

**PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT SECURINDO PACKATAMA INDONESIA
CABANG JAMBI**



SKRIPSI

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

OLEH :

Nama : Wira Theresia Sibarani

NIM : 1800861201329

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI
TAHUN 2022**

TANDA PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Dengan ini komisi Pembimbing Skripsi dan Ketua Jurusan Ekonomi menyatakan bahwa Skripsi yang disusun oleh :

NAMA : Wira Theresia Sibarani
NIM : 1800861201329
FAKULTAS : Ekonomi
PROGRAM STUDI : Manajemen
JUDUL : **PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SECURINDO PACKATAMA INDONESIA CABANG JAMBI**

Telah disetujui dan disahkan sesuai dengan prosedur, ketentuan dan kelaziman berlaku dalam ujian komprehensif dan skripsi ini pada tanggal seperti tetera dibawah ini :

Jambi, Agustus 2022

Dosen Pembimbing I

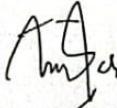

(Dr. Osrita Hapsara, SE, MM)

Dosen Pembimbing II


(Gupron, SIKom, M.Kom)

Mengetahui:

Ketua Program Studi Manajemen


(Anisah, SE, MM)

TANDA PENGESAHAN KELULUSAN SKRIPSI

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan panitia penguji Skripsi dan Komprehensif Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi pada :

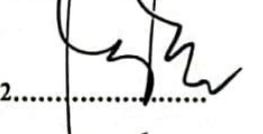
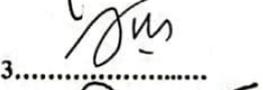
Hari : Selasa

Tanggal : 16 Agustus 2022

Jam : 10.00-12.00

Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi

PANITIA PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1. Dr. Jonner Simarmata, MM	Ketua	1. 
2. Gupron, S. Kom, M.Kom	Sekretaris	2. 
3. Ubaidillah, S.E. M.M	Penguji Utama	3. 
4. Dr. Osrita Hapsara, SE,MM	Anggota	4. 

Disahkan Oleh :

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi Manajemen


Dr. Hj. Arna Suryani, S.E., M.Ak., Ak., CA


Anisah, S.E., MM

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Wira Theresia Sibarani

NIM : 1800861201329

Program Studi : Ekonomi Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dosen Pembimbing :1. Dr. Osrita Hapsara, S,E.MM.

2. Gupron S.Kom, M.kom

Judul Skripsi : **Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Securindo Packatama Indonesia Cabang Jambi**

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan Skripsi ini berdasarkan hasil 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 plagiarisme atau digunakan diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Dengan 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 diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, 08 Agustus 2022

Yang membuat pernyataan,

Wira Theresia Sibarani

NIM .1800861201329

ABSTRACT

**Wira Theresia Sibarani/1800861201329/ Faculty of Economics 2022/
Effect of supervision on employee performance at PT Securindo Packatama
Indonesia Jambi Branch/ advisor 1 (Dr, Osrita Hapsara, SE, MM/ advisor 2
(Gupron, S.kom, M.kom).**

This study is to determine and describe the supervision of employee performance and to analyze whether supervision has a significant effect on performance by using the t.test. The research method used in this study is a survey research method, while the data collection technique was done through the distribution of questionnaires. The data collection method used to obtain the data needed in this research is by distributing questionnaires directly to all employees of PT Securindo Packatama Indonesia Jambi Branch as many as 36 people. The analytical tool used is simple regression analysis.

The results of this study indicate that the Supervision variable has a positive and significant effect on the performance of employees of PT Securindo Packatama Indonesia Jambi branch. The coefficient of determinant (R²) with a value of 0.606 means that the monitoring variable affects the dependent variable performance by 60,6%. while the rest is due to other factors not disclosed in this study.

It can be concluded that the significant value obtained in the table is a significant value of 0.000 so it can be concluded that the work environment variable has an effect on performance. This is by following the significant level of 0.005, the independent variable has an effect on the dependent variable.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “ **Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Securindo Packatama Indonesia Cabang Jambi**”.

Skripsi ini penulis persembahkan untuk orangtua tersayang yang sudah memberikan kasih sayang kepada penulis mulai dari kecil hingga sampai sekarang. Penyelesaian tulisan ini tak terlepas dari bantuan orangtua tercinta yang senantiasa memberikan rasa sayang, didikan, materi serta doa yang selalu dipanjatkan pada Tuhan Yang Maha Esa.

Penyusunan skripsi ini disusun untuk memenuhi Sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Batanghari. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis tidak akan berhasil tanpa bimbingan, dorongan, bantuan, saran, kerja sama, dan nasehat dari berbagai pihak dan berkah dari Tuhan Yang Maha Esa sehingga kendala-kendala yang dihadapi tersebut dapat diatasi. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penulisan skripsi ini diantaranya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Herri, MBA, Selaku PJ Rektor Universitas Batanghari
2. Ibu Dr. Hj Arna Suryani, SE, M.AK. AK, CA sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Batanghari Jambi.

3. Ibu Anisah, SE, MM selaku ketua Program Studi Manajemen Universitas Batanghari Jambi.
4. Ibu Dr. Osrita Hapsara, SE, MM selaku pembimbing I yang telah meluangkan waktu memberikan bimbingan, arahan dan bantuan yang tulus serta penuh kesabaran dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Gupron S.M, M.Kom selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu memberikan bimbingan, arahan dan bantuan yang tulus serta penuh kesabaran dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Tim penguji yang memberikan masukan dan saran demi perbaikan skripsi ini
7. Seluruh Dosen-dosen Fakultas Ekonomi yang telah membimbing selama proses perkuliahan di Universitas Batanghari Jambi.
8. Seluruh staf Universitas Batanghari Jambi khususnya staf Ekonomi yang telah membantu penulisan dalam urusan akademik.

Jambi Agustus 2022

Penulis

Wira Theresia Sibarani

1800861201329

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
TANDA PENGESAHAN KELULUSAN SKRIPSI.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRACK	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	6
1.3. Rumusan Masalah	6
1.4. Tujuan Penelitian	6
1.5. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN	
2.1. Tinjauan Pustaka	8
2.2. Kerangka Pemikiran.....	31
2.3. Hipotesis.....	32
2.4. Metode Penelitian.....	33
2.4.1. Metode Penelitian Yang Digunakan	33
2.4.2. Jenis Dan Sumber Data	33
2.4.3. Metode Pengumpulan Data	34
2.4.4. Populasi Dan Sampel	35
2.4.5. Metode Analisis	36
2.4.6. Teknik Pengolaan Data	37
2.5. Operasional Variabel.....	41
BAB III GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN	
3.1. Gambaran Umum Perusahaan	42
3.1.1. Sejarah Perusahaan	42
3.1.2. Visi dan Misi Perusahaan.....	44
3.1.3. Uraian Tugas Karyawan.....	45
3.1.4. Standar Operasional Prosedur Perusahaan.....	47

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian 49
4.2. Analisis dan Pembahasan 51

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan 65
5.2. Saran..... 65

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

No Tabel	Judul Tabel	Halaman
1.1.	Data Jumlah karyawan	4
1.2.	Data jenis pengawasan	4
1.3.	Data pendapatan perusahaan	5
4.1.	Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	49
4.2.	Karakteristik responden Berdasarkan umur	49
4.3.	Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan	50
4.4.	Karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja.....	51
4.5.	Jawaban responden terhadap prosedur.....	51
4.6.	Jawaban responden terhadap standar	52
4.7.	Jawaban responden terhadap ketelitian.....	53
4.8.	Jawaban responden terhadap pengukuran pekerjaan	54
4.9.	Jawaban responden terhadap perbaikan	54
4.10.	Jawaban responden terhadap kuantitas	55
4.11.	Jawaban responden terhadap kualitas	56
4.12.	Jawaban responden terhadap keandalan karyawan	57
4.13.	Jawaban responden terhadap Kehadiran	57
4.14.	Jawaban responden terhadap kemampuan bekerjasama	58
4.15.	Rekap jawaban pernyataan pengawasan	59
4.16.	Rekap jawaban pernyataan kinerja.....	59

Daftar Gambar

No Judul	Gambar	Halaman
Gambar 2.1	Skema kerangka pemikiran	32
Gambar 23.1	Struktur Organisasi.....	44

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Setiap organisasi menginginkan hasil yang terbaik dalam menjalankan perusahaannya, namun pencapaian itu tentu tidak akan hadir begitu saja tanpa adanya pengelolaan oleh pihak manusia, meskipun di era sekarang ini telah pesatnya perkembangan teknologi yang di ciptakan oleh manusia untuk meringankan segala pekerjaan tapi tetap juga tidak akan luput dari penanganan oleh manusia. Manusia adalah sumber daya yang paling penting dalam menjalankan setiap organisasi.

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat di lepaskan dari sebuah organisasi instansi manapun. Pada hakikatnya manusia yang di pekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Keberhasilan dari sebuah organisasi juga dapat di lihat dari setiap kinerja masing-masing karyawan.

Untuk menjalankan perusahaan dengan baik pimpinan harus mampu meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan karyawan yang berkinerja tinggilah, perusahaan mampu menghasilkan laba yang optimal. Kinerja karyawan di pengaruhi oleh berbagai faktor seperti kemampuan, keahlian, motivasi kerja, kepuasan kerja serta kepemimpinan. Artinya untuk meningkatkan kinerja maka faktor tersebut harus dikelola dengan sebaik-baiknya. Pengaruh pimpinan dan gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan sangatlah besar. Kinerja (prestasi kerja) Mangkunegara (2001), mengemukakan bahwa kinerja

adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan.

Untuk memastikan pekerjaan berjalan dengan baik maka pimpinan organisasi akan melakukan pengawasan terhadap karyawan yang diberikan kepercayaan dalam melakukan pekerjaannya. Menurut George R. Terry (2006:395) berpendapat bahwa “Pengawasan sebagai mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan”.

PT. Securindo Packatama Indonesia merupakan salah satu perusahaan outsourcing terbesar yang ada di Indonesia saat ini. PT. Securindo Packatama Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa yang mengelola lahan parkir di suatu area property, dengan cara bekerja sama dengan pemilik lahan area tersebut. Di Indonesia PT. Securindo Packatama Indonesia telah melayani negeri ini sejak tahun 1992 dan telah memiliki lokasi parkir dalam operasional lebih dari 600 lokasi yang tersebar diseluruh kota-kota besar di Indonesia dengan total pengelolaan lebih dari 810.000 petak parkir dan didukung lebih dari 12.000 putra putri Indonesia.

Di Kota Jambi jumlah lokasi yang dikelola oleh PT. Securindo Packatama Indonesia terdapat 3 lokasi seperti di mall, rumah sakit, bandara. Dan di beberapa lokasi yang dikelola oleh PT. Securindo Packatama di Jambi antara lain :

- Bandara Sultan Thaha
- RS. Kambang
- Jamtos

Untuk mendapatkan perhatian dari pengunjung maka karyawan harus bekerja secara baik, optimal, dan mampu memberikan pelayanan terbaik. Tetapi para karyawan yang bekerja pada perusahaan ini memiliki tingkat pengawasan yang rendah dan mengakibatkan kinerja yang kurang baik begitupun dengan pelayanan dibuktikan dengan tingkat penghasilan income parkir yang mengalami peningkatan dan penurunan tiap bulannya. PT. Securindo Packtama Indonesia dalam menjalankan tugasnya tidak seperti yang diharapkan. Seluruh Karyawan yang ada sering melanggar peraturan yang tidak seharusnya terjadi, misalnya kesigapan petugas di lapangan ketika mengarahkan kendaraan, terdapat keluhan pengunjung saat memarkirkan kendaraan dan petugas tidak ada untuk membantu memarkirkan kendaraan pengunjung, kurang ramah terhadap pengunjung, tidak sungguh-sungguh mematuhi peraturan jam kerja, sehingga dapat dikatakan bahwa sangat rendahnya kinerja karyawan hal tersebut dapat berakibat tidak baik pada kemajuan perusahaan

Berikut Tabel perkembangan karyawan pada PT Securindo Packatama Indonesia Cabang Jambi.

Tabel 1.1
Data Jumlah Karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia Cabang
Jambi 2017 Hingga 2021

Tahun	Mitra			Jumlah Karyawan	Perkembangan (%)
	B.Sultan Thaha	RS.Kambang	Jamtos		
2017	11	8	23	40	-
2018	11	8	23	40	0
2019	11	8	17	36	1
2020	8	6	20	34	5,55
2021	8	6	22	36	5,88

Sumber: laporan admin PT. Securindo Packatama Indonesia Jambi Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jumlah pegawai pada PT Securindo Packatama Indonesia dalam lima tahun terakhir berfluktuasi. Rata-rata perkembangan jumlah pegawai sebanyak 2,48%. Berdasarkan informasi dari manager pada PT. Securindo Packatama Indonesia cabang Jambi terdapat pengurangan dan penambahan jumlah anggota karyawan pada tahun 2017 hingga tahun 2021 disesuaikan dengan permintaan manajemen PT Securindo Packatama.

Tabel 1.2
Data Jenis Pengawasan dan Jumlah Pengawas Pada PT Securindo
Packatama Indonesia Cabang Jambi 2017 Hingga 2021

TAHUN	JENIS PENGAWASAN	JUMLAH PENGAWAS
2017	AKTIF	6
2018	AKTIF	6
2019	AKTIF	6
2020	AKTIF	6
2021	AKTIF	6

Sumber: Laporan admin PT.Securindo Packatama Indonesia Jambi Tahun 2021

Pada tabel 1.2 menunjukkan bahwa jenis pengawasan karyawan pada PT.Securindo Packatama Indonesia dari tahun 2017 hingga 2021 bersifat aktif. Dimana pengawasan yang dilakukan ditempat dimana sebuah kegiatan dilakukan . Dan dapat dikatakan, pengawas aktif akan terjun langsung ke lapangan dan

meninjau segala kegiatan yang dilakukan disana. Jika memang dirasa ada yang kurang tepat, maka pengawas dalam pengawasan aktif bisa menegurnya secara langsung.

Tabel 1.3
Data Pendapatan PT Securindo Packatama Indonesia Cabang Jambi 2017
Hingga 2021

NO	TAHUN	TARGET	TEREALISASI
1	2017	100%	99,01%
2	2018	100%	96,41%
3	2019	100%	94,96%
4	2020	100%	92,85%
5	2021	100%	95,19%

Sumber: Laporan admin PT.Securindo Packatama Indonesia Jambi Tahun 2021

Pada Tabel 1.3 tersebut menunjukkan bahwa realisasi pendapatan mengalami kenaikan dan penurunan setiap tahunnya. Pada 2017 hingga 2021 bersifat fluktuatif, dimana prestasi pencapaian target pada tahun 2017 sebesar 99.01%, pada tahun 2018 sebesar 96,41%, pada tahun 2019 sebesar 94,96%, pada 2020 sebesar 92,85%, pada tahun 2021 sebesar 95,19%.

Berdasarkan konsultasi dengan pimpinan pada PT.Securindo packatama Indonesia area Bandara Sultan Thaha, banyaknya keluhan dari pengunjung terhadap kinerja pada karyawan PT. Securindo packatama Indonesia yang menyebabkan kemacetan terhadap lalu lintas dalam area yang di karenakan kurangnya partisipasi karyawan dalam melayani pengunjung dan juga kurangnya pengawasan terhadap anggota.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sekurindo Pakcatama Indonesia Cabang Jambi”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan keterangan diatas maka ada beberapa pokok permasalahan yang akan dikaji pada penelitian ini, antara lain :

1. Jumlah karyawan pada PT Securindo cenderung berfluktuasi dalam lima tahun terakhir dengan rata-rata 5,88%
2. Jenis Pengawasan pada PT.Securindo bersifat aktif
3. Kinerja karyawan pada PT Sekurindo Packatama Cabang Jambi belum maksimal, hal ini terlihat dari realisasi kerja pada tahun 2021 yang belum mencapai 100% dan rata-rata presentase realisasi dalam lima tahun terakhir sebesar 95,19%.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan kutipan latar belakang di atas, maka dapat di rumuskan permasalahan yaitu:

1. Bagaimana pengawasan dan kinerja karyawan pada PT. Securindo Packatama Indonesia Cabang Jambi?
2. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Securindo Packatama Indonesia Cabang Jambi?

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian tersebut adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengawasan dan kinerja karyawan pada PT. Securindo Packatama Indonesia Cabang Jambi.
2. Untuk mengetahui apakah pengawasan berpengaruh signifikan terhadap karyawan pada PT. Securindo Packatama Cabang Jambi.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi semua pihak diantanya:

1. **Praktis**

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi pihak manajemen PT. Securindo Packtama Indonesia Cabang Jambi

2. **Manfaat Akademis**

Penelitian ini memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam teori pengawasan terhadap kinerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1 Konsep Manajemen

Dalam Hadiyati (2017:3) menyatakan manajemen merupakan ilmu dan seni, ilmu karena manajemen dapat di pelajari dan di terapkan sedangkan seni manajemen dilihat dari sisi ke indahan penerapan ilmu manajemen.

Luther Gulick dalam Muliana, dkk (2020:3) menyatakan manajemen sebagai suatu bidang ilmu pengetahuan (science) yang berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerjasama untuk mencapai tujuan dan membuat system kerjasama ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan.

Menurut Federick Winslow Taylor dalam Hadiyati (2017:3) manajemen adalah sebuah percobaan yang dilakukan secara sungguh-sungguh guna menghadapi setiap persoalan yang muncul dalam setiap kepemimpinan perusahaan/ organisasi lain/ setiap sistem kerjasama yang di lakukan setiap manusia dengan sikap serta jiwa seorang sarjana serta penggunaan alat-alat perumusan.

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut para ahli pengertian manajemen sumber daya manusia Sinambela (2016;8) dalam Irana oppusunggu menyatakan bahwa manajemen sumberdaya manusia merupakan gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur

manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat dominan pada setiap organisasi. Oleh karena itu manajemen sumberdaya manusia adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia untuk mencapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan.

Sedangkan menurut Veithzal Rivai Zainal dkk (2014 : 4) MSDM merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi dan juga manajemen sumber daya manusia juga berfungsi untuk menjalin kerjasama dalam pengembangan dan administasi dalam suatu perusahaan.

a. Fungsi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Berikut penjelasan singkat fungsi manajemen sumberdaya manusia menurut Edwin B. Filippo dalam buku Nurmansyah (2011;11) yaitu :

1). Perencanaan (planning)

Perencanaan berarti penentuan program tenaga kerja yang akan membantu tercapainya sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2). Pengorganisasian (Organizing)

Organisasi adalah alat untuk mencapai tujuan, menyusun organisasi berarti merancang struktur berbagai hubungan antara jabatan dan pekerjaan, personalia dan faktor-faktor fisik.

3). Pengarahan (Directing)

Fungsi ini mengusahakan agar orang mau bekerja sama dengan efektif. Fungsi ini disebut pengarahan, motivasi, pelaksanaan, atau pemberian perintah.

4). Pengendalian (controlling)

Pengendalian adalah fungsi manajerial yang berhubungan dengan peraturan kegiatan agar sesuai dengan rencana tenaga kerja yang sebelumnya telah dirumuskan berdasarkan analisis terhadap sasaran dasar organisasi.

5). Pengadaan (procurement)

Fungsi operasional yang pertama manajemen sumberdaya manusia MSDM adalah usaha memperoleh jenis dan jumlah yang tepat dari tenaga kerja yang diperlukan untuk mencapai sasaran organisasi.

Fungsi ini meliputi penentuan sumber daya manusia (SDM) yang di butuhkan dan penarikannya.

6). Pengembangan (training and development)

Tenaga kerja yang sudah di peroleh harus di kembangkan lebih lanjut melalui usaha pelatihan dan pengembangan.

7). Kompensasi (Compensation)

Fungsi ini di rumuskan sebagai balas jasa yang layak dan memadai kepada tenaga kerja sesuai dengan sumbangan dalam pencapaian tujuan organisasi.

8). Integration (Integration)

Integrasi ini menyangkut penyesuaian kepentingan-kepentingan perorangan dengan kepentingan organisasi dan masyarakat.

9). Pemeliharaan (Maintenance)

Fungi ini mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada. Perhatian di titik pada pemeliharaan serta pemeliharaan sikap yang menyenangkan.

10). Pemutusan hubungan kerja (separation)

Fungsi ini untuk memutuskan kerja karyawan dengan organisasi dan di kembalikannya kepada masyarakat. Organisasi bertanggung jawab untuk melaksanakan proses pemutusan sesuai dengan persyaratan yang telah di tentukan dan menjamin bahwa warga masyarakat yang di kembalikan itu harus derada dalam keadaan sehat dan sebaik mungkin.

2.1.3 Pengawasan

a. Pengertian Pengawasan

Pengawasan pada dasarnya sangat di butuhkan dalam mencapai tujuan perusahaan. Pelaksanaan pengawasan sangatlah penting dalam sebuah perusahaan terutama terhadap karyawan. Pada dasarnya setiap instruksi yang disampaikan kepada bawahan harus diawasi oleh pimpinan sehingga pimpinan mampu mengambil tindakan apabila terjadi kesalahan dan kelalaian akan tugas yang dijalani oleh para karyawannya sehingga produktivitas karyawan semakin meningkat. Untuk mengetahui apakah semua aktivitas dalam organisasi telah sesuai dan mengarah kepada pencapaian visi, misi dan tujuan yang ditetapkan, maka dilakukan fungsi pengawasan. Menurut Handoko dalam Fahmi (2016;205) Pengawasan adalah sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan –tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Dan Menurut Robbins dan Marry, (Sherly & Dahrma, 2019) “Pengawasan adalah proses mengawasi (monitoring), membandingkan (comparing) dan mengoreksi (correcting) kinerja.” Sedangkan menurut Sule dan Saefullah (Sherly & Dahrma, 2019) “Pengawasan adalah upaya sistematis dalam menetapkan standar kinerja dan berbagai tujuan yang direncanakan, mendesain sistem informasi umpan balik, membandingkan antara kinerja yang dicapai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan apakah terdapat penyimpangan dan tingkat signifikansi dari penyimpangan tersebut, dan mengambil tindakan yang diperlukan untuk memastikan

bahwa seluruh sumber daya perusahaan dipergunakan secara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Handayani (2010:141) dalam (Fitriana & Lilianti, 2020) pengawasan adalah suatu proses dimana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana, perintah, tujuan atau kebijaksanaan yang telah ditetapkan. Sedangkan Handoko dalam (Fitriana & Lilianti, 2020) menjelaskan pengawasan merupakan pemeriksaan terhadap kegiatan yang telah dilaksanakan dengan cara membandingkan pekerjaan yang sesuai dengan yang diharuskan. Sejalan dengan pandangan di atas pengertian pengawasan sebagai segala usaha atau kegiatan untuk mengetahui dan menilai kenyataan yang sebenarnya mengenai sasaran dan objek yang di periksa. Murhaini dalam Dian Utami,dkk (2020:168) menyatakan pengawasan adalah suatu penilaian yang merupakan suatu proses pengukurandan verifikasi dari serangkaian proses yang telah di selenggarakan secara berkelanjutan.

Pengawasan berhubungan erat dengan perencanaan, rencana tidak akan berjalan dengan baik bila tidak ada pengawasan di dalamnya, dengan adanya pengawasan dapat di bandingkan hasil yang sedang di erat dengan disiplin kerja pegawai karena dengan adanya pengawasan, ketentuan-ketentuan yang berlaku.

b.Tujuan Pengawasan

Tujuan pengawasan menurut Sayuti dalam Fitriana dkk (2020;34) mengelompokkan tujuan pengawasan menjadi beberapa tujuan yaitu:

- 1). Meningkatkan kinerja organisasi secara kontiny
- 2). Meningkatkan efisiensi dan keuntungan bagi organisasi dengan menghilangkan pekerjaan yang tidak perlu atau mengurangi penyalahgunaan alat atau bahan.
- 3). Menilai derajat pencapaian rencana kerja dan hasil aktual yang dapat dipakai sebagai dasar kompensasi bagi seorang pegawai.
- 4). Mengkordinasikan beberapa elemen tugas atau program yang di jalankan.
- 5). Membantu karyawan dalam melaksanakan tugasnya agar lebih efisien.

Sedangkan secara langsung pengawasan bertujuan untuk :

- 1). Menertibkan arahan kegiatan pekerjaan.
- 2). Menjamin ketepatan waktu pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana yang di lakukan untuk mencapai kebijaksanaan dan perintah.
- 3). Membina kepercayaan masyarakat terhadap kepemimpinan organisasinya yang tengah berjalan.
- 4). Menjamin terwujudnya kepuasan masyarakat atas barang atau jasa yang di hasilkan.

c. Tahap – Tahap Proses Pengawasan

Feryanto dalam Irana (2019:26) menyatakan bahwa ada beberapa tahapan-tahapan pengawasan adalah sebagai berikut:

- 1) Tahap Penetapan Standart
Tujuan adalah sebagai sasaran,kuota,atau target pelaksana, kegiatan yang di gunakan sebagai patokan dalam pengambilan keputusan.
- 2) Tahap Penentuan Pengukuran Pelaksanaan Kegiatan
Digunakan sebagai dasar atau pelaksanaan kegiatan yang di lakukan secara tepat.
- 3) Tahap Pengukuran Pelaksanaan Kegiatan
Beberapa proses yang berulang ulang dan continiue, yang berupa pengamatan,laporan metode,pengujian dan sampel.
- 4) Tahap Perbandingan Pelaksanaan
Hal ini dilakukan dengan standard analisis penyimpangan untuk mengetahui penyebab terjadinya penyampingan-penyampingan dan menganalisanya juga dignakan sebagai alat pengambilan keputusan.
- 5) Tahap Pengambilan Tindakan Koreksi
Bila di ketahui dalam pelaksanaan terjadi penyimpangan, dimana ada perlu perbaikan dan pelaksanaan.

Menurut manullang (2012;184-190) proses pengawasan terdiri dari tiga tahap yaitu:

1. Menetapkan Alat-Alat Pengukur (standar)

Dalam garis besarnya, jenis-jenis standar itu dapat kita golongkan kedalam tiga golongan besar yaitu :

a. Standar fisik:

- 1) Kuantitas hasil produksi,
- 2) Kualitas hasil produksi dan waktu

b. Standar dalam bentuk uang:

- 1) Standar biaya
- 2) Standar penghasilan dan
- 3) Standar investasi

2. Menilai (evaluasi)

Pekerjaan dapat diketahui melalui cara, yakni :

- 1). Laporan tertulis,
- 2). Langsung mengunjungi bawahan untuk menayakan hasil pekerjaannya.
- 3). Mengadakan Tindakan Perbaikan (corrective action)

Fase ini di laksanakan bila pada fase sebelumnya dapat dipastikan terjadinya penyimpangan. Dengan tindakan perbaikan diartikan sebagai tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan nyata dengan penyimpangan agar sesuai dengan standar atau rencana yang telah di lakukan sebelumnya.

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan

Menurut Mulyadi (2007:770) Faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan sebagai berikut:

- 1). Perubahan yang selalu terjadi baik dari luar maupun dari dalam organisasi.
- 2). Kompleksitas organisasi memerlukan pengawasan formal karena adanya kekuasaan.
- 3). Kesalahan/penyimpangan yang dilakukan anggota organisasi memerlukan pengawasan.

e. Dimensi Pengawasan

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). Perbandingan pelaksanaan standar dan analisa penyimpangan
- 5). Pengambilan tindakan korektif bila diperlukan.

Sedangkan Robbins and Coulter (2019;9) terdiri dari empat dimensi yaitu :

- 1). Menetapkan standar (Standards) yakni penetapan patokan (target) atau hasil yang diinginkan, untuk dapat dilakukan sebagai perbandingan hasil ketika berlangsungnya kegiatan organisasi.
- 2). Pengukuran (Measurement) yakni proses yang berulang-ulang dilakukan dan terus menerus dan benar, baik intensitasnya dalam bentuk pengukuran harian, mingguan, atau bulanan sehingga tampak yang diukur antara mutu dan jumlah hasil.

- 3). Membandingkan (Compare) adalah membandingkan hasil yang dicapai dengan target atau standar yang telah ditetapkan, mungkin kinerja lebih tinggi atau lebih rendah atau sama dengan standar.
- 4). Melakukan tindakan (Action) adalah keputusan mengambil tindakan koreksi atau perbaikan. Bilamana telah terjadi penyimpangan (deviasi) antara standar dengan realisasi perlu melakukan tindakan follow-up berupa mengoreksi penyimpangan yang terjadi.

Berikut dimensi pengawasan menurut para ahli, Hariandja (2002:87).

- 1) Menentukan alat ukur (pedoman baku standar) pelaksanaan. Tahap pertama dalam pengawasan adalah menetapkan ukuran standar pelaksanaan, standar mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil-hasil.
- 2) Mengadakan penilaian atau pengukuran terhadap pekerjaan yang sudah dikerjakan yaitu suatu penilaian yang dilakukan oleh pengawas dengan melihat hasil kerjanya dan laporan tertulisnya.
- 3) Mengadakan perbaikan atau pembetulan atas penyimpangan yang terjadi, sehingga pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan apa yang direncanakan. Melakukan tindakan koreksi/perbaikan bila hasil analisa menunjukkan adanya tindakan koreksi, tindakan ini harus diambil. Tindakan ini dapat diambil dalam berbagai bentuk. Standar mungkin diubah, pelaksanaan mungkin diperbaiki, atau keduanya mungkin dilakukan bersamaan.

f. Indikator Pengawasan

Dari beberapa teori yang di jabarkan di atas mengenai defenisi pengawasan,penulis menggunakan di mensi sebagai bahan acuan untuk mengisi data operasional variabel dari Handoko (2013:359), yang meliputi dimensi dan indikator pengawasan sebagai berikut :

1).Produser

Pimpinan selalu melihat pelaksanaan dan pekerjaan yang di lakukan pegawai.

2). Standar

Adanya batas waktu dalam pekerjaan.

3). Ketelitian

Adanya pengukur kinerja pegawai.

4). Pengukuran pekerjaan

Adanya evaluasi pekerjaan pegawai.

5). Perbaikan

Adanya koreksi pekerjaan dari pimpinan.

Menurut Handoko (2009 : 90) indikator - indikator dari pengawasan adalah sebagai berikut :

- 1). Penetapan standar pelaksanaan atau perencanaan Dalam pengawasan adalah menetapkan standar pelaksanaan, standar mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil – hasil.

Adapun Indikator pengawasan ialah menurut Kartono dalam Jufrizen (2016) Menentukan ukuran pelaksanaan. Artinya cara-cara untuk mengukur pelaksanaan seperti kontiniu atau beberapa syarat minimal melakukan pengawasan dalam suatu waktu seperti satu kali seminggu atau beberapa kali sebulan bahkan mungkin beberapa jam setiap hari,memberikan penilaian. Artinya memberi nilai kesetiap pekerjaan yang diberikan kepada bawahan, apakah pekerjaannya baik atau jelek. Mengadakan korektif. Tindakan koreksi ini dimaksudkan koreksi internal yaitu mengevaluasi berbagai metode pengawasan yang ada seperti standar yang terlalu tinggi, dan eksternal yaitu , memberikan sanksi kepada bawahan.

2.1.4. Konsep Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Secara sederhana pengertian kinerja itu adalah hasil kerja yang telah di capai seseorang karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang di berikan dalam suatu periode tertentu.

Mathis dan Jackson (2018;96) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Menurut Nurmansyah (2008;98) menyatakan kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang di bebaskan kepadanya sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang di berikan pada suatu periode tertentu.

Adapun menurut Mathis dan Jackson dalam Nurmansyah (2008;98) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang di lakukan atau tidak di lakukan oleh seorang karyawan dalam mengemban tugas. Kinerja

menurut Moeheriono (2012:37), adalah suatu kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program pelaksanaan suatu program kegiatan dan kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut (Wibowo, 2013), menyatakan bahwa kinerja adalah tentang bagaimana melakukan pekerjaan dan hasil yang di capai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan.

b. Penilaian Kinerja

Menurut mangkunegara (2011:67) dalam Eka wijayanti, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan. Menurut wibowo (2013:7) dalam Eka wijayanti, kinerja adalah tentang bagai mana melakukan pekerjaan dan hasil yang di capai dari pekerjaan tersebut.

Menurut Davis dalam kasmir (2018;185) (Kasmir, 2015) menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses dimana organisasi mengevaluasi hasil kinerja individu pegawai. Jadi kinerja perlu dilakukan melalui suatu proses tertentu seperti yang telah oleh masing- masing perusahaan. Menurut suwatno dalam fitriana,emma liliarti (2013;196) penertian penilaian kinerja ialah suatu sistem formal dan terstruktur yang

digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat kehadiran.

c. Tujuan Penilaian Kinerja

Dalam Kasmir (2018;197) menyatakan beberapa tujuan penilaian kinerja sebagai berikut :

1) Untuk Memperbaiki Kualitas Pekerjaan

Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan artinya dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka manajemen perusahaan akan mengetahui di mana kelemahan karyawan dan sistem yang digunakan.

2) Keputusan Penempatan

Bagi karyawan yang telah di nilai kinerjanya ternyata kurang mampu untuk menempati posisi sekarang, maka perlu di pindahkan ke unit lainnya.

3) Perencanaan Dan Pengembangan Karier

Hasil kinerja yang digunakan untuk menentukan jenjang karier seseorang. Artinya peluang baik untuk karyawan yang melakukan pekerjaannya dengan baik akan di lakukan promosi jabatan.

4) Kebutuhan Latihan Dan Pengembangan

Tujuan kinerja untuk kebutuhan pelatihan dan pengembangan maksudnya adalah bagi karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, perlu di lakukan pelatihan agar mampu meningkatkan kinerjanya.

5) Penyesuaian Kompensasi

Artinya hasil penilain kinerja di gunakan untuk kepentingan kompetensi adalah bagi mereka yang kerjanya meningkat maka akan ada penyesuaian kompensasi.

6) Inventori Kopetensi Karyawan

Hal ini penting data dan informasi tentang kinerja karyawan ini dapat di gunakan untuk melakukan penempatan atau peningkatan karier, mutasi atau rotasi karyawan.

7) Kesempatan Kerja Adil

Artinya dengan adanya penilain kinerja maka seluruh karyawan merasa di beri kesempatan untuk berprestasi dengan sebaik mungkin.

8) Komunikasi Efektif Antara Atasan Dan Bawahan

Artinya atasan dapat mengoreksi bagaimana seharusnya melakukan komunikasi dengan baik.

9) Budaya Kerja

Artinya dengan adanya penilaian kinerja maka akan tercipta nya budaya yang menghargai kualitas kerja.

10) Menerapkan Sanksi

Menerapkan sanksi bertujuan melakukan sanksi terhadap karyawan yang tidak bekerja sesuai dengan peraturan perusahaan.

d. Manfaat Penilaian Kinerja

Nurmansyah (2010;182) menyatakan bahwa banyak faktor yang dapat dijadikan ukuran kinerja harus relevan, signifikan dan data yang komprehensif. Bentuk ukuran yang di gunakan dapat di klasifikasikan sebagai berikut:

- 1) Produktifitas, merupakan antara jumlah output dengan sumber daya yang di korbakan untuk menghasilkan output.
- 2) Kualitas, merupakan ukuran eksternal rating seperti kepuasanpelanggan atau penilaian frekuensi pemesanan ulang pelanggan.
- 3) Ketepatan waktu, mnyangkut persentase pengiriman tepat waktu atau persentase pesanan di kapalkan sesuai perjanjian.
- 4) Siklus waktu, menunjukkan waktu yang di butuhkan untuk maju dari satu titik dari titik yang lain dalam suatu proses.
- 5) Pemanfaatan sumberdaya, yaitu pengukuran sumberdaya yang di gunakan dengan sumberdaya tersedia untuk digunakan.
- 6) Biaya, ukuran biaya terutama berguna apabila di lakukan kalkulasi atau perhitungan dalam pasar per – unit.

e. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Nurmansyah (2018:98) kinerja di pengaruhi oleh factormotivasi (motivation) dan kemampuan factor yang mempengaruhi kinerja adalah :

Human performance = Ability + Sotivation

Motivation = Attitude + Situation

$$\text{Ability} = \text{Knowledge} + \text{Skil}$$

Faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain sebagai berikut

- 1). Faktor kemampuan. Secara psikologis, kemampuan karyawan yang terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (Pendidikan). Oleh karena itu, karyawan perlu di tempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang di miliki.
- 2). Factor motivasi. Factor ini terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja.
- 3). Sikap mental. Merupakan kondisi mental yang mendorong seorang karyawan untuk mencapai potensi kerja yang di milikinya semaksimal mungkin.

Amstrong dalam Nurmansyah (2010;185) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu sebagai berikut ini:

- 1). Faktor personal : Ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompensasi, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh individu.
- 2). Faktor kepemimpinan : di tentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team pimpinan (team leader).
- 3). Faktor kelompok : di tentukan oleh kualitas dukungan oleh rekan kerja.
- 4). Faktor system : ditunjukkan oleh adanya system kerja dan fasilitas di berikan organisasi.

- 5). Faktor situasional : ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Adapun faktor – faktor yang memengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja Kasmir (2018:189-190) sebagai berikut :

- 1). Kemampuan Dan Keahlian
Merupakan kemampuan atau skill yang di miliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
- 2). Pengetahuan
Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang di miliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
- 3). Rancangan Kerja
Merupakan rancangan perkerja yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
- 4). Kepribadian
Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang di miliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.
- 5). Motivasi Kerja
Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
- 6). Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang di berikan.

7). Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

8). Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9). Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10). Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempat Dia bekerja.

11). Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja.

12). Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13). Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

f. Dimensi Kinerja

Dimensi ataupun ukuran kinerja sangat diperlukan karena akan bermanfaat baik bagi banyak pihak. John Miner dalam Sudarmanto, mengemukakan empat dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu:

- 1) Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
- 2) Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- 3) Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif atau jam kerja hilang.
- 4) Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Menurut Dharma cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- b) Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- c) Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

Menurut Wirawan, dalam mengukur kinerja, terdapat kriteria atau ukuran. Kriteria tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Kuantitatif (seberapa banyak), yaitu hanya dengan menghitung seberapa banyak unit keluaran kinerja harus dicapai dalam kurun waktu tertentu.
- 2) Kualitatif (seberapa baik). Melukiskan seberapa baik atau seberapa lengkap hasil harus dicapai. Kriteria ini antara lain mengemukakan akurasi, presisi, penampilan (kecantikan dan ketampanan), kemanfaatan atau efektivitas. Standar kualitas dapat diekspresikan sebagai tingkat kesalahan seperti jumlah atau prosentase kesalahan yang diperbolehkan per unit kerja.
- 3) Ketepatan waktu pelaksanaan tugas atau penyelesaian produk.
Kriteria yang menentukan keterbatasan waktu untuk memproduksi suatu produk, membuat sesuatu atau melayani sesuatu.

Efektivitas penggunaan sumber organisasi. Efektivitas penggunaan sumber dijadikan indikator jika untuk mengerjakan suatu pekerjaan disyaratkan menggunakan jumlah sumber tertentu.

g. Indikator Kinerja

Mathis dan Jackson dalam Nurmansyah (2018;100) menjelaskan beberapa indikator yang di gunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah

- 1). Kuantitas
- 2). Kualitas
- 3). Keandalan karyawan
- 4). Kehadiran

5). Kemampuan bekerja sama

Bernardin dan Russell dalam Nurmansyah (2001;102) menyatakan bahwa pengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan menggunakan dimensi terdiri dari:

1). Kualitas Dari Pekerjaan (Quality of work)

Mempertimbangkan untuk memperluas pekerjaan yang komplit, rapi, dan diorganisasi secara baik melalui ketentuan yang berlaku.

2). Kuantitas Dari Pekerjaan (Quality of work)

Mempertimbangkan untuk memperluas banyaknya pekerja yang lengkap dibandingkan dengan jumlah standar untuk pekerjaan atau perbandingan kuantitas yang dihasilkan oleh orang lain.

3). Pengambilan Tindak Secara Bebas (Taking action independently)

Mempertimbangkan untuk memperluas dimana karyawan menunjukkan inisiatif dalam perbaikan kerja, menentukan dan memperbaiki kesalahan, mengembangkan tugas baru, atau memecahkan masalah.

4). Hubungan Dengan Orang Lain (Relationship with people)

Mempertimbangkan untuk memperluas dimana karyawan bekerja secara kooperatif dengan orang lain.

5). Kebiasaan-Kebiasaan Kerja (work habits)

Mempertimbangkan bagaimana karyawan organisasi dalam menggunakan peralatan kerja dan waktu, menjaga peralatan, handal dan tepat waktu, dan menetapkan standar keselamatan.

6). Efektifitas Dari Supervise (Effectiveness of supervision)

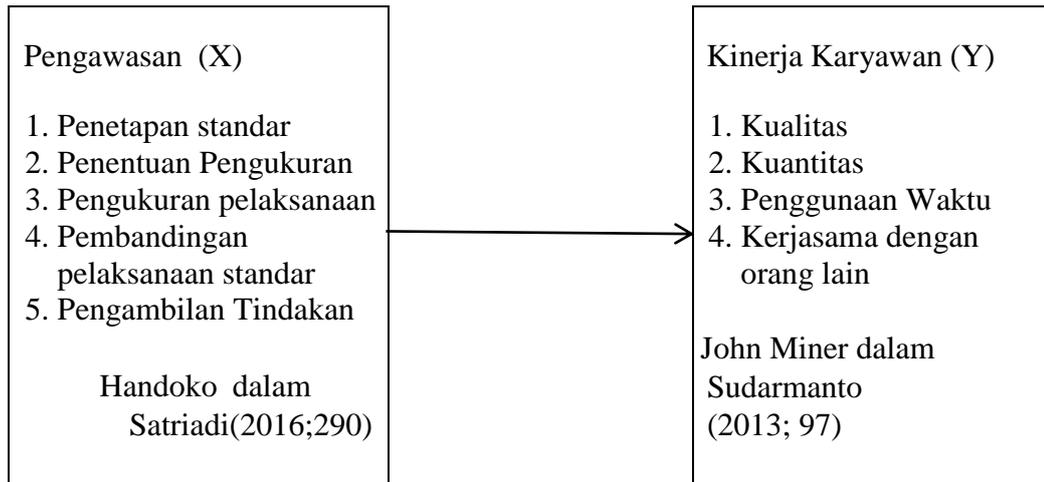
Mempertimbangkan bagaimana supervisor pemimpin, mengarahkan, dan menggunakan bawahan, perilaku kinerja dan pengembangan karyawan dengan skedul, dan administrasi kebijakan dan prosedur secara efektif dan adil pada bawahan.

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

- (1) Kualitas Kerja;
- (2) Kuantitas;
- (3) Ketepatan Waktu;
- (4) Efektifitas;
- (5) Kemandirian.

2.2. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan sebuah model atau juga gambaran yang berupa konsep yang didalamnya itu menjelaskan mengenai sesuatu hubungan antara variabel yang satu dengan variable yang lainnya. Lebih lanjut dapat digambarkan pada skema berikut :



Gambar 2.1
Bagan kerangka pemikiran

2.3 Hipotesis

Hipotesis deskriptif dapat didefinisikan sebagai dugaan atau jawaban sementara terhadap masalah deskriptif yang berhubungan dengan variabel tunggal/mandiri (Sumanto, 2014 :15). Berdasarkan landasan teoritis dan perumus masalah yang di kemukakan, maka dapat dirumuskan hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini yaitu :

1. Diduga pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Securindo packatama Indonesia Cabang Jambi.
2. Diduga pengawasan efektif dan kinerja karyawan pada PT.Securindo packatama Indonesia cabang Jambi.

2.4. Metode Penelitian

2.4.1. Metode Penelitian yang Digunakan

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

2.4.2. Jenis dan sumber data

1. Jenis data

Adapun jenis data yang di gunakan dalam penelitian adalah

a. Data kuantitatif

data yang berbentuk angka atau atau bilangan sesuai dengan bentuknya, data kuantitatif dapat di olah atau di analisis menggunakan teknik perhitungan matematika atau sistemika

b. Data kualitatif

Data yang berbentuk kata-kata, bukan dalam bentuk angka data kualitatif di peroleh melalui berbagai macam tehnik pengumpulan data misalnya wawancara analisis dokumen, diskusi terfokus, atau observasi yang telah di tuangkan dalam catatan lapangan.

2. Sumber data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data yang berhubungan dengan objek penelitian data yang di gunakan dan yang di kumpulkan adalah :

- a. Data primer, yaitu data yang di kumpulkan dan di olah sendiri dalam suatu organisasi/instansi dengan menggunakan alat ukur berupa kuisisioner yang akan di sebarkan kepada responden. Kuisisioner tersebut akan di sebarkan kepada karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia cabang Jambi.
- b. Data sekunder, yaitu data yang di peroleh atau di kumpulkan dari berbagai sumber yang telah ada. Data sekunder dapat di peroleh dari laporan buku dan lainnya.

2.4.3 Metode pengumpulan data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang di gunakan adalah:

1. Komunikasi (wawancara)
Wawancara adalah suatu percakapan langsung kepada responden dengan tujuan-tujuan tertentu dengan menggunakan format Tanya jawab yang telah terencana
2. Kuisisioner
Kuisisioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan tertertulis kepada responden untuk di jawabnya.

3. Dokumentasi

Yaitu teknik pengumpulan data dengan melihat kembali dan mempelajari informasi yang telah tersimpan, misalnya berkas laporan, arsip, tabel dan dokumentasi lain yang bermanfaat sebagai sumber data.

Menurut Sugiono (2013:133), skala yang di gunakan dalam Kuesioner adalah skala likter 1-5 dapat di lihat pada tabel berikut ini :

2.4.4. Populasi dan Sampel

a. Populasi

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 dipelajari, tetapi juga meliputi karakteristik yang juga dimiliki obyek-obyek itu sendiri. Adapun populasi yang di ambil peneliti adalah seluruh karyawan PT. Securindo Packatama Jambi.

b. Sampel

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 kurang lebih 30 orang dimana semua populasi dijadikan sampel jenuh.

2.4.5. Metode Analisis

Menurut Miles dan Huberman dalam buku Sugiyono (2018:246) analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Dalam hal ini penulis menggunakan beberapa teori atau konsep tentang motivasi dan kinerja karyawan serta hubungan antara keduanya. Analisis Kuantitatif adalah analisis data yang menggunakan dasar pendekatan angka. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Analisis deskriptif kuantitatif yaitu, metode penelitian merupakan prosedur atau cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu.

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 kuantitatif.

Menurut Sugiyono (2017:8), metode pendekatan kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positive, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk mengaju hipotesis yang telah ditetapkan.

2.4.6. 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:

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 skala 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:

$$\begin{aligned} \text{Skor Terendah} &= \text{Bobot Terendah} \times \text{Jumlah Sampel} \\ &= 1 \times 36 = 36 \end{aligned}$$

$$\text{Skor Tertinggi} = \text{Bobot Tertinggi} \times \text{Jumlah Sampel}$$

$$= 5 \times 36 = 180$$

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

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

Dimana : n = Jumlah Sampel

m = Nilai Skor Tertinggi

Perhitungan Rentang Skala :

$$\text{Rentang Skala} = \frac{36(5-1)}{5} = 29$$

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

Rentang Skala

No	Skala Pengukuran Instrumen / Kinerja	Skor
1	36-64	Sangat Rendah (SR)
2	65-93	Rendah (R)
3	94-122	Sedang (S)
4	123-151	Tinggi (T)
5	152-180	Sangat Tinggi (ST)

b. 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 = Keputusan Pembelian

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Sikap Konsumen

e = Error

c. Uji Koefisien Korelasi (R)

Uji Koefisien korelasi (R) digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak. Menurut Sugiyono dalam (Consultant, analisis korelasi sederhana, 2011) menyatakan bahwa pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut :

0,00 - 0,199 = sangat rendah

0,20 - 0,399 = rendah

0,40 - 0,599 = sedang

0,60 - 0,799 = kuat

0,80 - 1,000 = sangat kuat

d. Determinasi R²

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 R² ini adalah sebuah besaran yang mengukur ketepatan garis regresi. Maksimum nilai R² adalah 100% dan

minimal nilai 0, jika R^2 kecil maka keeratan hubungan antara X dan Y kuat dan jika $R^2 = 0$ menunjukkan 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

e. Uji Hipotesis t

Uji t digunakan untuk menentukan apakah variable Pengawasan (X) Berpengaruh secara signifikan menggunakan variabel Kinerja karyawan (Y) rumus yang digunakan adalah :

1. Rancangan Hipotesis

H_0 : Tidak ada berpendapat positif dan signifikan, antara pengawasan dan kinerja

H_1 : Ada pengaruh positif dan signifikan ,pengawasan terhadap kinerja karyawan

2. Menghitung t tabel (supardi,2013:233) menentukan nilai T_{tabel} yaitu didapat dari pembaca tabel distribusi t untuk taraf signifikan (α tertentu) dan $dk = n-k-1$. Dalam hal ini $n =$ banyak pasang data (sampel unit analisis) dan $k =$ banyak variable bebas.

2. 5. Operasional Variabel

NO	Variabel	Defenisi Operasional	Dimensi	Indikator	Skala
1	Pengawasan (X)	Pengawasan adalah sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan –tujuan organisasi dan manajemen tercapai (Handoko dalam Fahmi 2016 ; 205)	- Penetapan standar	- Prosedur	Ordinal
			- Penentuan Pengukuran	- Standar	Ordinal
			-Pengukuran Pelaksanaan	- Ketelitian	Ordinal
			-Pembandinga n Pelaksanaan	- Pengukuran Pekerjaan	Ordinal
			-.Pengambilan Tindakan	-Perbaikan	Ordinal
2.	Kinerja (Y)	Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya (Mathis dan Jackson 2018;96)	- Kualitas	- Kuantitas	Ordinal
			-Kuantitas	- Kualitas	Ordinal
			-Penggunaan Waktu	-Keandalan Karyawan	Ordinal
			-Kerjasama	-Kehadiran	Ordinal
				-Kemampuan Bekerjasama	Ordinal

BAB III

GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum PT. Securindo Packatama Indonesia Cabang Jambi

3.1.1. Sejarah singkat PT. Securindo Packatama Indonesia

PT. Securindo Packatama Indonesia merupakan salah satu perusahaan outsourcing terbesar yang ada di Indonesia saat ini. PT. Securindo Packatama Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa yang mengelola lahan parkir di suatu area property, dengan cara bekerja sama dengan pemilik lahan area tersebut. Di Indonesia PT. Securindo Packatama Indonesia telah melayani negeri ini sejak tahun 1992 dan telah memiliki lokasi parkir dalam operasional lebih dari 600 lokasi yang tersebar diseluruh kota-kota besar di Indonesia dengan total pengelolaan lebih dari 810.000 petak parkir dan didukung lebih dari 12.000 putra putri Indonesia.

Untuk itu dibutuhkan kemampuan karyawan yang mampu memberikan pelayanan kepada pengunjung. Tidak dapat dipungkiri pula bahwa layanan terbaik yang diberikan kepada pengunjung dapat mempengaruhi kualitas pandangan agar pengunjung berminat memasuki area parkir.

3.1.2 Visi Dan Misi PT Securindo Packatama Indonesia

Visi

Menjadikan perusahaan parkir termaju dan terkemuka dan mempunyai reputasi baik di asia melalui sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi

Misi

Menjalankan bisnis parkir berdasarkan inovasi dan penyelenggaraan prinsip-prinsip operasional yang terbaik, sumber daya manusia yang kompeten, memiliki hubungan keluar yang baik dengan semua pihak yang terkait.

3.1.3 Struktur Organisasi PT Securindo Packatama Indonesia Cabang

Jambi

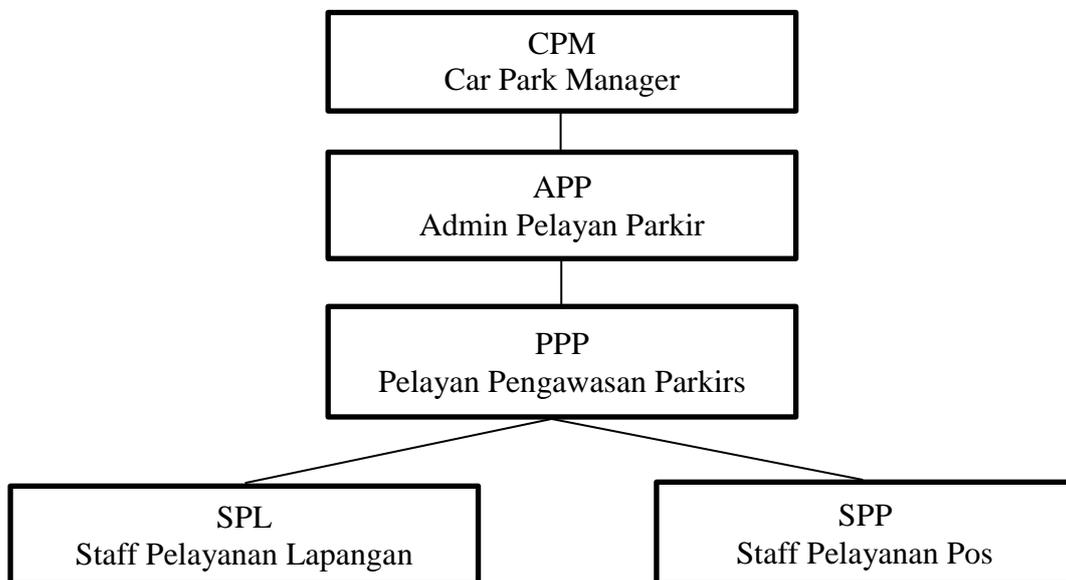
Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, maka perlu adanya perencanaan dan perumusan struktur organisasi. Hal ini dimaksudkan karena struktur organisasi merupakan alat dan kerangka dasar yang membantu organisasi dalam mencapai tujuan.

Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh PT Securindo Packatama Indonesia tidaklah mungkin dilakukan secara sendiri oleh pimpinan, melainkan dilakukan masing-masing orang tersebut yang bekerja menurut bidang dan spesialis yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk itu diperlukan suatu organisasi yang bagus sebagai alat yang sangat penting dalam mencapai tujuan. Struktur organisasi ini membuat penggabungan peraturan dan pengklasifikasian mekanisme kerja yang menyangkut tugas-tugas, tanggung jawab, wewenang dari masing-masing posisi yang tergambar dalam struktur organisasi tersebut. Disamping itu dalam struktur organisasi menggambarkan jaringan koordinasi antara fungsi dan seluruh aktivitas yang satu dengan yang lain terkait.

Dengan adanya struktur organisasi yang di gambarkan secara jelas akan mempermudah pimpinan untuk mengkoordinasi semua organisasi di samping itu akan jelas kelihatan jenjang dan setiap petugas mengetahui siapa yang menjadi atasannya dan siapa yang menjadi bawahannya.

Struktur organisasi yang di pergunakan oleh suatu perusahaan dengan menggunakan system kerja dan prosedur kerja, tidak dapat di susun tanpa memperhatikan struktur organisasi yang ada, jadi struktur organisasi harus menunjukkan pembagian kerja dan sekaligus memudahkan system dan prosedur kerja sehingga di mengerti dengan jelas tujuan organisasi yang di maksud.

Prosedur kerja dan struktur organisasi bertujuan untuk mencapai tingkat produktivitas dan efisiensi kerja di perusahaan yang bersangkutan. Adapun struktur organisasi pada PT Securindo Packatama Indonesia cabang Jambi antara lain :



Sumber: PT. Securindo Packatama Indonesia cabang Jambi

Gambar 3.1
Struktur Organisasi PT Securindo Packatama Indonesia Area cabang Jambi

3.1.4 Uraian Tugas PT Securindo Packatama Indonesia

1.CPM (Car Park Manager)

Yaitu seseorang yang bertanggung jawab dalam memimpin pelaksanaan teknis operasional di lokasi parkir yang menjadi tanggung jawabnya. Mulai dari pengembangan dan pembinaan SDM, menjaga hubungan baik dengan pemilik gedung, menangani keluhan yang terjadi di lokasi parkir, serta meningkatkan profitabilitas perusahaan , memberikan strategi atau perencanaan kepada anggota maupun pengawas untuk di jalankan setiap harinya dengan tugas-tugas sebagai berikut :

- a. Melakukan koordinasi kepada pengawas dan tim lainnya untuk di terapkan
- b. Merencanakan dan mengevaluasi
- c. Memberikan tugas-tugas kepada setiap anggota
- d. Menetapkan aturan-aturan kepada seluruh tim atau anggota perusahaan untuk menjalankan kegiatan pekerjaan yang ada di perusahaan tersebut.

2. APP (Admin Pelayanan Parkir)

Yaitu admin pelayanan parkir yang telah di percayakan dalam hal mengimput semua data-data karyawan yang bekerja pada area tersebut. Dan memiliki tugas sebagai berikut :

- a. Menyetor income yang di peroleh petugas pos ke bank yang telah di tentukan
- b. Pengecekan terhadap laporan-laporan harian pengawas dan juga karyawan dalam pos maupun karyawan di lapangan
- c. Pengimputan absensi karyawan

- d. Menyerahkan laporan harian tersebut kepada pihak gedung
- e. Pengimputan preepas tenan dalam gedung
- f. Pengimputan income anggota pos yang sudah end shift

3. PPP (Pengawas Pelayanan Parkir)

Seseorang yang telah di berikan kepercayaan untuk mengawasi kinerja karyawan pos maupun karyawan lapangan dalam gedung dan memiki tugas sebagai berikut :

- a. Melakukan breafing sebelum shift di mulai
- b. Memberikan plottingan kepada karyawan dalam pos maupun karyawan lapangan sebelum shift di mulai
- c. Pengecekan atribut karyawan yang menjadi bagian dari SOP perusahaan
- d. Mengawasi dan mengevaluasi dan meningkatkan kinerja perusahaan agar terus terjaga kualitas pelayanan
- e. Menangani setiap komplainan dari pengunjung atau melakukan pembekapan terhadap karyawan dalam mengatasi masalah

4. SPL (Staff Palayanan Lapangan)

Staff Pelayanan Lapangan adalah orang yang diberikan kepercayaan dalam melayani pengunjung yang menggunakan kendaraan roda sua maupun roda empat dan memiliki tugas sebagai berikut :sss

- a. Memberikan pelayanan yang terbaik dalam memarkirkan kendaraan pengunjung gedung
- b. Mengarahkan kendaraan pengunjung sesuai yang ingin parkir maupun keluar dari area gedung tersebut

- c. Melakukan pengecekan terhadap kendaraan yang telah di parkirkan untuk memastikan kondisi kendaraan tersebut
- d. Merapikan perkiran roda dua sesuai plottingan yang telah di tetapkan oleh pengawas
- e. Memberikan laporan akhir kejadian shift kepada pengawas

5. SPP (Staff Pelayanan Pos)

Staff pelayanan pos adalah seseorang yang di percayakan untuk memberikan pelayanan pada pos keluar masuk area parkir gedung dan memiliki tugas dan wewenang sebagai berikut :

- a. Melakukan pengecekan asset dan serah terima modal dari fhift yang sebelumnya
- b. Melakukan transaksi atau pembayaran biaya tarif parkir terhadap pengunjung yang menggunakan kendaraan roda dua maupun roda empat yang akan keluar dari area parkir gedung
- c. Mengisi laporan kejadian shift saat bertugas

3.1.5. Standar Operasional Prosedur (SOP) Karyawan Securindo

Packatama Indonesia

- a. Standar Kinerja Karyawan
 - Kuantitas
 - Kualitatif
 - Ketepatan waktu
 - Efektifitas penggunaan sumber Organisasi

- Cara melakukan pekerjaan
 - Efek atas suatu upaya
- b. Standar penampilan Pria
- Rambut Pendek rapi
 - Kuku Tangan Pendek
 - Sepatu Hitam
 - Memakai Kaos Kaki Hitam
- c. Standar Penampilan Wanita
- Rambut Rapi
 - Perhiasan tidak berlebihan
 - Berkosmetik/ berdandan
 - Kuku tangan pendek
 - Sepatu hitam
 - Memakai kaos kaki hitam

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan Kuisisioner kepada 36 responden. Kuisisioner ini disebarkan langsung kepada Karyawan PT Securindo Packatama Indonesia Cabang Jambi.

4.1.1 Karakteristik Responden

Adapun karakteristik Responden yang dijadikan sampel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Perempuan	9	25%
2	Laki-Laki	27	75%
	Jumlah	36	100

Sumber: Data Primer (diolah) tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin yang menjadi responden penelitian ini didominasi oleh perempuan dengan jumlah perempuan sebanyak 9 orang (25%) dan laki-laki sebanyak 27 orang (75%).

4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur Responden	Jumlah	Persentase (%)
18-23Tahun	18	50%
24-29 Tahun	13	36,11%
30-35 Tahun	5	13,88%
≥ 36 Tahun	-	-
Jumlah	36	100%

Sumber : Data Primer (diolah) tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa umur responden terbanyak pada usia 18-23 tahun dengan jumlah 18 orang (50%), usia 24-29 tahun dengan jumlah 13 orang (36,11), dan usia 30-35 tahun dengan jumlah 5 orang (13,88).

4.1.3 Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik Responden Berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3.
Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase(%)
SMA	28	77,77%
Diploma	2	5,55%
Sarjana	6	16,66%
Jumlah	36	100%

Sumber : Data Primer (diolah) tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tingkat pendidikan SMA terbanyak dengan responden 28 orang (77,77%), Diploma sebanyak 2 orang (5,55%), dan Sarjana sebanyak 6 orang (16,66%).

4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan lamanya bekerja

Karakteristik responden menurut masa kerjanya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
≤ 1 tahun	10	27,77%
1-5 tahun	20	55,55%
≥ 5 tahun	6	16,66%
Jumlah	36	100%

Sumber : Data Primer (diolah) tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui bahwa masa kerja tertinggi ada pada 1-5 tahun sebanyak 20 orang (55,55%), masa kerja ≤1 tahun sebanyak 10 orang (27,77%) dan masa kerja ≥ 5 tahun sebanyak 6 orang (16,66%).

4.2 Hasil Deskriptif Pengawasan Pada PT Securindo Packatama Indonesia Cabang Jambi

Pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT Securindo Packatama Indonesia Cabang Jambi dapat terlihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut :

a. Prosedur

Tabel 4.5
Jawaban Responden Terhadap Prosedur

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1	Pimpinan selalu melihat pelaksanaan karyawan	0	0	7	12	17	154	Sangat Tinggi
2	Pengawasan tidak boleh menyalahi aturan yang ada	1	2	14	12	7	130	Tinggi
3	Diadakan evaluasi setelah kegiatan pekerjaan	0	1	10	11	14	146	Tinggi
Total							430	
Rata-rata							143,3	Tinggi

Sumber : Data Primer (diolah) tahun 2022

Berdasarkan table 4.5 diketahui secara keseluruhan bahwa rata-rata skor jawaban sebesar 143,3 artinya indikator prosedur dinilai tinggi oleh karyawan PT Securindo Packatama Jambi. Dimana pernyataan Pimpinan selalu melihat pelaksanaan karyawan memiliki skor 154 atau dikatakan sangat tinggi, pernyataan pengawasan tidak boleh menyalahi aturan yang ada memiliki skor 130 atau dikatakan tinggi dan pernyataan diadakan evaluasi setelah kegiatan pekerjaan memiliki skor 146 atau dikatakan tinggi.

b. Standar

Tabel 4.6
Jawaban Responden Terhadap Standar

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	STS	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
4	Adanya batas waktu dalam bekerja	1	1	14	9	11	136	Tinggi
5	Diperlukan standar pekerjaan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan	0	1	8	15	12	146	Tinggi
6	Pengawasan karyawan harus sesuai SOP	2	1	10	7	16	142	Tinggi
	Total						424	
	Rata-rata						141,3	Tinggi

Sumber: Data Primer (diolah) tahun 2022

Berdasarkan table 4.6 diketahui secara keseluruhan bahwa rata-rata skor jawaban sebesar 141,3 artinya indikator standar dinilai tinggi oleh karyawan Pt Securindo Packatama Indonesia cabang Jambi. Dimana pernyataan Adanya batas waktu dalam bekerja memiliki skor 136 atau dikatakan tinggi, pernyataan Diperlukan standar pekerjaan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan memiliki

skor 146 atau dikatakan tinggi. Dan pernyataan pengawasan karyawan harus sesuai SOP memiliki skor 142 atau dikatakan tinggi.

c. Ketelitian

Tabel 4.7
Jawaban Responden Terhadap Ketelitian

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
7	Diperlukan ketelitian karyawan didalam melakukan pekerjaan	0	1	10	11	14	146	Tinggi
8	Pengawasan karyawan harus dilakukan secara professional	0	1	12	7	16	146	Tinggi
9	Adanya pengukur kinerja pegawai	0	1	12	10	13	143	Tinggi
	Total						435	
	Rata-rata						145	Tinggi

Sumber: Data Primer (diolah) tahun 2022

Berdasarkan table 4.7 diketahui secara keseluruhan bahwa rata-rata skor jawaban sebesar 145 artinya indikator ketelitian dinilai tinggi oleh karyawan PT Securindo Packatama Indonesia Cabang Jambi. Dimana pernyataan diperlukan ketelitian karyawan dalam melakukan pekerjaan memiliki skor 146 atau dikatakan tinggi, pernyataan pengawasan karyawan harus dilakukan secara professional memiliki skor 146 atau dikatakan tinggi dan pernyataan adanya pengukur kinerja pegawai memiliki skor 143 atau dikatakan tinggi.

d. Pengukuran Pekerjaan

Tabel 4.8
Jawaban Responden terhadap Pengukuran Pekerjaan

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
10	Adanya evaluasi pekerjaan pegawai	2	0	8	17	9	139	Tinggi
11	Pengukuran kinerja karyawan harus objektif	0	3	5	13	15	148	Tinggi
	Total						287	
	Rata-rata						143,5	Tinggi

Sumber : Data Primer (diolah) tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui secara keseluruhan bahwa rata-rata skor jawaban sebesar 143,5 artinya indikator pengukuran pekerjaan dinilai tinggi oleh karyawan PT Securindo Packatama Indonesia Cabang Jambi. Dimana pernyataan Adanya evaluasi pekerjaan pegawai memiliki skor 139 atau dikatakan tinggi. Dan pernyataan Pengukuran kinerja karyawan harus objektif memiliki skor 148 atau dikatakan tinggi.

e. Perbaikan

Tabel 4.9
Jawaban Responden Terhadap Perbaikan

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
12	Karyawan selalu memperbaiki pekerjaan setiap kali dilakukan evaluasi	0	0	7	14	15	152	Sangat Tinggi
13	Adanya koreksi pekerjaandari pimpinan	0	1	3	14	18	157	Sangat Tinggi
	Total						309	
	Rata-rata						154,5	Sangat Tinggi

Sumber: Data primer (diolah) tahun 2022

Berdasarkan table 4.9 diketahui secara keseluruhan bahwa rata-rata skor jawaban sebesar 154,5 artinya, indikator perbaikan dinilai sangat tinggi oleh karyawan PT Securindo Packatama Indonesia Cabang Jambi. Dimana pernyataan karyawan selalu memperbaiki pekerjaan setiap kali dilakukan evaluasi memiliki skor 152 atau dikatakan sangat tinggi. Dan pernyataan adanya koreksi pekerjaan dari pimpinan memiliki skor 157 atau dikatakan sangat tinggi.

4.2.1 Hasil Deskriptif Kinerja Pada PT Securindo Packatama Indonesia Cabang Jambi

Kinerja karyawan pada PT Securindo Packatama Indonesia Cabang Jambi dapat terlihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut:

a. Kuantitas

Tabel 4.10
Jawaban Responden Terhadap Kuantitas

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1	Pegawai memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0	2	10	10	14	144	Tinggi
2	Karyawan mampu melampaui standar yang telah ditentukan	0	2	8	11	15	147	Tinggi
3	Volume pekerjaan karyawan sesuai dengan target perusahaan	0	1	4	17	14	152	Sangat Tinggi
	Total						443	
	Rata-rata						147,6	Tinggi

Sumber: Data Primer (diolah) tahun 2022

Berdasarkan table 4.10 diketahui secara keseluruhan bahwa rata-rata skor jawaban sebesar 147,6 artinya, indikator kuantitas dinilai tinggi oleh karyawan PT

Securindo Packatama Indonesia Cabang Jambi. Dimana, pernyataan Pegawai memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu memiliki skor 144 atau dikatakan tinggi, pernyataan karyawan mampu melampaui standar yang telah ditentukan memiliki skor 147 atau dikatakan tinggi dan pernyataan volume pekerjaan karyawan sesuai dengan target perusahaan memiliki skor 152 atau dikatakan sangat tinggi.

b. Kualitas

Tabel 4.11
Jawaban Responden Terhadap Kualitas

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
4	Karyawan mampu mencapai standar yang telah ditentukan	0	0	6	9	21	159	Sangat Tinggi
5	Karyawan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan	0	2	7	7	20	153	Sangat Tinggi
6	Tingkat keakuratan dari hasil pekerjaan yang telah diselesaikan	0	2	4	13	16	148	Tinggi
Total							460	
Rata-rata							153,3	Sangat Tinggi

Sumber : Data Primer (diolah) tahun 2022

Berdasarkan table 4.11 diketahui secara keseluruhan bahwa rata-rata skor jawaban sebesar 153,3 artinya, indikator kualitas dinilai sangat tinggi oleh karyawan PT Securindo Packatama Indonesia Cabang Jambi. Dimana pernyataan karyawan mampu mencapai standar yang telah ditentukan memiliki skor 159 atau dikatakan sangat tinggi, pernyataan karyawan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan memiliki skor 153 atau dikatakan sangat tinggi. Dan pernyataan tingkat

keakuratan dari hasil pekerjaan yang telah diselesaikan memiliki skor 148 atau dikatakan tinggi.

c. Keandalan Karyawan

Tabel 4.12
Jawaban Responden Terhadap Keandalan Karyawan

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
7	Karyawan dapat diandalkan dalam melakukan pekerjaan	0	6	10	11	9	131	Tinggi
8	Karyawan dapat dipercaya dalam melakukan pekerjaan	0	2	10	10	14	144	Tinggi
Total							275	
Rata-rata							137,5	Tinggi

Sumber: Data primer (diolah) tahun 2022

Berdasarkan table 4.12 diketahui secara keseluruhan bahwa rata-rata skor jawaban sebesar 137,5 artinya indikator keandalan karyawan dinilai tinggi oleh karyawan PT Securindo Packatama Indonesia Cabang Jambi. Dimana pernyataan karyawan dapat diandalkan dalam melakukan pekerjaan memiliki skor 131 atau dikatakan tinggi. Dan pernyataan karyawan dapat dipercaya dalam melakukan pekerjaan memiliki skor 144 atau dikatakan tinggi.

d. Kehadiran

Tabel 4.13
Jawaban Responden Terhadap Kehadiran

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
9	Karyawan dapat hadir tepat waktu	0	1	3	11	21	160	Sangat Tinggi
10	Karyawan dapat membagi waktu istirahat dalam bekerja	0	1	4	12	19	145	Tinggi

11	Karyawan termasuk orang yang disiplin dalam kehadiran	1	1	3	13	18	160	Sangat Tinggi
	Total						465	
	Rata-rata						155	Sangat Tinggi

Sumber : Data primer (diolah) tahun 2022

Berdasarkan table 4.13 diketahui secara keseluruhan bahwa rata-rata skor jawaban sebesar 155 artinya, indikator kehadiran dinilai sangat tinggi oleh PT Securindo Packatama Indonesia Cabang Jambi. Dimana pernyataan karyawan dapat hadir tepat waktu memiliki skor 160 atau dikatakan sangat tinggi, pernyataan karyawan dapat membagi waktu istirahat dalam bekerja memiliki skor 145 atau dikatakan tinggi. Dan pernyataan karyawan termasuk orang yang disiplin dalam kehadiran memiliki skor 160 atau dikatakan sangat tinggi.

e. Kemampuan Bekerja Sama

Tabel 4.14
Jawaban Responden Terhadap Kemampua Bekerjasama

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
12	Karyawan mampu bekerjasama dengan Tim	0	0	4	19	13	153	Sangat Tinggi
13	Karyawan memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja	0	1	2	13	20	160	Sangat Tinggi
	Total						313	
	Rata-rata						156,5	Sangat Tinggi

Sumber : Data Primer (diolah) tahun 2022

Berdasarkan table 4.14 diketahui secara keseluruhan bahwa rata-rata skor jawaban sebesar 156,5 artinya, indikator kemampuan bekerjasama dinilai sangat

tinggi oleh karyawan PT Securindo Packatama Indonesia Cabang Jambi. Dimana, pernyataan karyawan mampu bekerjasama dengan tim memiliki skor 153 atau dikatakan sangat tinggi. Dan pernyataan karyawan memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja memiliki skor 160 atau dikatakan sangat tinggi.

Tabel 4.15
Rekap Jawaban Pernyataan Pengawasan

No	Pernyataan	Rata-rata	Keterangan
1	Prosedur	143,3	Tinggi
2	Standar	141,3	Tinggi
3	Ketelitian	145	Tinggi
4	Pengukuran Pekerjaan	143,5	Tinggi
5	Perbaikan	154,5	Sangat Tinggi
	Total	727,6	
	Rata-rata	145,5	Tinggi

Sumber: Data primer (diolah) tahun 2022

Berdasarkan tabel diketahui bahwa pernyataan tertinggi yaitu pengukuran pekerjaan skor sebesar 154 atau **Sangat Tinggi** sedangkan pernyataan terendah yaitu standar dengan skor 141,3 atau **Tinggi**. Hasil rekap responden berdasarkan tiap pernyataan pengawasan pada PT Securindo Packatama Indonesia Cabang Jambi.

Tabel 4.16
Rekap Jawaban Pernyataan Kinerja

No	Pernyataan	Rata-rata	Keterangan
1	Kuantitas	147,6	Tinggi
2	Kualitas	153,3	Sangat Tinggi
3	Keandalan Karyawan	137,5	Tinggi
4	Kehadiran	155	Sangat Tinggi
5	Kemampuan bekerjasama	156,5	Sangat Tinggi
	Total	749,9	
	Rata-rata	149,9	Tinggi

Sumber : data primer (diolah) tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jawaban responden perhadap pernyataan dengan rata-rata tertinggi adalah kemampuan bekerja sama skornya sebesar 156,5 atau **Sangat Tinggi** sedangkan pernyataan terendah adalah keandalan karyawan dengan skor sebesar 137,5 **Tinggi**.

4.2.2 Analisis Verifikatif Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Securindo Packatama Indonesia Cabang Jambi

1. Persamaan Regresi

Pengaruh Pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT Securindo Packatama Indonesia Cabang Jambi berdasarkan SPSS 20 dapat dilihat sebagai berikut.

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	22.991	4.435		5.184	.000		
Pengawasan	.604	.083	.779	7.234	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

$$Y = a + b.X$$

$$Y = 22.991 + 0,604.X$$

Berdasarkan tabel diatas diketahui persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut

$$Y = 22.991 + 0,604 X$$

Uji Regresi linear sederhana yaitu regresi yang hanya melibatkan dua variable yaitu variable pengawasan dan variable kinerja, persamaan regresi linear tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Nilai konstantanya positif sebesar 22.991 artinya jika nilai variable pengawasan bernilai 0 (nol) maka nilai Y kinerja berarti 0,606
- b. Nilai koefisien regresi variable pengawasan memiliki nilai positif yaitu sebesar 0,606 yang artinya setiap kenaikan pengawasan maka akan semakin positif dan baik pula kinerja PT Securindo Packatama Indonesia Cabang Jambi.

2. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Hasil Perhitungan SPSS untuk melihat koefisien determinasi dilihat dari Model Summary berikut ini:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.779 ^a	.606	.595	4.493	1.857

a. Predictors: (Constant), Pengawasan

b. Dependent Variable: Kinerja

Koefisien Korelasi antara pengawasan (X) terhadap kinerja (Y) karyawan adalah 0,606 artinya terdapat hubungan yang cukup erat antara pengawasan (X) terhadap variable kinerja (Y) pada PT Securindo Packatama Indonesia Cabang Jambi.

Dari hasil pengujian model summary maka diperoleh nilai R sebesar 0,779 angka ini menyatakan bahwa besarnya konstanta variable X (pengawasan) terhadap variable Y (kinerja) 0,606 atau 60,6 dipengaruhi variable-variabel lainnya yang

tidak diteliti pada penelitian ini seperti motivasi, budaya organisasi, lingkungan dan lain-lain.

3. Uji t

Untuk mengetahui besaran pengaruh variabel independen pengawasan (X) terhadap variabel dependen dapat dilihat dari tabel dibawah

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	1	(Constant)	22.991			4.435
	Pengawasan	.604	.083	.779	7.234	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Menurut supardi (2013:233) dalam menentukan ttabel didapat dari pembaca tabel distribusi t untuk taraf signifikan (a tertentu) dan $dk=n-k-1$ dalam hal ini $n=$ banyak pasang data (sampul unit analisa) dan $k=$ banyaknya variable bebas atau $36-1-1=34$ dan t_{tabel} 2.03224.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu >2.03224 dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka hal ini berarti H_a diterima dengan kata lain bahwa variable pengawasan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Securindo Packatama Indonesia Cabang Jambi.

4.2.4 Analisis Pengawasan pada PT Securindo Packatama Indonesia Cabang Jambi

Pengawasan pada PT Securindo Packatama Indonesia Cabang Jambi dinilai tinggi dilihat dari rata-rata nilai pengawasan 145,5 jika dilihat dari rentang skala 123-151 artinya hipotesis mengenai pengawasan dapat diterima dari lima indikator yang tertinggi dengan skor 154,5 dan skor terendah adalah 141,3.

4.2.5 Analisis Kinerja pada PT Securindo Packatama Indonesia Cabanag Jambi

Kinerja pada PT Securindo Packatama Indonesia Cabang Jambi dinilai tinggi dilihat dari rata-rata nilai kinerja 149,9 jika dilihat dari rentang skala 123-151 artinya hipotesis mengenai kinerja dapat diterima dari lima indikator yang digunakan yang digunakan untuk mengukur kinerja, indikator tertinggi dengan skor 156,5 dan indikator terendah 137,5.

4.2.6 Analisi Pengaruh Pengawasan terhadap kinerja Karyawan pada PT Securindo Packatama Indonesia Cabang Jambi

Hasil perhitungan dengan hasil SPSS diketahui persamaan model regresi yaitu $22,991 + 0,604$ dari persamaan tersebut terlihat bahwa adanya pengaruh positif antara pengawasan terhadap kinerja pada PT Securindo Packatama Indonesia Cabang Jambi, kenyataan ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,604 artinya setiap kenaikan pada pengawasan sebesar 1% maka mengakibatkan kinerja karyawan mengalami peningkatan

Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan dapat dilihat bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan . Hal ini dibuktikan dari nilai signifikan yang lebih kecil dari nilai $\alpha(0,05)$ yaitu sebesar 0,000 hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh pada kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian tentang Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Securindo Packatama Indonesia Cabang Jambi didapatkan kesimpulannya sebagai berikut :

- a. Pengawasan tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Securindo Packatama Indonesia Cabang Jambi dapat dilihat dari koefisien korelasi dan Determinasi yang menyatakan bahwa besarnya konstanta variabel X (Pengawasan) terhadap variabel Y (kinerja) 60,6 %. Diperoleh nilai signifikan pada tabel nilai signifikan yaitu 0,000 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini dengan mengikuti taraf signifikan 0,005. Artinya jika nilai signifikan dibawah 0,005 maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $36-1-1 = 34$, (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen), maka hubungan antara variabel X dan variabel Y terdapat korelasi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,005$) maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X dan Y.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian dan kesimpulan yang sudah dijelaskan, maka penulis memberikan saran bagi PT Securindo Packatama Indonesia Cabang Jambi adalah:

- a. Hendaknya pengawasan harus mentaati aturan yang ada dan mengadakan evaluasi pekerjaan pegawai serta karyawan dapat hadir tepat waktu agar SOP perusahaan tersebut dapat berjalan dengan lancar.
- b. Dalam meningkatkan kinerja karyawan pengawasan atau pemimpin seharusnya memperhatikan apa yang menjadi faktor yang bisa meningkatkan kinerja. Contoh : memastikan semua asset yang akan digunakan berfungsi dengan baik, menyesuaikan keahlian dengan bidang kerja dan membuat peraturan sebagai ancaman bagi karyawan yang bekerja yang kurang sungguh-sungguh.
- c. Kepada penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti variabel motivasi, kedisiplinan dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Dian Utami Sutiksno, d. (2020). *Tourism Marketing*. Semarang
- Evander, G. S., & Merinda H.Ch, P. (2019). *Pengaruh Penempatan Kerja, Pengawasan dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja PT. Cahaya Mutiara Basaan*. *Jurnal Emba*, Vol.8(No.7), 3369-3378.
- Fitriana, & Lilianti, E. (2020). *Pengaruh Pengawasan dan Penilaian Terhadap Produktifitas Kerja pada PT. Remco Palembang*. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol.17(No.2), hal 127-139.
- Ghozila. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Dkk, M. (2020). *Pengantar manajemen*. (J. Simarmata, Ed.) Semarang: yayasan kita menulis.
- Hadoko. (2013). *Manajemen*. Jakarta: Selemba Empat.
- Herianto, & Asron, S. (2020). *Pengaruh pengawasan kinerja dan disiplin kinerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Centric Powerindo di Kota Batam*. *Jurnal Emba*, Vol.8(No.1), 672-683.
- Rinto (2021), Skripsi : *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Securindo Packatama Indonesia di Area Mall Ska Pekanbaru*
- Kasmir. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Perss.
- Lifia, Fisca, Marbun, V., Shelly, Y., & Ina, N. S. (2019). *Pengaruh Pengembangan Karier*. *Wahana Inovasi*, 8, 3.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi: Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Mulyadi. (2007). *Sistem Pengendalian dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Penerbit Selemba Empat.
- Nofrizal. (2019). *Metode Penelitian dan Praktek SPSS*. Pekanbaru: Unilak Press.
- Nurmansyah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Penerbit Unilak Perss.
- Nurmansyah. (2018). *Pengantar Manajemen Sumber daya Manusia*. Pekanbaru: Unilak Press.
- Sherly, & Dahrma, E. (2019). *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bakrie Sumatra Plantion, tbk Serbangan Estate, kisanan*. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, Vol.9(No.2), hal.282-295.
- Wibowo. (2013). *Ekonomi dan Administrasi*. Jakarta: Penerbit Rajawali Press.

Lampiran 1

SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUSIONER

Kepada Yth,

PT. Securindo Packatama Indonesia Cabang Jambi

Dengan hormat,

Dalam rangka penelitian penyusunan tugas akhir skripsi yang merupakan salah satu syarat akademis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada fakultas ekonomi Universitas Batanghari Jambi, Maka bersama ini saya mohon kesediaan waktu Bapak/Ibu/Sdr untuk dapat menjadi responden dalam penelitian yang saya lakukan.

Adapun identitas saya adalah sebagai berikut :

Nama : Wira Theresia Sibarani

NIM : 1800861201329

Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Securindo Packatama Indonesia Cabang Jambi

Kusioner ini ditunjukkan untuk diisi oleh Bapak/Ibu/Sdr dengan menjawab seluruh pernyataan yang telah disediakan, Saya mengharapkan jawaban Bapak/Ibu/Sdr berikan nantinya menurut pendapat masing-masing. Perlu diketahui bahwa Seluruh informasi/jawaban yang diberikan dijamin kerahasiannya dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penyusunan skripsi ini, serta bukan merupakan penilaian pekerjaan, sehingga tidak mempengaruhi status dan jabatan Bapak/Ibu/Sdr.

Demikian surat pengantar ini saya sampaikan, atas partisipasi dan ketulusan hati Bapak/Ibu/Sdr, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Wira Theresia Sibarani

Data Responden

Berikan tanda (\surd) untuk pilihan yang paling tepat dari pertanyaan dibawah ini dengan nilai ssebagai berikut :

Karakteristik Responden

1. No. Responden :
2. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
3. Umur : 18-23 Tahun 30-35 Tahun
 24-29 Tahun \geq 36 Tahun
4. Tingkat Pendidikan : SMA Sarjana
 Diploma
5. Masa Kerja : \leq 1Tahun \geq 5 Tahun
 1-5 Tahun

Keterangan:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

KUISIONER

A. PENGAWASAN

NO	Pernyataan	Skor				
		STS	TS	KS	S	SS
	Prosedur					
1	Pimpinan selalu melihat pelaksanaan pekerjaan karyawan					
2	Pengawasan tidak boleh menyalahi aturan yang ada					
3	Diadakan evaluasi setelah kegiatan pekerjaan					
	Standar					
4	Adanya batas waktu dalam bekerja					
5	Diperlukan standar pekerjaan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan					
6	Pengawasan karyawan harus sesuai dengan SOP					
	Ketelitian					
7	Diperlukan ketelitian karyawan di dalam melakukan pekerjaan di perusahaan					
8	Pengawasan karyawan harus dilakukan secara professional					
9	Adanya pengukur kinerja pegawai					
	Pengukuran Pekerjaan					
10	Adanya evaluasi pekerjaan pegawai					
11	Pengukuran pekerjaan karyawan harus objektif					
	Perbaikan					
12	Karyawan selalu memperbaiki pekerjaan setiap kali dilakukan evaluasi kerja					
13	Adanya koreksi pekerjaan dari pimpinan					

B. KINERJA

NO	PERYATAAN	SKOR				
		STS	TS	KS	S	SS
	Kuantitas					
1.	Pegawai memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
2.	Karyawan mampu melampaui standar yang telah ditentukan					
3.	Volume pekerjaan karyawan sesuai dengan target perusahaan					
	Kualitas					
4.	Karyawan mampu mencapai standar yang telah ditentukan					
5.	Karyawan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan					
6.	Tingkat keakuratan dari hasil pekerjaan yang telah diselesaikan					
	Keandalan Karyawan					
7.	Karyawan dapat diandalkan dalam melakukan pekerjaan					
8.	Karyawan dapat dipercaya dalam melakukan pekerjaan					
	Kehadiran					
9.	Karyawan dapat hadir tepat waktu					
10.	Karyawan dapat membagi waktu istirahat dalam bekerja					
11.	Karyawan termasuk orang yang disiplin dalam kehadiran					
	Kemampuan Bekerja Sama					
12.	Karyawan dapat bekerjasama dengan tim					
13.	Karyawan memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja					

Tabulasi Data Ordinal Variabel Pengawasan

Sampel	Jumlah Pertanyaan (Pengawasan)													Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
1	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	2	4	5	54
2	3	3	4	2	4	3	3	3	4	4	5	5	4	47
3	5	3	5	3	4	5	3	4	5	4	4	5	4	54
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	63
5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	60
6	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40
7	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	60
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
10	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	55
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	64
12	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	5	5	51
13	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	5	5	5	54
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
15	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	52
16	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	51
17	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	63
18	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	59
19	4	4	4	3	5	4	3	3	3	4	4	4	5	50
20	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	64

21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	41
22	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	43
23	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	3	46
24	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	42
25	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	4	42
26	5	3	2	3	3	5	4	3	5	3	3	3	4	46
27	3	2	3	3	3	1	3	3	3	4	4	4	4	40
28	5	3	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	4	57
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
30	4	4	3	5	4	3	5	5	3	4	4	4	5	53
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
32	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	43
33	5	1	4	3	5	5	5	5	4	1	2	3	4	47
34	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	62
35	4	2	3	1	2	1	2	2	2	1	2	3	2	27
36	4	3	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	56

Sampel	Jumlah Pertanyaan (Kinerja)													Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
1	5	4	3	3	5	5	4	3	5	4	4	4	5	54
2	3	2	4	5	2	4	2	2	3	4	3	3	3	40
3	2	5	5	5	5	5	2	5	5	4	5	4	5	57
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
5	5	5	4	5	3	3	5	3	5	4	3	4	5	54
6	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	47
7	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	48
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
10	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	56
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
12	5	3	5	4	5	4	3	4	5	5	5	4	5	57
13	4	3	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	56
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
15	4	4	4	5	3	4	3	5	4	4	4	4	5	53
16	4	5	5	5	5	3	3	3	4	3	5	3	5	53
17	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	61
18	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	56
19	4	3	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	57
20	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	59

21	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	5	46
22	3	4	3	3	5	5	2	3	5	5	5	4	5	52
23	3	5	4	5	4	5	3	3	4	5	5	5	4	55
24	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	54
25	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	46
26	4	3	4	5	2	4	2	3	4	5	5	5	5	51
27	3	5	5	3	5	3	3	4	5	4	5	4	4	53
28	5	5	5	5	5	5	4	3	5	3	1	3	4	53
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
30	5	4	3	5	3	5	4	5	5	5	4	5	4	57
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
32	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	4	4	5	57
33	5	5	3	5	3	2	5	5	5	5	4	5	4	56
34	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
35	2	3	2	4	3	2	2	2	2	2	2	3	2	31
36	5	3	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	60

Successive Interval Kinerja

Kinerja														
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	Rata-rata
1	4,00	2,84	1,88	1,00	3,73	3,91	2,75	2,11	3,97	2,77	2,81	2,35	4,01	2,93
2	2,11	1,00	2,95	3,17	1,00	2,64	1,00	1,00	1,79	2,77	1,99	1,00	1,69	1,85
3	1,00	3,95	4,28	3,17	3,73	3,91	1,00	4,00	3,97	2,77	4,10	2,35	4,01	3,25
4	4,00	3,95	4,28	3,17	3,73	3,91	3,77	4,00	3,97	4,05	4,10	3,74	4,01	3,90
5	4,00	3,95	2,95	3,17	1,96	1,78	3,77	2,11	3,97	2,77	1,99	2,35	4,01	2,98
6	2,11	2,01	2,95	1,94	2,62	2,64	1,98	2,11	1,79	2,77	2,81	2,35	2,63	2,36
7	2,11	2,84	2,95	1,00	1,96	2,64	2,75	2,95	2,64	1,88	2,81	2,35	2,63	2,42
8	2,95	2,84	2,95	1,94	2,62	2,64	2,75	2,95	2,64	2,77	2,81	2,35	2,63	2,68
9	4,00	3,95	4,28	3,17	3,73	3,91	3,77	4,00	3,97	4,05	4,10	3,74	4,01	3,90
10	2,11	2,84	2,95	3,17	3,73	3,91	2,75	2,95	2,64	2,77	4,10	2,35	4,01	3,10
11	4,00	3,95	4,28	3,17	3,73	3,91	3,77	4,00	3,97	4,05	4,10	3,74	4,01	3,90
12	4,00	2,01	4,28	1,94	3,73	2,64	1,98	2,95	3,97	4,05	4,10	2,35	4,01	3,23
13	2,95	2,01	2,95	3,17	3,73	2,64	2,75	2,95	3,97	4,05	2,81	2,35	4,01	3,10
14	2,95	2,84	2,95	1,94	2,62	2,64	2,75	2,95	2,64	2,77	2,81	2,35	2,63	2,68
15	2,95	2,84	2,95	3,17	1,96	2,64	1,98	4,00	2,64	2,77	2,81	2,35	4,01	2,85
16	2,95	3,95	4,28	3,17	3,73	1,78	1,98	2,11	2,64	1,88	4,10	1,00	4,01	2,89
17	2,95	3,95	2,95	3,17	3,73	2,64	3,77	4,00	3,97	4,05	4,10	3,74	2,63	3,51
18	4,00	3,95	2,95	1,94	2,62	3,91	2,75	2,95	2,64	4,05	2,81	2,35	2,63	3,04
19	2,95	2,01	4,28	1,94	3,73	2,64	2,75	2,95	3,97	4,05	4,10	3,74	2,63	3,21
20	2,95	3,95	2,95	1,94	2,62	3,91	2,75	4,00	3,97	4,05	4,10	2,35	4,01	3,35
21	2,11	2,84	2,95	1,00	1,96	1,78	1,98	2,11	2,64	2,77	1,99	2,35	4,01	2,35
22	2,11	2,84	1,88	1,00	3,73	3,91	1,00	2,11	3,97	4,05	4,10	2,35	4,01	2,85
23	2,11	3,95	2,95	3,17	2,62	3,91	1,98	2,11	2,64	4,05	4,10	3,74	2,63	3,07
24	2,95	2,84	4,28	3,17	3,73	2,64	1,98	2,95	2,64	2,77	2,81	2,35	2,63	2,90
25	2,11	2,84	2,95	1,94	2,62	2,64	1,98	2,11	1,79	1,88	2,81	2,35	1,69	2,29
26	2,95	2,01	2,95	3,17	1,00	2,64	1,00	2,11	2,64	4,05	4,10	3,74	4,01	2,80
27	2,11	3,95	4,28	1,00	3,73	1,78	1,98	2,95	3,97	2,77	4,10	2,35	2,63	2,89
28	4,00	3,95	4,28	3,17	3,73	3,91	2,75	2,11	3,97	1,88	1,00	1,00	2,63	2,95
29	4,00	3,95	4,28	3,17	3,73	3,91	3,77	4,00	3,97	4,05	4,10	3,74	4,01	3,90
30	4,00	2,84	1,88	3,17	1,96	3,91	2,75	4,00	3,97	4,05	2,81	3,74	2,63	3,21
31	4,00	3,95	4,28	3,17	3,73	3,91	3,77	4,00	3,97	4,05	4,10	3,74	4,01	3,90
32	4,00	1,00	4,28	3,17	3,73	3,91	1,00	4,00	3,97	4,05	2,81	2,35	4,01	3,25
33	4,00	3,95	1,88	3,17	1,96	1,00	3,77	4,00	3,97	4,05	2,81	3,74	2,63	3,15
34	2,11	2,01	2,95	1,00	3,73	3,91	3,77	4,00	3,97	4,05	4,10	3,74	4,01	3,34
35	1,00	2,01	1,00	1,94	1,96	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,56	1,00	1,00	1,27
36	4,00	2,01	4,28	3,17	3,73	2,64	1,98	4,00	3,97	4,05	4,10	3,74	4,01	3,51

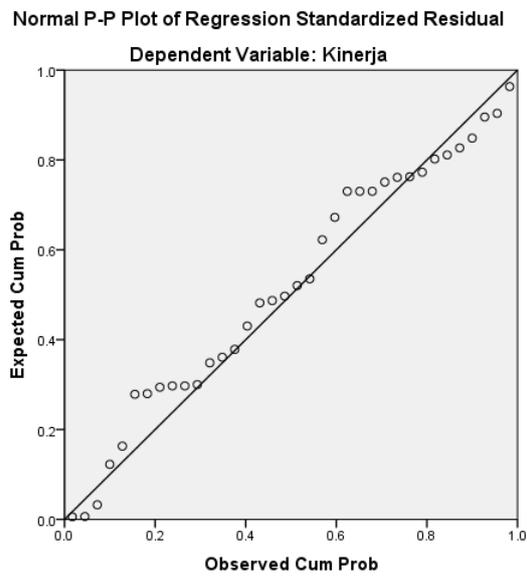
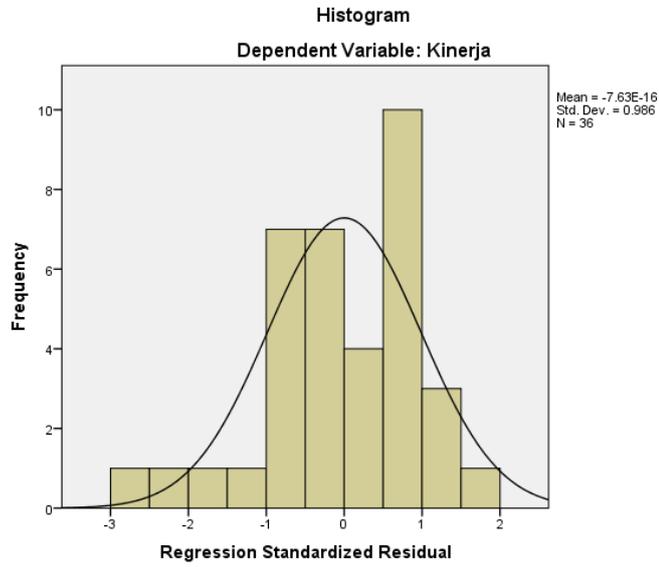
Successive Interval Pengawasan

Pengawasan														
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	Rata-rata
1	2,05	3,67	3,19	2,57	3,19	3,91	4,28	4,19	4,33	3,06	1,00	2,12	4,10	3,20
2	1,00	2,67	3,19	1,56	3,19	2,22	2,27	2,37	3,30	3,06	3,78	3,35	2,76	2,67
3	3,26	2,67	4,28	2,57	3,19	3,91	2,27	3,19	4,33	3,06	2,58	3,35	2,76	3,19
4	3,26	4,71	4,28	4,45	4,39	3,91	4,28	4,19	4,33	4,29	3,78	2,12	2,76	3,90
5	3,26	3,67	4,28	3,48	3,19	3,91	4,28	4,19	3,30	3,06	3,78	3,35	4,10	3,68
6	2,05	2,67	2,27	2,57	2,15	2,22	2,27	2,37	2,37	2,01	1,80	1,00	1,79	2,12
7	1,00	3,67	3,19	4,45	4,39	3,91	3,19	4,19	4,33	4,29	3,78	3,35	4,10	3,68
8	2,05	3,67	3,19	3,48	3,19	2,91	3,19	3,19	3,30	3,06	2,58	2,12	2,76	2,98
9	3,26	4,71	4,28	4,45	4,39	3,91	4,28	4,19	4,33	4,29	3,78	3,35	4,10	4,10
10	2,05	3,67	4,28	3,48	3,19	2,91	3,19	3,19	3,30	3,06	3,78	2,12	4,10	3,25
11	3,26	4,71	4,28	4,45	4,39	3,91	4,28	4,19	4,33	4,29	3,78	2,12	4,10	4,01
12	3,26	2,67	3,19	2,57	3,19	2,22	3,19	2,37	3,30	2,01	3,78	3,35	4,10	3,01
13	2,05	3,67	3,19	2,57	3,19	3,91	3,19	3,19	2,37	3,06	3,78	3,35	4,10	3,20
14	2,05	3,67	3,19	3,48	3,19	2,91	3,19	3,19	3,30	3,06	2,58	2,12	2,76	2,98
15	2,05	2,67	4,28	3,48	3,19	2,22	3,19	3,19	3,30	3,06	2,58	2,12	4,10	3,03
16	1,00	3,67	3,19	3,48	3,19	2,91	3,19	4,19	2,37	3,06	2,58	2,12	2,76	2,90
17	3,26	4,71	4,28	3,48	4,39	3,91	4,28	4,19	4,33	4,29	3,78	3,35	2,76	3,92
18	2,05	3,67	3,19	4,45	3,19	2,91	4,28	4,19	4,33	4,29	2,58	3,35	4,10	3,58
19	2,05	3,67	3,19	2,57	4,39	2,91	2,27	2,37	2,37	3,06	2,58	2,12	4,10	2,89
20	3,26	3,67	4,28	4,45	4,39	3,91	4,28	4,19	4,33	4,29	3,78	3,35	4,10	4,02
21	1,00	2,67	2,27	2,57	2,15	2,22	2,27	2,37	2,37	2,01	2,58	2,12	1,79	2,18
22	1,00	2,67	2,27	3,48	2,15	2,22	3,19	2,37	2,37	2,01	1,80	2,12	2,76	2,34
23	3,26	2,67	2,27	2,57	2,15	2,22	2,27	2,37	2,37	3,06	3,78	3,35	1,79	2,62
24	3,26	2,67	2,27	2,57	2,15	2,22	2,27	2,37	2,37	2,01	1,80	1,00	2,76	2,29
25	1,00	2,67	2,27	2,57	3,19	1,54	2,27	2,37	2,37	3,06	2,58	1,00	2,76	2,28
26	3,26	2,67	1,00	2,57	2,15	3,91	3,19	2,37	4,33	2,01	1,80	1,00	2,76	2,54
27	1,00	1,69	2,27	2,57	2,15	1,00	2,27	2,37	2,37	3,06	2,58	2,12	2,76	2,17
28	3,26	2,67	4,28	4,45	4,39	3,91	3,19	3,19	4,33	2,01	2,58	3,35	2,76	3,41
29	3,26	4,71	4,28	4,45	4,39	3,91	4,28	4,19	4,33	4,29	3,78	3,35	4,10	4,10
30	2,05	3,67	2,27	4,45	3,19	2,22	4,28	4,19	2,37	3,06	2,58	2,12	4,10	3,12
31	3,26	4,71	4,28	4,45	4,39	3,91	4,28	4,19	4,33	4,29	3,78	3,35	4,10	4,10
32	3,26	2,67	2,27	2,57	2,15	2,22	2,27	2,37	2,37	2,01	1,80	1,00	4,10	2,39
33	3,26	1,00	3,19	2,57	4,39	3,91	4,28	4,19	3,30	1,00	1,00	1,00	2,76	2,76
34	3,26	4,71	4,28	4,45	4,39	3,91	4,28	4,19	3,30	3,06	2,58	3,35	4,10	3,83
35	2,05	1,69	2,27	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,23
36	2,05	2,67	4,28	3,48	3,19	2,91	4,28	4,19	3,30	3,06	3,78	2,12	4,10	3,34

OUTPUT SPP

A. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas
2. Uji Grafik



B. Uji Statistik

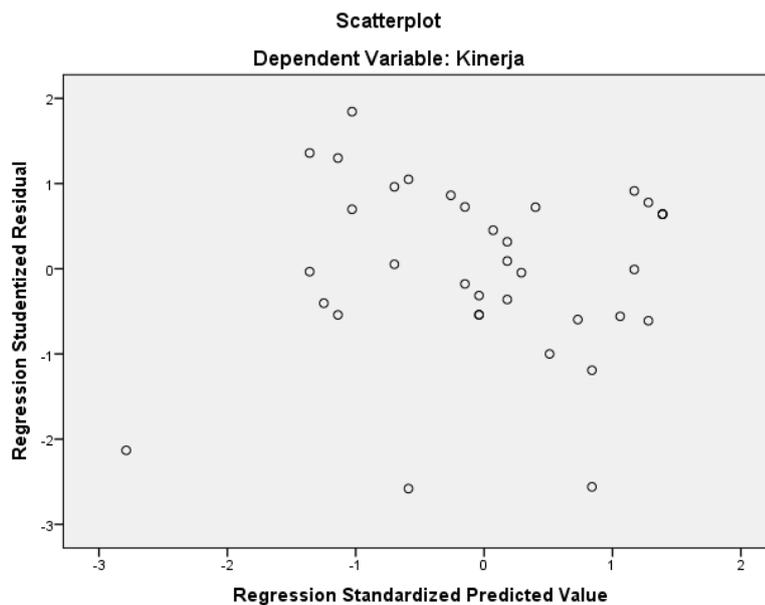
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4.42820511
	Absolute	.137
Most Extreme Differences	Positive	.065
	Negative	-.137
Kolmogorov-Smirnov Z		.820
Asymp. Sig. (2-tailed)		.512

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Uji Heterokedastisitas



3. Persamaan Regresi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.779 ^a	.606	.595	4.493	1.857

a. Predictors: (Constant), Pengawasan

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1056.241	1	1056.241	52.326	.000 ^b
	Residual	686.315	34	20.186		
	Total	1742.556	35			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pengawasan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	22.991	4.435		5.184	.000		
	Pengawasan	.604	.083	.779	7.234	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja