangan di atas memperlihatkan bahwa kinerja yang optimal akan dapat dicapai jika terdapat rasa keadilan yang dirasakan pegawai. Berbagai indikator yang dapat mengakibatkan rasa keadilan tersebut menurut teori ini antara lain manfaat yang berarti bahwa seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat merasakan manfaatnya. Selanjutnya, seorang pegawai juga harusnya memperoleh rangsangan dari berbagai pihak terkait dalam bentuk pemberian motivasi sehingga mereka dapat terpacu untuk melakukan tugas-tugasnya, dan pekerjaan yang dilakukan harus adil dan masuk akal, dalam artian bahwa diantara sesama pegawai haruslah terdapat keadilan pembagian tugas dan insentif yang diperoleh. Kinerja organisasi atau lembaga sangat dipengaruhi oleh kinerja individu, karenanya jika kenerja organisasi ingin diperbaiki tentunya kinerja individu perlu diperhatikan.

Dengan demikian kinerja merupakan suatu fungsi dari miotivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakannya. Kinerja merupakan prilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai denga perannya dalam perusahaan.

Muhammad Zainur (2010: 41) mendefenisikan “kinerja merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilya dapat digunakan

landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya".

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam dalam organisasi.

b. Tujuan Kinerja

Adapun tujuan kinerja pegawai menurut Rivai (2009:549):

1. Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas maupun kuantitas
2. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.
3. Memperbaiki hubungan antar pegawai dalam aktivitas kerja dalam suatu organisasi.

c. Dimensi Kinerja

Dimensi kinerja merupakan pengukuran berdasarkan perilaku condong pada aspek kualitatif daripada kuantitatif yang terukur. Pengukuran berdasarkan perilaku umumnya bersifat subyektif dimana diasumsikan

karyawan dapat menguraikan dengan tepat kinerja yang efektif untuk dirinya sendiri maupun untuk rekan kerjanya. Kelemahan utama kriteria pengukuran ini adalah rentan terhadap bias pengukuran karena kinerja diukur berdasarkan persepsi.

Menurut Hasibuan (2017:95-96) adapun dimensi kinerja antara lain adalah:

1. Kesetiaan, penilaian mengukur kesetiaan pegawai terhadap pegawai serta jabatannya dalam organisasi.
2. Prestasi kerja, penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai tersebut dari uraian pekerjaannya.
3. Kejujuran, penilaian kejujuran dalam melaksanakan tugas, memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.
4. Kedisiplinan, penilaian disiplin pegawai dalam mematuhi peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan.
5. Kreativitas, penilaian kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelasaikan pekerjaannya.
6. Kerjasama, penilaian kesediaan pegawai berpartisipasi dan bekerjasama dengan pegawai lainnya sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
7. Kepemimpinan, penilaian kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
8. Pengalaman, penilaian pengalaman kerja menunjukan suatu kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang.

9. Prakasa, penilaian kemampuan berfikir yang berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisa, menilai, menciptakan, memberikan alasan, menadapatkan kesimpulan, dan membutan keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.
10. Kecakapan, penilaian kecakapan pegawai dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijaksanaan dan didalam situasi manajemen.
11. Tanggung Jawab, penilaian kesediaan pegawai dalam mempertanggung jawabkan kbijaksanaan, pekerjaan, dan hasil kerjanya, daran dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

Berdasarkan teori di atas, dapat disimpulkan bahwa dimensi-dimensi kinerja pegawai dapat dilihat dari kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawaban, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinansehingga seorang pegawai memilki kemampuan untuk mengambil keputusanatau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.

d. Indikator Kinerja

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat di evaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinrja mereka. Memudahkan pengkajian kinerja pegawai Surdamayanti (2017:51).

1. Kualitas kerja (*Quality of work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada

gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui pengembangan pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.

2. Ketetapan waktu (*pomptnees*) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak menganggu pada pekerjaan yang lain.
3. Inisiatif (*initiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.
4. Kemampuan (*capability*) ialah diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata dapat di interverensi atau diterapi melalui pendidikan dan pelatihan adalah faktor kemampuan yang dapat di kembangkan.
5. Komunikasi (*communicasion*) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi,komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

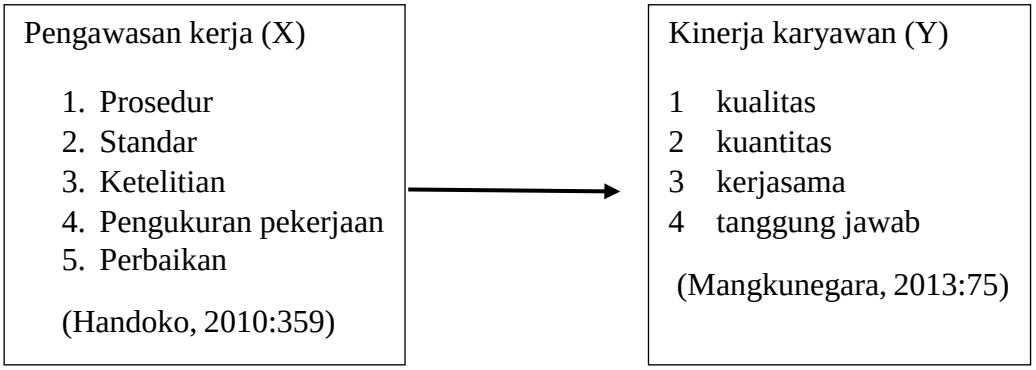
Indikator kinerja merupakan sesuatu yang dihitung dan diukur. Indikator kinerja atau performance indicators kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measures*), tetapi

banyak pula yang membedakannya. Adapun indikator kinerja menurut Mangkunegara (2013:75) menyatakan indikator kinerja yaitu:

1) Kualitas kerja , adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2) Kuantitas kerja, adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja dari setiap pegawai itu masing-masing.
3) Kerjasama Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
4) Tanggung Jawab terhadap Pekerjaan, adalah kesadaran akan kewajuban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dibuat untuk mengetahui tentang pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada PT. Sumber Rejeki Areca Jambi. Lebih lanjut dapat digambarkan pada skema sebagai berikut:



Bagan kerangka pemikiran

2.2 Hipotesis

Hipotesis deskriptif dapat didefenisikan sebagai dugaan atau jawaban sementara terhadap masalah deskriptif yang berhubungan dengan variable tunggal/mandiri (Sumanto, 2014:15). Berdasarkan uraian dalam kerangka pemikiran maka disusun hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga efektif dan tingginya pengawasan kerja karyawan dan kinerja karyawan pada PT. Sumber Rejeki Areca Jambi.
2. Diduga tidak ada pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Rejeki Areca Jambi.

2.3 Metode Penelitian

2.3.1 Metode Penelitian yang Digunakan

Metode peneltian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif. Deskriptif kualitatif diguanakan apabila bertujuan untuk mendeskripsikan atau menjelaskan peristiwa atau suatu kejadian yang terjadi pada saat sekarang dalam bentuk angka-angka bermakna.

2.3.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Data primer merupakan data yang didapat langsung dari sumber pertama baik dari individu maupun kelompok. Data ini diperoleh langsung dari sumber nya yaitu admin PT. Sumber Rezeki Areca Jambi.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data internal. Sumber data internal adalah sumber yang didapat dalam perusahaan atau organisasi dimana penelitian dilakukan. Dalam penelitian ini sumber data

internalnya adalah karyawan PT. Sumber Rezeki Areca Jambi. Data internal berupa data jawaban hasil pengisian kuisioner.

2.3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode Penelitian data merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data dalam suatu penelitian. Instrumen pengumpulan data merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data. Metode penelitian ini menggunakan metode kuesioner. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan yang secara tertulsi yang akan dijawab oleh responden penelitian, agar penelitian memperoleh data untuk memecahkan masalah penelitian dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup yaitu model pertanyaan dimana pertanyaan tersebut telah tersedia jawaban, sehingga responden hanya memilih dari alternative jawaban yang sesuai dengan pendapat atau pilihannya. Data yang diperoleh dalam penelitian ini diperoleh melalui dua cara:

1. **Penelitian Kepustakaan (*Library Risearch*)**

   Dalam metode pengumpulan data ini penulis mencoba mempelajari dan mengkaji berbagai literatur yang ada berkaitan dengan topik yang akan diteliti,termasuk didalamnya adalah buku-buku, majalah, jurnal, laporan serta penelitian terdahulu dan lain-lain.

2. **Penelitian Lapangan (*Field Research*)**

   Yaitu suatu penelitian yang dilakukan melalui teknik observasi dengan melakukan penelitian langsung ke objek untuk mendapatkan data primer dan sekunder dengan cara:

a. *Observasi*, yaitu dengan cara melakukan pengamatan secara langsung lokasi untuk memperoleh data yang diperlukan, dalam hal ini adalah pada PT. Sumber Rezeki Areca Jambi.

b. Dokumentasi, yaitu melakukan pencatatan berbagai data yang diperlukan yang berkenaan dengan pelaksanaan pengawasan kerja karyawan pada PT. Sumber Rezeki Areca Jambi.

c. *Kuesioner*, yaitu pemberian daftar pernyataan yang dilengkapi dengan beberapa alternatif jawaban yang sudah tersedia yang ditunjukkan pada pegawai atau responden di objek penelitian PT. Sumber Rezeki Areca Jambi. Dengan menggunakan skala likert dengan bentuk cheklist, dimana setiap pernyataan mempunyai 5 (lima) opsi.

2.3.4 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan sekumpulan orang atau objek yang memiliki kesamaan dalam satu atau beberapa hal yang membentuk suatu masalah pokok dalam suatu riset khusus. Populasi bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada obyek-obyek yang dipelaajari, tetapi juga meliputi karakteristik yang juga dimiliki obyek-obyek itu sendiri. Adapun populasi yang di ambil peneliti adalah seluruh karyawan PT. Sumber Rezeki Areca Jambi.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel terjadi bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi tersebut. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampel jenuh. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi

tersebut. Jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 54 orang dimana semua populasi dijadikan sampel.

2.3.5 Metode Analisis

Menurut Istijanto (2005:85), Analisis Kualitatif adalah analisis data secara kualitatif bersifat memaparkan hasil temuan secara mendalam melalui pendekatan bukan angka atau non statistik. Dalam hal ini penulis menggunakan beberapa teori atau konsep tentang pengawasan dan kinerja karyawan serta hubungan antara keduanya. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan kuantitatif.

Menurut Sugiyono (2017:33)_mengatakan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang menggunakan observasi, wawancara atau angket mengenai keadaan sekarang ini, mengenai subjek yang sedang kita teliti. Sugiyono (2017:2) mengatakan bahwa, metode penelitian pada dasarnya merupakan ciri-ciri ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode yang digunakan dalam pendekatan kualitatif.

2.3.6 Teknik Pengolahan Data

a. Rentang Skala

Pengisian kuesioner diisi dengan menggunakan skala likert dengan alternative jawaban yaitu 1-5 sebagaimana dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2
Daftar Pilihan Pertanyaan

No	Jawaban Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	**5**
2	Setuju (S)	**4**
3	Kurang Setuju (KS)	**3**
4	Tidak Setuju (TS)	**2**
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	**1**

Informasi yang diperoleh dengan skal likert berupa skala pengukuran ordinal, oleh karena itu terhadap hasilnya dapat dibuat ranking tanpa dapat diketahui berapa besarnya selisih antara satu tanggapan dengan tanggapan yang lain. Penentuan rentang menurut Solvin sebagai berikut:

Skor Terendah = Bobot Terendah x Jumlah Sampel

= 1 x 54 = 54

Skor Tertinggi = Bobot Tertinggi x Jumlah Sampel

= 5 x 54 = 270

Sedangkan mencari rantang skala menurut Rangkuti (2001:58) digunakan rumus sebagai berikut:

Rentang Skala (RS) = $\frac{n(m-1)}{m}$

Dimana : n = Jumlah Sampel

m = Nilai Skor Tertinggi

Perhitungan Rentang Skala :

Rentang Skala = $\frac{54(5-1)}{5} =$ 43,2 dibulatkan menjadi (43)

Karena skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert 1-5, maka kategori pengklasifikasian untuk variablenya dapat dilihat adalah sebagai berikut:

Tabel 3
Rentang Skala

No	Skala Pengukuran Instrumen/Kinerja	Skor
1	54 - 96	Sangat rendah (SR)
2	97 - 139	Rendah (R)
3	140 - 182	Sedang (S)
4	183 - 225	Tinggi (T)
5	226 - 270	Sangat Tinggi (ST)

b. Analisis Regresi Linier Sederhana

Model analisis data ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh pengawasan, terhadap kinerja karyawan. Model persamaannya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bx + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b = Koofisien Regresi

X = Pengawasan

e = Error

c. Determinasi R^2

Menurut Supardi (2013:220) Persamaan regresi yang diperoleh dalam suatu proses perhitungan tidak selalu untuk mengestimasi nilai variabel terikat (Y), sehingga diperlukan perhitungan koefisien determinasi.

Koefisien determinasi disimbolkan dengan R^2 ini adalah sebuah besaran yang mengukur ketepatan garis regresi. Maksimum nilai R^2 adalah 100% dan minimal nilai 0, jika R^2 kecil maka keeratan hubungan antara X dan Y kuat dan jika $R^2 = 0$ menunjukan bahwa X tidak memiliki hubungan dengan Y. Model umum persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$R^2 = r^2 \times 100\%$

Dimana R^2 = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

d. Uji Hipotesis t

Uji hipotesis digunakan untuk memperkuat hasil perhitungan yaitu dengan menggunakan uji t (Sugiyono, 2017 : 164).

1. Prosedur Ho dan Ha

Menentukan hipotesis untuk menguji analisis regresi

Ho = Tidak ada pengaruh dan hubungan yang signnifikan antara pengawasan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Rezeki Areca Jambi.

Ha = Ada pengaruh pengaruh dan hubungan yang signifikan antara pengawasan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Rezeki Areca Jambi.

1. Tentukan tingkat signifikan dengan $\alpha = 5\%$
2. Kriteria Keputusan

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya Ho ditolak terdapat pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya Ho diterima tidak terdapat pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan.

2.4 Operasional Variabel

Tabel 4
Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Opersional	Indikator	Sub Indikator	Skala
1	Pengawasan (X)	Pengawasan adalah Suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencanarencana semula. (Handoko, 2010:209)	1. Prosedur	1. Pengawasan karyawan harus sesuai dengan Prosedur	Ordinal
				2. Pengawasan tidak boleh menyalahi aturan yang ada	Ordinal
			2. Standar	1. Pengawasan karyawan harus sesuai dengan standar	Ordinal
				2. Pengawasan karyawan harus sesuai dengan SOP	Ordinal
			3. Ketelitian	1. Pengawasan karyawan harus sesuai dengan ketelitian	Ordinal
				2. Pengawasan karyawan harus dilakukan secara professional.	Ordinal

			4. Pengukuran pekerjaan	1. Pengukuran karyawan harus objektif. 2. Pengukuran pekerjaan karyawan harus sesuai hasil kerja.	Ordinal Ordinal
			5. Perbaikan	1. Pengawasan dengan tujuan untuk perbaikan 2. Pengawasan dilakukan untuk perubahan	Ordinal Ordinal
2	Kinerja (Y)	Kinerja pegawai adalah hasill kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2011:67)	1. Kualitas	1. Kemampuan menyelesaikan tugas 2. Ketuntasan dalam menyelesaikan prosedur	Ordinal Ordinal
			2. Kuantitas	1. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang ditentukan 2. Kemampuan menentukan ukuran volume	Ordinal Ordinal
			3. Kerjasama	1. Melakukan kerja sama dengan pihak luar 2. Melakukan hubungan	Ordinal Ordinal

			4. tanggung jawab	yang baik antara karyawan 1. Melaksanakan pekerjaan dengan tanggung jawab 2. Setiap hasil kerja harus dapat dipertanggung jawabkan.	Ordinal Ordinal

BAB III

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

3.1 Sejarah Singkat PT Sumber Rezeki Areca Jambi

PT Sumber Rezeki Areca didirikan pada tahun 2007, merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang suplier pinang (*bettle nut*). PT Sumber Rezeki Areca merupakan perusahaan yang dimiliki oleh Bapak Theodoric yang berlokasi di Jln. Orang Kayo Pingai RT 004, Talang Banjar, Jambi Timur, Kota Jambi.

PT Sumber Rezeki Areca adalah murni perusahaan swasta nasional. Berdirinya PT Sumber Rezeki Areca bermula dari surat keputusan ketentuan dalam Pasal 91 Undang-undang Nomor 40 Tahun 2007 (dua ribu tujuh) tentang Perseroan Terbatas, Lembaga Pengelola dan Penyelenggara OSS berdasarkan ketentuan Pasal 32 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2018 tentang Pelayanan Perizinan Berusaha Terintegrasi Secara Elektronik, menerbitkan Izin Lokasi kepada PT Sumber Rezeki Areca, Jln. Orang Kayo Pingai RT 004, Talang Banjar, Jambi Timur, Kota Jambi.

PT Sumber Rezeki Areca merupakan perusahaan yang bergerak dibidang suplier pinang (*bettle nut*), baik yang dikupas/tidak dikupas, segar atau kering. Produk / Jasa Eksportir di seluruh dunia. Berikut tahapan yang akan dilalui dalam memproses bahan baku pinang yang akan diekspor:

1.4 Pinang masuk dari petani: kualitas masih standar

1.5 Pengeringan : Kadar air, keseragaman warna pinang

1.6 Hulling : Driness kacang, uji kadar air

1.7 Penyortiran: Tidak cacat, kelas 1, kelas 2, kelas 3, kelas 4

1.8 Produk akhir : Bebas dari apek, fenloik, keras, rioy, obat, kimia tercemar, longgar, berminyak, berjamur dan kotor

1.9 Pengepakan kemasan bulk sesuai dengan kebutuhan pelanggan

3.2 Visi, Misi dan Strategi Perusahaan

PT Sumber Rezeki Areca memiliki visi agar dapat menjadi perusahaan yang unggul dan siap bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis dengan kompeten. Misi PT Sumber Rezeki Areca adalah sebagai berikut:

a. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam berinteraksi

b. Dapat menciptakan lapangan pekerjaan untuk mengurangi tingkat pengangguran

c. Memberikan kepuasan kepada konsumen.

Disamping itu perusahaan memiliki beberapa strategi untuk mencapai visi dan misi adalah sebagai berikut:

a. Memperluas jaringan rekanan untuk mengembangkan dan mempertahankan hubungan bisnis jangka panjang untuk saling menguntungkan

b. Melakukan aktivitas pemasaran yang terfokus

c. Meningkatkan kepuasan konsumen dengan kekuatan yang terletak pada penawaran produk kelas dunia dalam kategori ekspor dengan kualitas harga yang sangat baik

d. Melakukan pelatihan terhadap sumber daya manusia (SDM) yang ada agar dapat mengembangkan keahlian dan mampu bersaing secara kompeten.

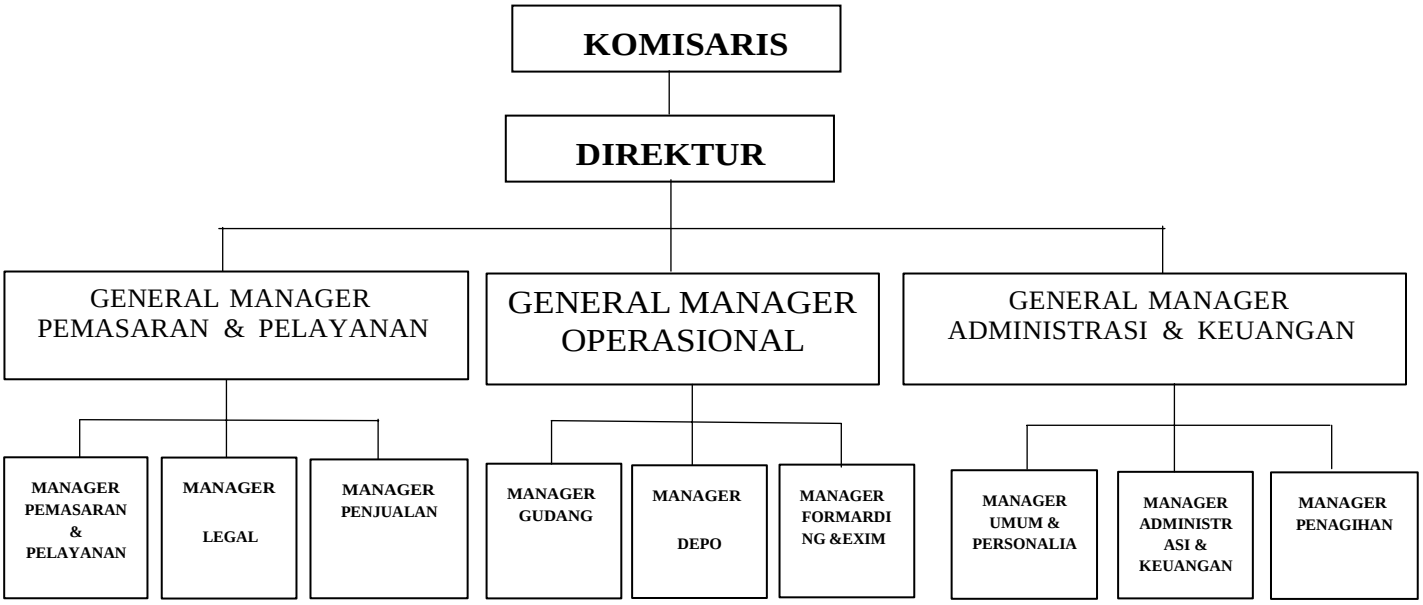
3.3 Struktur Keorganisasian

PT Sumber Rezeki Areca adalah perusahaan yang dipimpin oleh seorang pimpinan yang merangkap sebagai pemilik perusahaan. Tenaga kerjanya untuk staf dan bagian produksi sebagai besar berasal dari daerah Jambi sendiri dengan mengutamakan akan kecakapan dan pengetahuan yang dimilikinya. Seiring dengan pesatnya perkembangan dunia praktik usaha, maka mau tidak mau perusahaan harus menerapkan manajemen modern dalam pengelolaannya. Disinilah letak pentingnya adanya struktur organisasi, untuk mengelola perusahaan secara efektif dan efisien, sehingga laba maksimal yang akan dicapai dapat terpenuhi secara optimal. Struktur organisasi yang secara skematis akan menggambarkan hubungan kerja sama bagian- bagian atau orang-orang yang terdapat dalam suatu badan perusahaan untuk mencapai tujuan bersama.

Keorganisasian PT Sumber Rezeki Areca memiliki sistem organisasi garis, pemilik perusahaan menjadi pimpinan tertinggi dan instruksi organisasi lebih sederhana. Keorganisasian PT Sumber Rezeki Areca ini dibagi dalam satuan yang bulat pada tingkat-tingkat jenjang yang diperlukan wewenang dari pucuk pimpinan mengalir secara langsung kepada pejabat yang memimpin satuan- satuan organisasi menurut jenjang organisasi. Masing-masing kepala satuan memegang wewenang bulat dan memikul tanggung jawab penuh mengenai segala hal yang termasuk bidang kerja satuannya. Semua karyawan dari satuan tersebut menerima perintah dan petunjuk langsung dari pimpinan satuan serta tanggung jawab penuh kepala bagian.

Dari gambar struktur organisasi tersebut, masing-masing bagian mempunyai tugas sebagai berikut ini.

Struktur adalah suatu susunan personil yang tergabung dalam sebuah organisasi. Melalui struktur tersebut akan diketahui terhadap bidang tugasnya masing-masing. Untuk mengetahui gambaran struktur organisasi pada PT Sumber Rezeki Areca Jambi maka dapat diketahui melalui gambar sebagai berikut :



Sumber: PT Sumber Rezeki Areca Jambi

Gambar 3.1
Bagan Struktur Organisasi
PT Sumber Rezeki Areca

a. Komisaris

Komisaris adalah seseorang yang memegang posisi penting di dalam sebuah perusahaan karena ikut andil dalam meraih pencapaian perusahaan dan bekerja sama dengan direksi. Komisaris adalah sebuah jabatan yang

paling tinggi di dalam perusahaan yang terkadang bertindak juga sebagai pemilik saham atau pemilik perusahaan. Komisaris adalah wakil dari para pemegang saham pada sebuah perusahaan atau perseroan terbatas.

Tugas utama dari seorang komisaris adalah mengawasi seluruh kebijakan, kegiatan, pengelolaan perusahaan, mengawasi para direktur, serta memberikan nasihat kepada jajaran direksi dan bawahannya.

Komisaris memiliki tugas antara lain:

1. Mengawasi Direksi dalam menjalankan kegiatan perusahaan serta memberikan nasihat kepada Direksi.
2. Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan Rencana Jangka Panjang Perusahaan (RJPP) dan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP).
3. Mengawasi dan mengevaluasi kinerja Direksi.
4. Mengkaji sistem manajemen.
5. Memantau efektivitas penerapan *Good Corporate Governance* dan melaporkannya kepada RUPS.
6. Menginformasikan kepemilikan sahamnya pada perusahaan untuk dicantumkan dalam laporan tahunan perusahaan.
7. Mengusulkan auditor eksternal untuk disahkan dalam RUPS dan memantau pelaksanaan penugasan auditor eksternal.
8. Menyusun pembagian tugas masing-masing anggota Dewan Komisaris sesuai dengan keahlian dan pengalaman.

Komisaris memiliki kewajiban sebagai berikut:

1. Memberikan saran dan pendapat kepada RUPS mengenai RJPP dan RKAP yang diusulkan Direksi serta menandatangani rencana tersebut.
2. Melakukan pengawasan terhadap pengurusan perusahaan, termasuk pengawasan atas pelaksanaan RKAP, usulan perubahan dan perbaikan Anggaran Dasar Perusahaan, serta melakukan penilaian kinerja Direksi.
3. Mengikuti perkembangan kegiatan perusahaan dan segera melaporkan kepada RUPS disertai dengan saran langkah perbaikan dalam hal perusahaan menunjukan gejala kemunduran.
4. Meneliti dan menelaah laporan berkala dan laporan tahunan yang disiapkan oleh Direksi serta menandatangani laporan tahunan.
5. Dalam hal terjadi kekosongan jabatan Direksi, maka Dewan Komisaris wajib menunjuk salah seorang Direksi lainnya sebagai pemangku jabatan yang lowong hingga ditunjuknya pengganti oleh RUPS.
6. Memastikan bahwa perusahaan telah memenuhi segala ketentuan dan peraturan yang berlaku.
7. Mendokumentasikan materi rapat Dewan Komisaris.
8. Melaporkan kepada perusahaan mengenai kepemilikan sahamnya dan/atau keluarganya dalam perusahaan lain.
9. Membuat laporan tentang tugas pengawasan yang telah dilakukan selama tahun buku yang baru lampau kepada RUPS.

b. Direktur

adalah seseorang yang ditunjuk untuk menjadi pemimpin Perseroan Terbatas (PT). Seseorang tersebut bisa jadi pemilik perusahan tersebut atau ditunjuk oleh pemilik dari perusahaan tersebut. Dengan kata lain direktur adalah seseorang yang menjadi pimpinan atau memimpin dalam sebuah perusahaan.

Mempunyai Tugas dan Tanggung Jawab :

1) Sebagai pimpinan tertinggi yang bertanggung jawab atas kelancaran dan pelaksanaan kegiatan perusahaan, mengkoordinir serta membimbing kegiatan perusahaan sehari-hari.
2) Menetapkan pedoman dan kebijakan operasi perusahaan.
3) Menyetujui penambahan dan pengurangan modal
4) Mempertanggungjawabkan semua kewajiban yang menyangkut rugi laba perusahaan, produksi, keuangan dan pemasaran.

c. General Manager Pemasaran & Pelayanan

General Manager adalah manajer yang memiliki tanggung jawab kepada seluruh bagian / fungsional pada suatu perusahaan atau organisasi dalam pemasaran.

d. General Manager Operasional

General manager operasional adalah posisi atau jabatan di sebuah perusahaan yang bertanggung jawab dalam bagian operasional dan berupaya meningkatkan kinerja organisasi dan mengelola potensi risiko agar bisa ditekan dan tidak terjadi.

e. General Manager Administrasi & Keuangan

General manager administrasi & keuangan adalah posisi yang bertanggung jawab untuk membantu dalam administrasi, perencanaan bisnis dan pengambilan keputusan dengan memberi nasihat keuangan yang sesuai.

f. Manager Pemasaran & Keuangan

General pemasaran & keuangan adalah posisi yang bertanggung jawab untuk membantu pemasaran, perencanaan bisnis dan pengambilan keputusan dengan memberi nasihat keuangan yang sesuai.

g. Manager Legal

Manajer Legal adalah seseorang yang memiliki tugas untuk menangani semua perjanjian Bisnis dan perjanjian Kredit, menyiapkan data-data yang diminta oleh pihak internal maupun pihak eksternal, bertanggung jawab terhadap seluruh aspek legalitas dan aset perusahaan serta akan diminta untuk memberikan saran atau pertimbangan dari sisi legalitas terhadap semua perjanjian.

h. Manager Penjualan

Adalah orang yang mengatur para *sales* untuk mencapai target tertentu. Secara sederhana, mereka adalah pemimpin tim penjualan suatu perusahaan.

i. Manager Gudang

Manajer gudang dan logistik bertanggungjawab untuk mengelola opearional divisi gudang dan logistik (distribusi) agar bisa berjalan dengan efektif dan efisien dengan mengacu kepada prosedur dan peraturan yang berlaku di perusahaan.

j. Manager Depo

Bertanggung jawab dengan semua kegiatan operasional depo, melakukan perencanaan kegiatan operasional dan menganalisa setiap masalah yang ada dan mencari solusinya, bertanggung jawab terhadap semua laporan yang dibutuhkan perusahaan baik harian maupun bulanan.

k. Manager Forwarding & Exim

adalah agen yang bertindak atas nama importir, eksportir atau perusahaan atau orang lain untuk mengatur transportasi yang aman, efisien dan hemat.

l. Manager Umum & Personalia

Manajer personalia adalah seseorang yang bertanggung jawab terhadap perkerjaan administratif dalam suatu perusahaan. Kegiatan administratif yang dimaksudkan seperti rekrutmen, menganalisis dan mengevaluasi pekerjaan, pengelolaan gaji, penyelesaian perselisihan dan juga kepatuhan hukum terkait tenaga kerja dan lainnya.

m. Manager Akuntansi & Keuangan

Yaitu memberikan informasi akuntansi yang ditujukan untuk manajer di setiap divisi ataupun manajemen perusahaan agar lebih siap di dalam menganalisis, mengelola, mengontrol dan mengambil keputusan bisnis. Tidak mudah untuk menjadi manajer keuangan dan akuntansi yang andal di perusahaan.

n. Manager Penagihan

Yaitu menginformasikan, mengingatkan, serta menagih kewajiban nasabah melalui media telepon. Atau secara lebih sempit *desk collection* atau *admin collection* dapat diartikan yaitu bagian dari perusahaan yang bertugas untuk melakukan penagihan atau membuat surat penagihan kepada pihak yang membayar piutang usaha.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahasa mengenaia analisis data yang diperoleh dari hasil penelitian. Data yang akan di olah diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada para responden, dimana dalam penelitian ini yaitu karyawan PT Sumber Rezeki Areca Jambi, indikator pengawasan terhadap kinerja karyawan.

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Karakteristik Responden

Jumlah responden yang dianalisis dalam penelitian ini berjumlah 54 orang. Penelitian ini dilakukan dengan penyebaran instrument penelitian yang berupa kuesioner hingga diperoleh karakteristik responden yang dibagi berdasarkan kelompok jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan dan masa kerja. Dari hasil penelitian ini yang dilakukan dapat diketahui bahwa jumlah persentase responden adalah sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Perempuan	11	20,37
Laki-Laki	43	79,63
Jumlah	**54**	**100**

Sumber: Data Primer (diolah).

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin yang menjadi responden penelitian ini didominasi oleh jenis kelamin Laki-

laki dengan komposisi sebanyak 79,63% sedangkan yang perempuan sebanyak 20,37%.

2. Umur

Karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Umur Responden	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
18-21 tahun	8	14,81
22-25 tahun	21	38,88
26-29 tahun	14	25,92
> 30 tahun	11	20,37
Jumlah	**54**	**100**

Sumber: Data Primer (diolah).

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa persentase umur responden terbanyak pada umur 18-21 tahun sebanyak 14,81%, umur 22-25 tahun sebanyak 38,88%, umur 30-34 tahun sebanyak 25,92% dan umur > 30 tahun sebanyak 20,37%.

3. Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden menurut tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Umur Responden	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SLTA	32	59,25
DIII	3	5,55
S1	17	31,48
S2	2	3,7
Jumlah	**54**	**100**

Sumber: Data Primer (diolah).

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa persentase tingkat pendidikan responden pada perusahaan ini adalah sebagai berikut, sebanyak 32 Orang (59,25%) lulusan SLTA/SMA, lulusan DIII yaitu sebanyak 3 Orang (5,55%), lulusan S1 yaitu sebanyak 17 Orang (31,48%) dan Lulusan S2 2 Orang (3,7. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah responden yang terbanyak adalah dari kelompok responden yang berpendidikan SLTA/SMA yaitu sebanyak 32 Orang atau 59,25% dari jumlah responden.

4. Masa Kerja

Karakteristik responden menurut masa kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
< 1 Tahun	7	12,96
2 – 3 Tahun	16	29,62
4 – 5 Tahun	20	37,03
> 6 Tahun	11	20,37
Jumlah	**41**	**100**

Sumber: Data Primer (diolah).

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa lama bekerja responden paling banyak yaitu sebanyak 7 orang (12,96%) telah bekerja selama < 1 tahun. sebanyak 16 orang (29,62%) selama antara 2 - 3 tahun bekeja, 20 orang (37,03%) telah bekerja selama antara 4 - 5 tahun, dan > 6 tahun bekeja sebanyak 11 orang (20,37%). Lamanya masa kerja responden yang paling dominan adalah berkisar selama antara 4 - 5 tahun bekeja yaitu sebanyak 20 orang (37,03%). Pekerjaan yang berat, tingkat kes ulitan yang cukup tinggi,

dan tuntutan yang bervariasi mengakibatkan perlunya pengalaman keja yang lebih lama.

4.1.2 Deskripsi Variabel Pengawasan

Berdasarkan hasil olah data maka pada bagian ini dideskripsikan hasil pengukuran tentang variabel pengawasan menurut indikator masing-masing variabel pada PT Sumber Rezeki Areca Jambi.

1. Prosedur

Tabel 4.5
Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Prosedur

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Keterangan
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Dalam pengawasan karyawan harus dengan sesuai dengan prosedur yang berlaku diperusahaaan	0	0	18	36	0	198	Tinggi
2	Pengawasan tidak boleh menyalahi aturan yang sudah dibuat oleh perusahaan	0	0	6	41	7	217	Tinggi
Total							415	Tinggi
Rata-Rata							207,5	

Berdasarkan tabel diatas tergambarkan bahwa dari 54 responden yang memberikan tanggapan terhadap indikator prosedur. Skor sebesar 153 artinya dalam pengawasan karyawan harus dengan sesuai dengan prosedur yang berlaku diperusahaaan, dinilai tinggi oleh para karyawan. Skor sebesar 217 artinya pengawasan tidak boleh menyalahi aturan yang sudah dibuat oleh perusahaan, dinilai tinggi oleh para karyawan. Skor rata-rata sebesar 185% artinya indikator prosedur perusahaan dinilai tinggi oleh karyawan.

2. Standar

Tabel 4.6
Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Standar

Item	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah Skor	Keterangan
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
3	Pengawasan harus sesuai dengan standar yang berlaku	0	2	16	21	15	211	Tinggi
4	Pengawasan karyawan harus sesuai dengan standar operasional prosedur	0	1	15	28	10	209	Tinggi
Total							420	Tinggi
Rata-Rata							210	

Berdasarkan tabel diatas tergambarkan bahwa dari 54 responden yang memberikan tanggapan terhadap indikator standar. Skor sebesar 211 artinya Pengawasan harus sesuai dengan standar yang berlaku, dinilai tinggi oleh para karyawan. Skor sebesar 209 artinya Pengawasan karyawan harus sesuai dengan standar operasional prosedur, dinilai tinggi oleh para karyawan. Skor rata-rata sebesar 210% artinya indikator standar perusahaan dinilai tinggi oleh karyawan.

3. Ketelitian

Tabel 4.7
Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Ketelitian

Item	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah Skor	Keterangan
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
5	Informasi tentang pelaksanaan kegiatan harus akurat dan teliti	0	1	11	20	22	225	Tinggi
6	Informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukan segera	0	0	1	25	28	243	Sangat Tinggi
Total							468	Tinggi
Rata-Rata							234	

Berdasarkan tabel diatas tergambarkan bahwa dari 54 responden yang memberikan tanggapan terhadap indikator ketelitian. Skor sebesar 225 artinya Informasi tentang pelaksanaan kegiatan harus akurat dan teliti, dinilai tinggi oleh para karyawan. Skor sebesar 243 artinya Informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukan segera, dinilai tinggi oleh para karyawan. Skor rata-rata sebesar 234% artinya indikator ketelitian dinilai tinggi oleh karyawan.

4. Pengukuran Pekerjaan

Tabel 4.8
Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Pengukuran Pekerjaan

Item	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah Skor	Keterangan
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
7	Pengukuran karyawan harus objektif, informasi harus mudah dipahami dan bersifat obyektif serta lengkap	0	0	7	15	32	241	Sangat Tinggi
8	Pengukuran pekerjaan karyawan harus cocok dan sesuai dengan hasil kerja	0	0	12	19	23	227	Sangat Tinggi
Total							268	Tinggi
Rata-Rata							134	

Berdasarkan tabel diatas tergambarkan bahwa dari 54 responden yang memberikan tanggapan terhadap indikator pengukuran pekerjaan. Skor sebesar 241 artinya pengukuran karyawan harus objektif, informasi harus mudah dipahami dan bersifat obyektif serta lengkap, dinilai tinggi oleh para karyawan. Skor sebesar 207 artinya pengukuran pekerjaan karyawan harus cocok dan sesuai dengan hasil kerja, dinilai tinggi oleh para karyawan. Skor rata-rata sebesar 134% artinya indikator pengukuran pekerjaan dinilai tinggi oleh karyawan.

5. Perbaikan

Tabel 4.9
Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Perbaikan

Item	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah Skor	Keterangan
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
9	Pengawasan dengan tujuan untuk perbaikan sistem pengawasan efektif harus menunjukan, baik dari standar, tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil	0	0	8	23	23	231	Sangat Tinggi
10	sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi dengan mendorong rasa tanggung jawab dan berprestasi	0	1	10	20	23	227	Sangat Tinggi
Total							458	Sangat Tinggi
Rata-Rata							229	

Berdasarkan tabel diatas tergambarkan bahwa dari 54 responden yang memberikan tanggapan terhadap indikator perbaikan. Skor sebesar 231 artinya Pengawasan dengan tujuan untuk perbaikan sistem pengawasan efektif harus menunjukan, baik dari standar, tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil, baik dari standar, tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil, dinilai tinggi oleh para karyawan. Skor sebesar 227 artinya sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi dengan mendorong rasa tanggung jawab dan berprestasi, dinilai tinggi oleh para karyawan. Skor rata-rata sebesar 229% artinya indikator perbaikan dinilai tinggi oleh karyawan.

Tabel 4.5
Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 10 Item Pengawasan

No	Pernyataan	Skor	Keterangan
1	Dalam pengawasan karyawan harus sesuai dengan prosedur yang berlaku diperusahaaan	198	Tinggi
2	Pengawasan tidak boleh menyalahi aturan yang sudah dibuat oleh perusahaan	217	Tinggi
3	Pengawasan harus sesuai dengan standar yang berlaku	211	Tinggi
4	Pengawasan karyawan harus sesuai dengan standar operasional prosedur	209	Tinggi
5	Informasi tentang pelaksanaan kegiatan harus akurat dan teliti	225	Tinggi
6	Informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukan segera	243	Sangat Tinggi
7	Pengukuran karyawan harus objektif, informasi harus mudah dipahami dan bersifat obyektif serta lengkap	241	Sangat Tinggi
8	Pengukuran pekerjaan karyawan harus cocok dan sesuai dengan hasil kerja	227	Sangat Tinggi
9	Pengawasan dengan tujuan untuk perbaikan sistem pengawasan efektif harus menunjukan, baik dari standar, tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil	231	Sangat Tinggi
10	sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi dengan mendorong rasa tanggung jawab dan berprestasi	227	Sangat Tinggi
	Total	2184	
	Rata-Rata	218.4	Tinggi

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa rata-rata skor jawaban sebesar 218,4 artinya tinggi kinerja karyawan PT sumber rezeki areca jambi. Skor tertinggi sebesar 243 yang berkaitan dengan informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukan segera. Skor terendah yaitu sebesar 153 berkatian dengan dalam pengawasan karyawan harus dengan sesuai dengan prosedur yang berlaku diperusahaaan.

4.1.3 Deskripsi Variabel Kinerja

Berdasarkan hasil olah data maka pada bagian ini dideskripsikan hasil pengukuran tentang variabel kinerja menurut indikator masing-masing variabel pada PT Sumber Rezeki Areca Jambi.

1. Kualitas Kerja

Tabel 4.6
Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Keterangan
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya dapat menigkatkan kinerja	0	0	10	34	10	216	Tinggi
2	Tugas diselesaikan tepat waktu dengan hasil yang memuaskan	0	0	4	31	19	200	Tinggi
Total							416	Tinggi
Rata-Rata							208	

Berdasarkan tabel diatas tergambarkan bahwa dari 54 responden yang memberikan tanggapan terhadap indikator kualitas kerja. Skor sebesar 216 artinya dalam kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya dapat menigkatkan kinerja, dinilai tinggi oleh para karyawan. Skor sebesar 200 artinya Tugas diselesaikan tepat waktu dengan hasil yang memuaskan. Skor rata-rata sebesar 208% artinya indikator kualitas kerja dinilai tinggi oleh karyawan.

2. Kuantitas Kerja

Tabel 4.7
Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Kuantitas Kerja

Item	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah Skor	Keterangan
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
3	Selalu mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan	0	0	5	38	11	222	Tinggi
4	Tingkat pengalaman karyawan selama bertugas berpengaruh terhadap penyelesaian tugas	0	0	3	39	12	225	Tinggi
Total							447	Tinggi
Rata-Rata							223,5	

Berdasarkan tabel diatas tergambarkan bahwa dari 54 responden yang memberikan tanggapan terhadap indikator kuantitas kerja. Skor sebesar 222 artinya Selalu mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan, dinilai tinggi oleh para karyawan. Skor sebesar 225 artinya Tingkat pengalaman karyawan selama bertugas berpengaruh terhadap penyelesaian tugas, dinilai tinggi oleh para karyawan. Skor rata-rata sebesar 223,5% artinya indikator kuantitas kerja perusahaan dinilai tinggi oleh karyawan.

3. Kerjasama

Tabel 4.8
Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Kerjasama

Item	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah Skor	Keterangan
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
5	Karyawan cakap dalam melaksanakan tugas atau perintah dari atasan	0	0	5	35	14	225	Tinggi
6	Karyawan mampu bekerja seoagai anggoia KetompoK.	0	0	4	41	9	221	Tinggi
Total							446	Tinggi
Rata-Rata							223	

Berdasarkan tabel diatas tergambarkan bahwa dari 54 responden yang memberikan tanggapan terhadap indikator kerjasama. Skor sebesar 225 artinya Karyawan cakap dalam melaksanakan tugas atau perintah dari atasan, dinilai tinggi oleh para karyawan. Skor sebesar 221 artinya Karyawan mampu bekerja seoagai anggoia Ketompok, dinilai tinggi oleh para karyawan. Skor rata-rata sebesar 223% artinya indikator kerjasama dinilai tinggi oleh karyawan.

4. Tanggung Jawab

Tabel 4.9
Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Tanggung Jawab

Item	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah Skor	Keterangan
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
7	Harus dapat mempertanggung jawabkan setiap tugas yang diberikan oleh pimpinan	0	0	9	37	8	205	Tinggi
8	Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0	0	5	39	10	221	Tinggi
Total							436	Tinggi
Rata-Rata							218	

Berdasarkan tabel diatas tergambarkan bahwa dari 54 responden yang memberikan tanggapan terhadap indikator tanggung jawab. Skor sebesar 205 artinya Harus dapat mempertanggung jawabkan setiap tugas yang diberikan oleh pimpinan, dinilai tinggi oleh para karyawan. Skor sebesar 221 artinya Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, dinilai tinggi oleh para karyawan. Skor rata-rata sebesar 218% artinya indikator tanggung jawab dinilai tinggi oleh karyawan.

5. Inisiatif

Tabel 4.10
Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Inisiatif

Item	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah Skor	Keterangan
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
9	Karyawan memiliki inisiatif dan kreativitas dalam mencari tata cara kerja yang lebih efektif dan efisien.	0	0	4	37	13	225	Tinggi
10	Hasil kerja karyawan memiliki tingkat daya guna dan hasil guna yang memadai	0	0	3	39	12	225	Tinggi
Total							450	Tinggi
Rata-Rata							225	

Berdasarkan tabel diatas tergambarkan bahwa dari 54 responden yang memberikan tanggapan terhadap indikator prosedur. Skor sebesar 225 artinya Karyawan memiliki inisiatif dan kreativitas dalam mencari tata cara kerja yang lebih efektif dan efisien, dinilai tinggi oleh para karyawan. Skor sebesar 225 artinya Hasil kerja karyawan memiliki tingkat daya guna dan hasil guna yang memadai, dinilai tinggi oleh para karyawan. Skor rata-rata sebesar 225% artinya indikator inisiatif perusahaan dinilai tinggi oleh karyawan.

Tabel 4.11
Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 10 Item Kinerja

No	Pernyataan	Skor	Keterangan
1	kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya dapat menigkatkan kinerja	216	Tinggi
2	Tugas diselesaikan tepat waktu dengan hasil yang memuaskan	200	Tinggi
3	Selalu mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan	222	Tinggi
4	Tingkat pengalaman karyawan selama bertugas berpengaruh terhadap penyelesaian tugas	225	Tinggi
5	Karyawan cakap dalam melaksanakan tugas atau perintah dari atasan	225	Tinggi
6	Karyawan mampu bekerja seoagai anggoia KetompoK.	221	Tinggi
7	Harus dapat mempertanggung jawabkan setiap tugas yang diberikan oleh pimpinan	215	Tinggi
8	Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	221	Tinggi
9	Karyawan memiliki inisiatif dan kreativitas dalam mencari tata cara kerja yang lebih efektif dan efisien.	225	Tinggi
10	Hasil kerja karyawan memiliki tingkat daya guna dan hasil guna yang memadai	225	Tinggi
	Total	**2195**	
	Rata-Rata	**219,5**	Tinggi

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa rata-rata skor jawaban sebesar 219,5 artinya tinggi kinerja perusahan PT sumber rezeki areca jambi. Skor tertinggi sebesar 225 terdapat 4 item indikator yang mendapatkan skor tersebut. Skor terendah yaitu sebesar 200 berkatian dengan Tugas diselesaikan tepat waktu dengan hasil yang memuaskan.

4.1.4 Deskripsi Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Rezeki Areca Jambi.

a. Hasil Persamaan Regresi Linear Sederhana

Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Rezeki Areca Jambi berdasarkan perhitungan SPSS dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.808	.865		.797	.001
	PENGAWASAN	.719	.103	.696	6.997	.007

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan keterangan diatas dapat diketahui persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

Y = 0.808 + 0.719 X

Dari persamaan regresi diatas dapat diketahui nilai constant sebesar 0,808 memberikan arti bahwa jika variabel pengawasan (X) bernilai 0, maka variabel kinerja (Y) bernilai 0,808. Selanjutnya denganpersamaan regresi linear sederhana diatas, terdapat nilai koefisien regresi variabel pengawasan yang bernilai positif yaitu sebesar 0.719. Jika nilai koefisien pengawasan positif apabila terjadi perubahan pada variabel pengawasan akan menyebabkan perubahan secara searah pada variabel kinerja. Dalam penelitian ini, dapat dianalisis besarnya pengaruh pengawasan terhadap kinerja yaitu sebesar 0.808. Artinya apabila pengawasan pada PT. Sumber

Rezeki Areca Jambi meningkat 1% maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 80,8%.

b. Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi (R^2)

Tabel 4.12
Hasil Uji Korelasi dan Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.696[a]	.485	.475	1.777

a. Predictors: (Constant), Pengawasan

b. Dependent Variable: Kinerja

Koefisien korelasi antara pengawasan terhadap kinerja pada PT. Sumber Rezeki Areca Jambi adalah 0.696, artinya terdapat hubungan yang sangat erat antara variabel pengawasan (X) terhadap kinerja (Y). Dari pengujian model summary maka diperoleh nilai determinasi (R^2) sebesar 0.485 angka ini menyatakan bahwa variabel pengawasan (X) mampu menjelaskan variabel kinerja (Y). sebesar 48,5% dan sisanya sebesar 51,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

c. Uji Hipotesis (Uji-t)

Tabel 4.12
Hasil Uji Hipotesis (Uji-t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.808	.865		.797	.001
	PENGAWASAN	.719	.103	.696	6.997	.007

a. Dependent Variable: KINERJA

Menghitung t_{tabel} menggunakan ketentuan berikut: a = 0,05 (5%) dan

Degree Of Freedom (DF) = 54-1-1= 52 dan t_{tabel} = 1.67469. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar 6.997 maka jika dibandingkan dengan 6.997 dapat disimpulkan bahwat $t_{hitung} > t_{tabel}$ (6.997 > 1.67469). Maka Ho ditolak Hi diterima dan dengan membandingkan tingkat signifikan sebesar 0,05 maka 0,001 < 0,007. Dengan demikian ada pengaruh signifikan antara pengawasan terhadap kinerja pegawai pada PT. Sumber Rezeki Areca Jambi.

4.2 Analisis dan Pembahasan

4.2.1 Analisis Pengawasan Kerja PT. Sumber Rezeki Areca Jambi.

Rata-rata skor sebesar 218,4 artinya pengawasan berada pada kriteria tinggi. Pernyataan tertinggi berkaitan dengan Informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukan segera dengan skor sebesar 243 dan pernyataan terendah berkaitan dengan suasana lingkungan sekitar tempat bekerja dengan skor sebesar 153. skor tertinggi berada pada indikator suasana kerja dengan rata-rata skor sebesar 125,5% dan yang terendah adalah indikator hubungan antar rekan kerja dengan skor sebesar 153.

4.2.2 Analisis Kinerja Pada PT. Sumber Rezeki Areca Jambi

Rata-rata skor jawaban sebesar 219,5 artinya sangat tinggi kinerja karyawan pada PT. Sumber Rezeki Areca Jambi. Skor tertinggi sebesar 216yangberkaitan dengan kryawan cakap dalam melaksanakan tugas atau perintah dari atasan. Skor terendah yaitu sebesar 192 berkatian dengan Karyawan mampu bekerja seoagai anggoia ketompok, dimana skor tertinggi

berada pada indikator kualitas personal dengan rata-rata skor sebesar 204,4.

4.2.1. Analisis Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pada PT. Sumber Rezeki Areca Jambi.

Nilai koefisien regresi variabel pengawasan yang bernilai positif yaitu sebesar 0.719. Jika nilai koefisien pengawasan positif apabila terjadi perubahan pada variabel pengawasan akan menyebabkan perubahan secara searah pada variabel kinerja. Dalam penelitian ini, dapat dianalisis besarnya pengaruh pengawasan terhadap kinerja yaitu sebesar 0.719. Artinya apabila pengawasan pada PT. Sumber Rezeki Areca Jambi meningkat 1% maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 71,9%. Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwapengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Sumber Rezeki Areca Jambi, hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (6.997 > 1.688) dan tingkat signifikan yang lebih kecil daripada alpha (0,001 < 0,007).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengawasan dan kinerja karyawan PT. Sumber Rezeki Areca Jambi dikategorikan tinggi, yang berarti karyawan menempatkan kategori tinggi pada indikator yang digunakan untuk mengukur pengawasan karyawan pada PT. Sumber Rezeki Areca Jambi.
2. Pengawasan dan kinerja memiliki indikator-indikator dengan kategori tinggi. Pada variabel pengawasan indikator yang pertama dengan kategori tinggi yaitu penetapan prosedur, standard, ketelitian, pengukuran, dan perbaikan, perusahaan ini sangat peduli terhadap kinerja karyawannya. Sedangkan pada indikator kinerja yang berkenaan dengan kualitas kerja, kuantitas, kerja sama dan tanggung jawab maka perusahaan memberikan kesempatan pada karyawan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi. Pada variabel kinerja ini memberikan upaya untuk meningkatkan kemampuan para karyawan yang dapat meningkat pendapatan dan hasil penjualan di perusahaan tersebut.
3. Pengawasan kerja karyawan PT sumber rezeki areca jambi dikategorikan tinggi dengan skor sebesar 218,4. Selanjutnya, kinerja karyawan PT sumber rezeki areca jambi dikategorikan tinggi dengan skor sebesar 219,5.

4. Berdasarkan uji hipotesis diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pengawasan terhadap kinerja karyawan PT sumber rezeki areca jambi. Hal ini disimpulkan dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$(6.997>1.688).

5.2 Saran

Beberapa saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Para peneliti selanjutnya, hendaknya dilakukan penelitian lanjutan yang sejenis dengan penelitian ini dengan menambahkan beberapa variabel atau sampel tambahan agar semakin memperkaya wawasan dan pengetahuan.
2. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan PT. Sumber Rezeki Areca Jambi sebaiknya perusahaan secara terus menerus dapat meningkatkan pengawasan kepada para karyawan dengan memperhatikan tentang lingkungan kerja para karyawannya, cara kerja, absensi dll.
3. Pihak perusahaan PT sumber rezeki areca jambi harus dapat merubah budaya disiplin di dalam dan diluar lingkungan lebih menegakan pengawasan terhadap karyawan perusahaan, karena dalam pengawasan karyawan belum sesuai dengan prosedur yang berlaku diperusahaaan.
4. Dalam meningkatkan kinerja pegawai ,harus dapat mempertanggung jawabkan setiap tugas yang diberikan oleh pimpinan sangat rendah memproleh skor 215, hal ini erat menjadi perhatian untuk karyawan PT sumber rezeki areca jambi.

DAFTAR PUSTAKA

Choliq, Abdul, 2011, *Pengantar Manajemen*, Semarang: Rafi Sarana Perkasa.

Dessler, Gary, 2009, *Manajemen SDM* : buku 1. Jakarta: Indeks

Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung : Alfabeta.

Fayol, Henry. 2010. *Manajemen Public Relations*. Jakarta: PT Elex Media.

Handayaningrat, Soewarno. 2010. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen.* Jakarta: Cv Haji Masagung.

Handoko, T. 2010. *Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

_____2012. *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas*. Jakarta : Bumi Aksara.

Istijanto, 2005. *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.

Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.

Manullang, 2008, *Dasar-Dasar Manajemen*, Yogyakarta: Ghalia Indonesia (GI).

_____, 2009, *Dasar-Dasar Manajemen*, Gadjah Mada University Press.

Muhamad Zainur Roziqin, 2010. *Kepuasan Kerja*, Malang: Averroes Press.

R.Terry, George dan Leslie W.Rue. 2010, *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.

_____2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.

Sinambela. Lijan Poltak. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatka Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.

Sumanto. 2014. *Teori dan Aplikasi Metode Penelitian*. Yogyakarta : CAPS (Center Of Academic Publishing Service)

Sukarna. 2011. *Dasar – Dasar Manajemen*. Bandung: Mandar Maju.

Satriadi (2016) *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. Jurnal penelitian. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan* Tanjungpinang, Kepulauan Riau.

Supardi. (2013) *Aplikasi Statistika dalam Penelitian Konsep Statistika yang Lebih Komprehensif.* Jakarta: Change Publication.

Syekh. S. 2011. Pengantar Statistik Ekonomi dan Sosial. Raja Grapindo Persada. Jakarta.

Winda sari, *Penerapan Fungsi Manajemen Dalam Pengelolaan Perpustakaan Di SMK Taman Siswa Padang*. Jurnal umum. Vol 1. No 1. Padang.

LAMPIRAN

KUISIONER

Petunjuk Pengisian

1. Mohon diisi terlebih dahulu data responden.
2. Pilih salah satu pernyataan pada kolom yang tersedia dan tandai dengan tanda cek (√).
3. Setiap pernyataan hanya mengharapkan satu jawaban.

A. Karakterisitik Responden

1. No. Responden	:		
2. Jenis Kelamin	:	Laki – Laki	Perempuan
3. Umur	:	18-21 Tahun	22-25 Tahun
		26-29Tahun	> 30 Tahun
1. Tingkat Pendidikan	:	SLTA	D3
		S1	S2
2. Masa Kerja	:	≤ 1 Tahun	4-5 Tahun
		2-3 Tahun	> 6 Tahun

B. Kuisioner

Mohon berikan tanda cek (√) pada pilihan jawaban yang tersedia setiap pernyataan hanya mengharapkan satu jawaban.

Keterangaan Jawaban.

No	Jawaban Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	**5**
2	Setuju (S)	**4**
3	Kurang Setuju (KS)	**3**
4	Tidak Setuju (TS)	**2**
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	**1**

I. Pernyataan Pengawasan

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Prosedur						
1	Dalam pengawasan karyawan harus dengan sesuai dengan prosedur yang berlaku diperusahaaan					
2	Pengawasan tidak boleh menyalahi aturan yang sudah dibuat oleh perusahaan					
Standar						
3	Pengawasan harus sesuai dengan standar yang berlaku					
4	Pengawasan karyawan harus sesuai dengan standar operasional prosedur					
Ketelitian						
5	Informasi tentang pelaksanaan kegiatan harus akurat dan teliti					
6	Informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukan segera					
Pengukuran Pekerjaan						
7	Pengukuran karyawan harus objektif, informasi harus mudah dipahami dan bersifat obyektif serta lengkap					
8	Pengukuran pekerjaan karyawan harus cocok dan sesuai dengan hasil kerja					
Perbaikan						

9	Pengawasan dengan tujuan untuk perbaikan sistem pengawasan efektif harus menunjukan, baik dari standar, tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil					
10	sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi dengan mendorong rasa tanggung jawab dan berprestasi					

II. Pernyataan Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Kualitas Kerja						
1	kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya dapat menigkatkan kinerja					
2	Tugas diselesaikan tepat waktu dengan hasil yang memuaskan					
Kuantitas Kerja						
3	Selalu mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan					
4	Tingkat pengalaman karyawan selama bertugas berpengaruh terhadap penyelesaian tugas					
Kerjasama						
5	Karyawan cakap dalam melaksanakan tugas atau perintah dari atasan					
6	Karyawan mampu bekerja seoagai anggoia KetompoK.					
Tanggung Jawab						
7	Harus dapat mempertanggung jawabkan setiap tugas yang diberikan oleh pimpinan					
8	Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
Inisiatif						
9	Karyawan memiliki inisiatif dan kreativitas dalam mencari tata cara kerja yang lebih efektif dan efisien.					

10	Hasil kerja karyawan memiliki tingkat daya guna dan hasil guna yang memadai					

Lampiran 2: Data Tabulasi
Pengawasan

No Responden	PENGAWASAN (X)										
	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	Total_X
1	3	3	3	3	4	5	3	3	5	4	36
2	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	44
3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	44
4	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	44
5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
6	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
7	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	46
8	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	46
9	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	45
10	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	45
11	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	45
12	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
13	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	45
14	3	4	4	3	4	5	5	5	4	4	41
15	3	3	5	3	4	5	5	3	4	4	39
16	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	45
17	4	3	5	4	5	4	3	4	3	5	40
18	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	39
19	3	4	5	3	5	5	3	3	3	5	39
20	4	4	5	4	5	4	5	4	3	5	43
21	3	3	5	3	2	5	5	3	3	2	34
22	3	4	5	3	3	4	5	3	4	3	37
23	4	4	5	4	3	4	5	4	4	3	40
24	4	4	5	4	3	4	5	4	4	3	40
25	4	4	5	4	3	4	5	4	4	3	40
26	3	4	3	3	4	5	5	3	4	4	38
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	3	4	4	3	4	4	4	5	3	4	38
29	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42

30	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	46
31	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	45
32	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	45
33	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	45
34	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
35	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	45
36	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	40
37	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	38
38	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	36
39	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	40
40	3	5	3	3	3	4	4	4	4	4	37
41	4	5	3	2	4	4	3	4	4	3	36
42	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
44	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	37
45	3	4	5	3	3	4	5	3	4	3	37
46	4	4	5	4	3	4	5	4	4	3	40
47	4	4	5	4	3	4	5	4	4	3	40
48	4	4	5	4	3	4	5	4	4	3	40
49	3	4	3	3	4	5	5	3	4	4	38
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
51	3	4	4	3	4	4	4	5	3	4	38
52	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
53	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	46
54	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	45
Jumlah	198	217	211	209	226	243	241	227	231	225	2228
Rata-Rata	3,7	4	3,91	3,87	4,2	4,5	4,5	4,2	4,3	4,2	41,26

Lampiran 2: Data Tabulasi
Kinerja

No Responden	PENGAWASAN (X)										
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Total_Y
1	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	32
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	36
4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	33
5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	40
6	4	3	3	4	5	4	3	3	4	4	37
7	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	36
8	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
9	4	4	4	3	5	3	4	4	3	4	38
10	4	3	4	4	5	3	3	4	4	4	38
11	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
12	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
13	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	41
14	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
15	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	37
16	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
17	3	4	4	3	5	4	4	4	4	3	38
18	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
19	4	4	4	3	5	5	4	4	3	4	40
20	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	40
21	3	4	4	3	2	5	4	4	3	3	35
22	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	36
23	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
24	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
25	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
26	4	3	4	4	4	5	3	4	3	4	38

27	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	38
28	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	36
29	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
30						3	4	5		3	40
31	3	3	4	5	4	4	4	5	4	4	40
32	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	34
33	4	4	4	5	4	3	4	5	4	3	40
34	4	4	3	5	3	3	3	5	3	3	36
35	3	4	4	5	3	2	4	5	3	2	35
36	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	36
37	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	38
38	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	38
39	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
40	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
41	4	4	4	5	4	3	4	5	4	3	40
42	4	4	3	5	4	3	4	5	4	3	39
43	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	37
44	4	4	3	5	5	3	3	5	5	3	40
45	4	4	3	5	4	3	4	5	4	3	39
46	4	4	3	2	5	2	3	2	5	2	32
47	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	34
48	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	36
49	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	36
50	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	36
51	3	4	4	4	5	3	3	4	5	3	38
52	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
53	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	37
54	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
Jumlah	208	206	202	209	216	192	202	211	205	193	2044
Rata-Rata	3,85	3,81	3,74	3,87	4	3,56	3,74	3,9	3,8	3,57	37,85

Regression

Notes

Output Created		11-JAN-2022 23:43:40
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	54
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.02
	Memory Required	2400 bytes

	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengawasan[b]	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja
b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.696[a]	.485	.475	1.777

a. Predictors: (Constant), Pengawasan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	154.586	1	154.586	48.963	<.001[b]
	Residual	164.173	52	3.157		
	Total	318.759	53			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Pengawasan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.808	.865		.797	.001
	Pengawasan	.719	.103	.696	6.997	.007

a. Dependent Variable: Kinerja