

# HUBUNGAN PENGAWASAN DAN KINERJA KARYAWAN DIVISI TEKNISI PADA PT TRAKINDO UTAMA CABANG PEKANBARU

RISMAN<sup>1</sup> AGNUS HENDRA SARUMAHA<sup>2</sup>  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau  
rismanaris1974@gmail.com

## Abstract

*This research is motivated by employee performance from time to time that needs to be improved, so employees must be able to improve their performance. This study aims to determine the effect of Work Supervision on the performance of the employees of the Technician Division of PT Trakindo Utama Pekanbaru Branch. In this study data were collected through a questionnaire of 34 employees. Quantitative analysis includes validity and reliability tests, classic assumption tests, hypothesis testing through *t* tests and analysis of coefficient of determination (*R*<sup>2</sup>) tests. The data analysis technique used is simple regression analysis, which serves to prove the research hypothesis. Hypothesis testing using the Coefficients test obtained *t* count of 5.300 and also *t* table of 2.036 which means *t* arithmetic 5.300 > *t* table 2.036 and also the level of significance is 0.00 < 0.05 so that the results of this study are supervision has a significant effect on employee performance in the Division PT Trakindo Utama Technician Pekanbaru Branch. The influence of supervisory variable (*X*) on performance (*Y*) is positive as evidenced from the result of *b* = 0.726 which means that every increase in one unit of monitoring variables will be able to increase the performance variable of the PT Trakindo Utama Pekanbaru Branch Technician Division by 0.726 units. The value of the determinant coefficient (*R* Square) of 0.467. This means that supervision contributes influence to the performance of the employees of the Technician Division of PT Trakindo Utama Pekanbaru Branch amounting to 46.70% while the remaining 53.30% is influenced by other variables outside the supervision variable.*

**Keywords:** *Supervision and Performance*

## Pendahuluan

Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian penting dari proses manajemen sumber daya manusia. Namun demikian pentingnya perencanaan sumber daya manusia tersebut seringkali tidak disadari oleh para manajer perusahaan, karena ada anggapan bahwa apabila diperlukan akan dapat segera dipenuhi mengingat ketersediaan tenaga kerja cukup banyak. Tetapi pada kenyataannya kebutuhan sumber daya manusia yang sesuai dengan kriteria dan kebutuhan perusahaan sulit dapat dipenuhi, sehingga organisasi tidak memiliki sumber daya manusia yang siap menghadapi persaingan dan tantangan bisnis serta harapan para pelanggan.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar

memberikan andil positif terhadap semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya, setiap pegawai diharapkan memiliki semangat yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan kinerja yang tinggi. Budaya merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan atau pegawainya dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi

Dengan adanya suatu pengawasan yang baik sangat penting dan berpengaruh dalam proses pelaksanaan kegiatan dalam organisasi. Pengawasan dianggap sebagai salah satu alternatif yang berhubungan dengan pencegahan dan tindakan bagi pegawai yang suka melanggar peraturan. Jadi pengawasan

merupakan segala usaha dan kegiatan untuk mengetahui dan menilai kenyataan yang sebenarnya mengenai pelaksanaan tugas atau kegiatan apakah sesuai dengan semestinya atau tidak.

PT Trakindo Utama Cabang Pekanbaru menjadi perusahaan terkemuka

dalam usaha jasa penjualan dan penyewaan alat berat dalam memenuhi harapan pelanggan dengan memberikan pelayanan yang aman, nyaman dan berkualitas. Berikut adalah jumlah karyawan Divisi Technician Di PT Trakindo Utama Cabang Pekanbaru

**Tabel 1**

**Data Karyawan Divisi Technician Di PT Trakindo Utama Cabang Pekanbaru Tahun 2015-2019**

Tahun	Jumlah Karyawan	Pelanggaran Absensi (Hari)		
		Alpa	Terlambat	Pulang Cepat
2015	30	42	94	118
2016	30	38	106	108
2017	32	34	98	124
2018	34	40	112	118
2019	34	42	122	120

Sumber: PT Trakindo Utama Cabang Pekanbaru, 2020

Dari tabel diatas adalah data keseluruhan jumlah karyawan bagian teknisi yang merupakan ujung tombak di perusahaan PT Trakindo Utama. Karyawan teknisi sebagai salah satu penentu keberhasilan suatu perusahaan jasa perbaikan alat-alat berat seperti *service*, pemeliharaan, penggantian *parts* merupakan unsur terpenting penyelenggara perusahaan sering pula menimbulkan masalah. Hal ini disebabkan setiap

manusia mempunyai tingkat kebutuhan, harapan dan latar belakang sosial dan masalah yang berbeda. Salah satu masalah yang sering dihadapi perusahaan adalah menurunnya kinerja karyawan. Penurunan kinerja juga mengakibatkan penurunan terhadap pendapatan PT Trakindo Utama Cabang Pekanbaru, dimana dari tahun ketahun terus mengalami penurunan seperti tergambar pada tabel di bawah ini :

**Tabel 2**

**Data Kinerja Divisi Technician Di PT Trakindo Utama Cabang Pekanbaru Tahun 2015-2019**

Tahun	Jumlah Kerusakan ( Unit )	Yang terselesaikan	Pencapaian (%)
2015	1420	1248	87,89
2016	1622	1266	78,05
2017	1488	1224	82,26
2018	1524	1264	82,94
2019	1628	1302	79,97

Sumber: PT Trakindo Utama Cabang Pekanbaru, 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan juga tingkat kinerja karyawan bagian teknisi cenderung mengalami penurunan sejak tahun 2015 bisa dilihat dari penurunan penyelesaian kerusakan unit. Kinerja yang belum maksimal merupakan suatu permasalahan yang sering dihadapi oleh suatu perusahaan dalam usahanya untuk meningkatkan keuntungan yang akan dicapai.

Masalah kinerja berhubungan erat dengan pencapaian tujuan perusahaan, karena tenaga kerja merupakan salah satu faktor utama bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ketidak mampuan perusahaan dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan suatu kendala yang dihadapi oleh setiap perusahaan.

**Tabel 3**  
**Data pengawasan dalam kegiatan karyawan PT Trakindo Utama**  
**Cabang Pekanbaru 2019**

No.	Jumlah Pengawasan	Jenis Kegiatan	Bentuk Pengawasan	Nilai angka	Nilai Huruf
1	12 kali	Laporan Kerja	Kartu Laporan	7,56	Baik
2	12 kali	Disiplin Karyawan	Absensi	6,77	Cukup
3	24 kali	Jam Kerja	Target jam	6.84	Cukup
4	24 kali	Target Perbaikan	Kuantitas Repair	6,94	Cukup

Sumber : PT Trakindo Utama Cabang Pekanbaru, 2020

Dari tabel diatas dapat diambil kesimpulan bahwa Pengawasan di PT Trakindo Utama Cabang Pekanbaru belum baik, ini bisa dilihat dari nilai angka maupun nilai huruf. Pengawasan dilakukan rata rata sebulan sekali dan ada juga 2 kali dalam sebulan. Pengawasan sebagai proses pengamatan, pemeriksaan, pengendalian dan pengkoreksian dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan di PT Trakindo Utama Cabang Pekanbaru untuk menjamin agar semua pekerjaan/ kegiatan organisasi yang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

## KAJIAN LITERATUR

### Menejamen Sumber Daya Manusia

Menurut Gerry Dessler dalam Suparno (2015:2), manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan. Menurut Danang Sunyoto (2012:1), manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Menurut Handoko (2011:4), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2011:2), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan

pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

### Pengawasan

Menurut Schermerhorn dalam Ernie dan Saefullah (2010 : 317) mendefinisikan pengawasan merupakan sebagai proses dalam menetapkan ukuran kinerja dalam pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan ukuran yang telah ditetapkan tersebut. Selanjutnya menurut Gilbert dalam Ernie dan Saefullah (2010 : 317) pengawasan adalah proses untuk memastikan bahwa segala aktivitas yang terlaksana sesuai dengan apa yang telah direncanakan.

Schermerhorn dalam Ernie, (2010:317) mengatakan bahwa pengawasan sebagai proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut. Sedangkan menurut Darwis, (2011 :125) pengawasan adalah proses pengamatan, pemeriksaan, pengendalian dan pengkoreksian daripada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan/ kegiatan organisasi yang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan menurut (Darwis dalam Iskandar, 2018:226) menyatakan pengawasan adalah proses pengamatan, pemeriksaan, pengendalian dan pengkoreksian daripada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan/kegiatan organisasi yang

dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang ditetapkan sebelumnya.

Masykur Wiratmo, (2011 : 269) berpendapat bahwa Pengawasan dapat didefinisikan sebagai suatu usaha sistematis oleh manajemen bisnis untuk membandingkan kinerja dengan standar, rencana, atau tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu untuk menentukan kinerja sejalan dengan standar tersebut dan untuk mengambil tindakan penyembuhan yang diperlukan untuk melihat bahwa sumber daya manusia dan sumber daya perusahaan lainnya digunakan dengan seefektif dan seefisien mungkin di dalam mencapai tujuan perusahaan.

### Indikator – Indikator Pengawasan

Menurut Handoko (2011:363) dalam Fitra Margaret (2017) jurnal Kolegial – Vol.5, No.1. Juni 2017 ISSN 2088-5644, indikator-indikator pengawasan yaitu:

1. Penetapan standar pelaksanaan  
Standar mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil.
2. Penentuan metode pengukuran pelaksanaan kegiatan.  
Menentukan metode pengukuran pelaksanaan kegiatan secara tepat. Pengukuran juga sebaiknya mudah dilaksanakan, tidak mahal, serta dapat diterangkan kepada karyawan.
3. Pengukuran pelaksanaan kegiatan.  
Pengukuran pelaksanaan yaitu pengamatan, laporan-laporan baik lisan ataupun tertulis, Pengujian atau dengan pengambilan sampel.
4. Perbandingan pelaksanaan dengan standar kerja  
Kompleksitas sangat mungkin terjadi saat pengimpretasian penyimpangan. Penyimpangan-penyimpangan harus dianalisa agar dapat diketahui penyebab mengapa standar tidak dapat dicapai.
5. Pengambilan tindakan koreksi atas penyimpangan  
Tindakan koreksi dapat diambil dalam berbagai bentuk. Standar mungkin diubah, pelaksanaan diperbaiki, atau keduanya dilakukan bersamaan.

### Kinerja Karyawan.

Menurut Simamora (2010:338), penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses yang dipakai oleh perusahaan/organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan. Menurut Hasibuan, (2013:94), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta

waktu". Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa: "Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

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

Dari beberapa definisi tersebut penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa kinerja merupakan output atau hasil kerja yang dihasilkan baik segi kualitas maupun kuantitas pekerjaannya dan dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan perannya di dalam organisasi atau perusahaan yang disertai dengan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja merupakan suatu hal yang penting dan juga kunci untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi, dimana jika kinerja karyawan tidak baik maka suatu kegiatan tidak mungkin berjalan.

### Indikator Kinerja Karyawan

Indikator yang dipakai untuk mengukur kinerja menurut John Miner dalam Edison (2016:195) adalah kualitas pekerjaan, kuantitas, penggunaan waktu, dan kerjasama, dengan penjelasan sebagai berikut :

- a. Kualitas  
Menyangkut kesesuaian hasil, tingkat kesalahan, kesalahan, dll
- b. Kuantitas

Yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan baik dalam nilai uang, jumlah unit atau jumlah lingkaram aktifitas atau jumlah kegiatan.

c. Penggunaan Waktu

Sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi pelaksanaan kerja dapat disesuaikan dalam waktu yang ditentukan, ketidakhadiran, efektifitas.

d. Kerjasama.

Menyangkut peningkatan harga diri, hubungan baik dan kerjasama antara teman kerja, maupun kepada bawahan dan atasan.

**Hubungan Pengawasan dan Kinerja Karyawan**

Payaman (2011:10) menjelaskan bahwa kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat dikelompokkan pada 3 (tiga) kelompok, yaitu: (1) kompetensi individu seperti kemampuan dan keterampilan kerja melakukan kerja; (2) dukungan organisasi seperti ketersediaan sarana dan prasarana kerja, kepuasan kerja kompensasi dan kenyamanan lingkungan kerja; dan (3)

dukungan manajemen seperti kepemimpinan, pengawasan dan lingkungan kerja. Rivai (2001:309) menambahkan bahwa kegiatan pelatihan adalah salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Hipotesis**

Hipotesis yang diajukan penulis adalah sebagai berikut: diduga bahwa pengawasan mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan Teknisi Di PT Trakindo Utama Cabang Pekanbaru.

**Variabel Penelitian**

Dalam hal ini sehubungan dengan judul terdapat dua variabel, yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

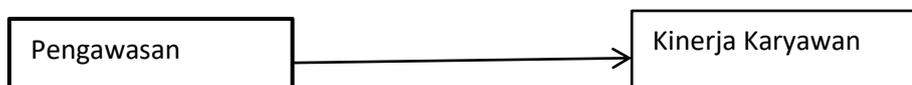
Variabel X = Pengawasan

Variable Y = Kinerja Karyawan

**Kerangka Konseptual**

Berdasarkan kajian literatur yang telah dilakukan, penulis membuat kerangka konseptual sebagai berikut:

**Gambar1 : Kerangka Konseptual**



**METODE PENELITIAN**

**Rancangan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif dimana kesimpulan diambil dengan melakukan pengujian hipotesis, Penelitian kuantitatif memiliki tujuan mengeneralisasi temuan penelitian sehingga dapat digunakan untuk memprediksi situasi yang sama pada populasi lain. Penelitian kuantitatif juga digunakan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antar variabel yang diteliti

**Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada PT Trakindo Utama Cabang Pekanbaru Jl. Soekarno - Hatta, No. 36, Kel. Labuh Baru Barat, Kec. Payung Sekaki, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau, Indonesia.

**Populasi dan Sampel**

Populasi merupakan keseluruhan objek yang akan diteliti. Dimana dalam penelitian ini populasinya adalah semua karyawan Teknisi PT Trakindo Utama Cabang Pekanbaru yaitu sebanyak 34 orang responden. Sedangkan teknik pengambilan sampel ditentukan secara sensus yaitu mengambil seluruh populasi yang digunakan sebagai sampel karena jumlah populasi < 100 (Suharsimi Arikunto, 2010:174). Sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 34 orang.

**Teknik Pengambilan Sampel**

Sedangkan teknik pengambilan sampel ditentukan secara sensus yaitu mengambil seluruh populasi yang digunakan sebagai sampel karena jumlah populasi yang relatif sedikit. Jadi sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 34 orang, yaitu seluruh karyawan Teknisi PT Trakindo Utama Cabang Pekanbaru.

**Teknik Mengumpulkan Data**

Penulis menyebarkan daftar pertanyaan pada seluruh responden yang terpilih. Daftar pertanyaan yang diajukan telah disiapkan beberapa alternatif jawaban yang telah diarahkan, sesuai dengan pokok permasalahan dengan tujuan penelitian. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi sosial. Skor jawaban responden dalam penelitian terdiri atas lima alternatif jawaban yang mengandung variasi lain yang bertingkat (Iskamto, 2017b). yaitu Jawaban: sangat setuju = 5, setuju = 4, kurang setuju = 3, tidak setuju = 2, sangat tidak setuju = 1

**Teknik Analisa Data**

Teknik analisa yang digunakan adalah analisa diskritif dengan melakukan uji data: Uji Validitas, Uji Reliabilitas, dan Uji Normalitas dan uji Hipotesis : Analisis Regresi Linier

**Tabel 4 Karakteristik Responden**

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Pria	34	100
2	Wanita	0	0
	Jumlah	34	100%
No	Usia (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	20-30	16	47,06
2	31-40	10	29,41
3	>40	8	32,53
	Jumlah	34	100 %
No	Tkt Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SMA	28	82,35
2	D3	-	-
3	S1	6	16,65
4	S2	-	-
	Jumlah	34	100%
No	Masa Kerja	Jumlah ( orang )	Presentase ( %)
1	<1 Tahun	-	-
2	1-5 Tahun	14	41,18
3	6-10 Tahun	13	38,23
4	>10 Tahun	7	20,59
		34	1000%

Sumber : Data Olahan, 2020

**Uji Validitas dan Reliabilitas**

Setelah data dikumpulkan, diseleksi kelengkapannya untuk analisis. Langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian terhadap validitas data dan reabilitas data. Pengujian validitas dan reabilitas dilakukan secara keseluruhan terhadap seluruh item

Sederhana, Uji T dan analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Deskripsi Identitas Responden**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 34 responden yang dijadikan sampel yaitu seluruh karyawan Teknisi PT Trakindo Utama Cabang Pekanbaru. Terdapat 4 karakteristik responden yang dimasukkan dalam penelitian ini, yaitu identitas responden berdasarkan Umur, jenis kelamin dan tingkat pendidikan dan berdasarkan lamanya bekerja. Identitas yang dipertanyakan dalam kuesioner merupakan karakteristik yang dianggap sesuai untuk mendukung penelitian ini. Secara rinci identitas tersebut adalah sebagai berikut

Berdasarkan angket yang telah disebarakan oleh peneliti didapatkan responden seperti pada tabel 3 berikut ini:

pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel penelitian.

**Uji Validitas**

Untuk menguji pernyataan satu dengan lainnya valid atau tidak, maka pengujiannya dilakukan dengan menggunakan teknik *sensus* (semua populasi menjadi sampel ). Penyebaran kuisisioner dilakukan pada 34

responden. Analisis dilakukan terhadap semua ke 24 butir instrumen. Kriteria pengujiannya dilakukan dengan cara membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  pada taraf  $\alpha = 0,05$ . Menentukan nilai  $r_{tabel}$  adalah dari tabel r (tabel terlampir),

dengan  $N=34$  dan taraf signifikan = 0,05.  $df = n-2 (46-2) = 32$   $r_{tabel} = 0,349$ . Dasar pengambilan keputusan pada uji validitas ini adalah :

**Tabel 5 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Jumlah Item	Hasil
Pengawasan	10	Valid
Kinerja Karyawan	12	Valid

Sumber : Data olahan SPSS 2020

Berdasarkan tabel 4 diatas, hasil perhitungan uji validitas variabel diperoleh kesimpulan bahwa 22 item alat ukur tersebut semua dinyatakan *valid*.

Koefisien reliabilitas instrumen dimaksudkan untuk melihat konsistensi jawaban butir-butir pernyataan yang diberikan oleh responden dalam perhitungannya, menggunakan program SPSS 17. Berikut adalah hasil perhitungan yang didapatkan

**Uji Reliabilitas**

**Tabel 6 hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Batas Reliabilitas	Cronbach's Alpha	hasil
Pengawasan	0,60	0,849	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,60	0,865	Reliabel

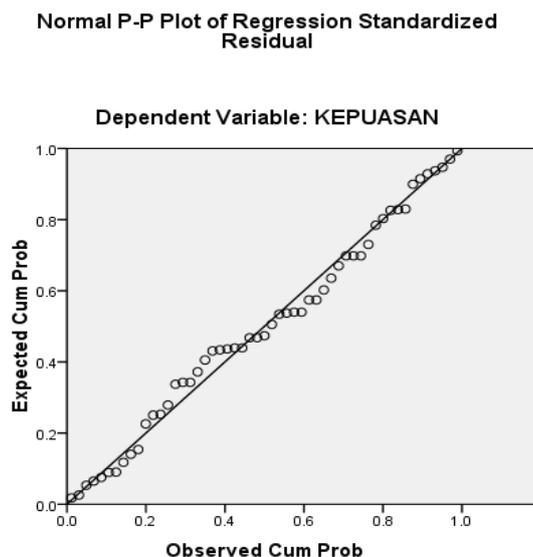
Sumber : Data olahan SPSS 2020

Hasil pengujian reliabilitas pada tabel 5 diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien  $\alpha$  ( *Alpha* ) dari variabel-variabel yang diteliti menunjukkan hasil yang beragam dan variabel nilai *Croanbach Alpha* lebih besar dari 0,60 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa alat

ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

**Uji Normalitas**

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diteliti untuk keseluruhan indikator tersebut bersifat normal. Uji Normalitas dapat dilakukan dengan analisis grafik, seperti gambar yang ada di bawah ini.



Sumber : Data olahan 2020

Berdasarkan grafik Uji Normalitas di atas, dapat diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis

diagonal. Ini menunjukkan distribusi data bersifat normal, sehingga asumsi untuk

melakukan model regresi linier Sederhana dapat dilakukan.

### Analisis Regresi Linear Sederhana

Setelah dilakukan pengujian dengan SPSS didapat hasil sebagai berikut:

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Regresi Sederhana**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.721	5.312		3.524	.001
	PENGAWASAN	.726	.137	.684	5.300	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2020

Dari tabel di atas diperoleh nilai a = 18.721 dan nilai b = 0.726 maka persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = 18.721 + 0.726 X$

Berdasarkan persamaan diatas maka dapat dilihat konstanta (a) sebesar 18.721 berarti pada saat pengawasan tidak diperhitungkan atau 0 maka kinerja karyawan Divisi Teknisi PT Trakindo Utama Cabang Pekanbaru masih tetap diperoleh sebesar 18.721 satuan Sedangkan pengaruh variabel pengawasan (X) terhadap kinerja (Y) adalah positif terbukti dari hasil b = 0,726 yang berarti bahwa setiap kenaikan variabel pengawasan satu satuan maka akan dapat menaikkan variabel kinerja karyawan Divisi

Teknisi PT Trakindo Utama Cabang Pekanbaru sebesar 0,726 satuan begitu juga setiap penurunan variabel pengawasan satu satuan maka akan dapat menurunkan variabel kinerja karyawan Divisi Teknisi PT Trakindo Utama Cabang Pekanbaru sebesar 0,726 satuan.

### Uji Hipotesis ( uji – t )

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan beberapa analisis statistik. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan SPSS, diperoleh data-data sebagai berikut:

**Tabel 8**  
**Hasil Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.721	5.312		3.524	.001
	PENGAWASAN	.726	.137	.684	5.300	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data olahan SPSS,2020

Tabel diatas merupakan hasil pengolahan data melalui SPSS bahwa

pengujian hipotesis dengan uji *Coefficients* diperoleh adanya t hitung sebesar 5,300 dan

juga t tabel sebesar 2,036 yang berarti t hitung 5,300 > t tabel 2,036 dan juga tingkat signifikansi adalah 0,00 < 0,05 sehingga hasil penelitian ini adalah pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Teknisi PT Trakindo Utama Cabang Pekanbaru.

Apabila nilai R mendekati +1 maka secara bersama-sama variabel-variabel bebas tersebut mempunyai hubungan positif yang cukup kuat. Berikut hasil pengolahan data dengan menggunakan bantuan SPSS 17 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

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

**Tabel 9**  
**Hasil R-square (Koefisien Determinasi)**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.684 <sup>a</sup>	.467	.451	4.17243

a. Predictors: (Constant), PENGAWASAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data olahan SPSS, 2020

Nilai koefisien determinan (R Square) sebesar 0,467. Hal ini berarti pengawasan memberikan sumbangan pengaruh terhadap kinerja karyawan Divisi Teknisi PT Trakindo Utama Cabang Pekanbaru adalah sebesar 46,70% sedangkan sisanya sebesar 53,30% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel pengawasan.

### Pembahasan

Dari tabel 8 diperoleh nilai R Square (R<sup>2</sup>) sebesar 0,467 (46,7%) ini menjelaskan bahwa pengawasan berpengaruh sebesar 46,7% terhadap kinerja karyawan Divisi Teknisi PT Trakindo Utama Cabang Pekanbaru, sedangkan sisanya 53,3% dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil perhitungan yang terangkum pada tabel 6 di atas menunjukkan bahwa variabel pengawasan menggunakan uji keberartian koefisien regresi Konstanta (a) sebesar 18,721 berarti pada saat pengawasan tidak ada atau nol, maka kinerja karyawan Divisi Teknisi PT Trakindo Utama cabang Pekanbaru masih tetap diperoleh sebesar 18,721 satuan. Sedangkan pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan Divisi Teknisi PT Trakindo Utama cabang Pekanbaru adalah positif terbukti dari hasil koefisien regresi (b) sebesar 0,726 yang berarti bahwa setiap kenaikan pengawasan satu satuan maka akan dapat menaikkan kinerja karyawan

Divisi Teknisi PT Trakindo Utama cabang Pekanbaru sebesar 0,726 satuan.

Berdasarkan hasil uji t diatas dapat diketahui bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (5,300 > 2,036) dengan signifikansi (0,000 < 0,05), maka Ho ditolak. Maka, Ini berarti variabel pengawasan (X) **berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan** (Y) Divisi Teknisi PT Trakindo Utama Cabang Pekanbaru.

### Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian ini diperoleh beberapa kesimpulan yang di sajikan secara ringkas sebagai berikut:

- a. Variabel pengawasan dan kinerja karyawan Divisi Teknisi PT Trakindo Utama Cabang Pekanbaru sudah baik dibuktikan dengan jawaban responden yang menjawab setuju untuk kedua variabel ini.
- b. Dari hasil uji parsial (uji t), nilai t yang diperoleh tersebut signifikan dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (5,300 > 2,036) dengan signifikansi (0,000 < 0,05), maka Ho ditolak. Maka, Ini berarti variabel pengawasan (X) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) karyawan Divisi Teknisi PT Trakindo Utama Cabang Pekanbaru.
- c. Pada pengujian koefisien determinasi (R<sup>2</sup>), didapat nilai R Square (R<sup>2</sup>) sebesar 0,467, berarti hubungan antara variabel bebas (pengawasan) terhadap variabel

terikat (kinerja) sebesar 46,7 %. Sedangkan sisanya 53,30 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

## 1.2. Saran

- a. Variable Independent (*pengawasan*) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Divisi Teknisi PT Trakindo Utama Cabang Pekanbaru, maka hendaknya perusahaan tetap dapat melakukan pengawasan dengan baik agar dapat meningkatkan kinerja karyawan Divisi Teknisi PT Trakindo Utama Cabang Pekanbaru.
- b. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian yang berjudul sama, dan disarankan untuk lebih mendalami lagi dan melanjutkan penelitian ini serta dapat menambah variabel lain yang belum diteliti atau menganalisis dimensi dimensi lain agar pengembangan keilmuannya bertambah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2010 *Metodologi Penelitian*. Penerbit PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Fitra Margaret 2017 *Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Islam At-Taqwa Gumawang*. KOLEGIAL – Vol.5, No.1. Juni 2017 ISSN 2088-5644
- Handoko, T.H. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Bandung.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan ke 5. Bumi Aksara, Jakarta.
- Iskandar, I. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Akademi Kebidanan Internasional Pekanbaru. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika*, 8(2), 224-230.
- Mangkunegara.2011 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mangkunegara. 2011 *Perilaku Dan Budaya Organisasi*. Refika Aditama. Bandung
- Mathis Robert L.2006 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Salemba Empat. Bandung
- Manullang. 2010. *Dasar-Dasar Manajemen*. Rineka Cipta. Jakarta
- Payaman Simanjuntak.2011 *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*.Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Rivai Veithzal, Jauvani. 2011 *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Sedarmayanti.2011 *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* Bandung: CV MandarMaju.
- Sugiono. 2010 *Metode Penelitian Administrasi*. Cet. Kedelapan. Alfabeta. Bandung
- Sunyoto, Danang. 2012. *Metode dan Instrumen Penelitian Ekonomidan Bisnis*. Yogyakarta: CAPS.
- Simamora, Henry. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Cetakan Pertama. STIE YKPN, Yogyakarta
- Siswanto Sastrohadiwiryo, 2010. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta, Rineka Cipta.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Salemba Empat, Jakarta.
- Wiratmo, Masykur 2011 *Pengantar Kewiraswastaan Kerangka Dasar Memasuki Dunia Bisnis*, Yogyakarta BPFE