

PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA V PABRIK PALM KARNEL OIL TANDUN ROKAN HULU

Yulia Harwina

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau
E-mail: yuliaharwina2019@gmail.com

Abstract, This research was conducted at PT. Perkebunan Nusantara V PKO Tandun Rokan Hulu Factory. The purpose of this study was to determine the effect of supervision on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara V PKO Tandun Rokan Hulu Factory. The population in this study were 38 people. In this study, sampling using the census sampling technique was 37 people. The data used are primary and secondary data with analysis using simple linear regression with the results of the equation $Y = 13.043 + 0.843X$. The results showed that the t_{count} value for the monitoring variable was 5.590 while the t_{table} value was 2.03011, it can be concluded that the t_{count} value > the value of t_{table} and also the value of Sig. smaller than 0.05, which is 0.000, it can be concluded that the supervision variable has a significant effect on employee performance. The results of the coefficient of determination obtained an R Square value of 0.472 which means the magnitude of the influence of the independent variable/work supervision on the dependent variable/employee performance is 47.2% while the remaining 52.8% is influenced by other independent variables not observed in this study.

Keywords: *Supervision and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Peranan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang sangat penting dalam suatu organisasi. Pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan dimasa yang Akan datang. Dengan kata lain, keberhasilan atau kemunduran suatu organisasi tergantung pada keahlian dan keterampilan karyawan nya masing-masing yang bekerja didalamnya.

Namun dalam penerapannya masih terdapat beberapa tindakan yang menunjukkan bahwa pengawasan yang diterapkan masih belum dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dilihat dari segi tujuan dan kemampuan karyawan, dimana diketahui masih banyak karyawan yang belum dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan sebelumnya, ini menunjukkan bahwa tujuan dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tidak sesuai dengan waktu yang ada. Selain itu dilihat dari segi teladan pimpinan, dimana diketahui bahwa pimpinan perusahaan jarang berada

di kantor sehingga hal ini menyebabkan kurangnya pengawasan yang dilakukan sehingga karyawan dalam bekerja tidak diawasi. Selanjutnya dilihat dari segi balas jasa, perusahaan sudah memberikan kompensasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dari karyawan PT. Perkebunan Nusantara V pabrik PKO (palm kernel oil) atau biji buah kelapa sawit. Salah satunya adalah latar belakang pendidikan. Latar belakang pendidikan sangat mempengaruhi kinerja dalam menunjang kelancaran suatu pekerjaan. Salah satunya adalah penggunaan teknologi informasi dan alat- alat kantor lainnya tentu membutuhkan skill atau keahlian yang didasari oleh pendidikan tertentu. Untuk mencapai kinerja yang baik terhadap karyawan PT. Perkebunan Nusantara V yaitu dengan melakukan pengawasan. Karena pengawasan adalah salah satu fungsi manajemen dalam instansi pemerintahan ataupun perusahaan. Dengan adanya kepengawasan suatu pekerjaan akan menjadi efisien dan dengan adanya

kepengawasan agar karyawan tidak lala dalam bekerja.

PT. Perkebunan Nusanantara V Pabrik PKO (palm kernel oil) yang ada di daerah Tandun Kabupaten Rokan hulu, Provinsi Riau yang menjadikan minyak dan inti sawit sebagai komoditi utama yang memberikan kontribusi besar bagi pendapatan untuk memenuhi kebutuhan energi dan menjamin keamanan energi di Pabrik PKO Tandun Rokan Hulu tersebut. PT Perkebunan Nusanantara V sebagai perusahaan milik Negara yang bergerak di bidang agribisnis memiliki prospek yang sangat bagus untuk ke

depannya. Mengenang Indonesia terutama Provinsi Riau khususnya memiliki iklim tropis yang sangat cocok untuk ditanami berbagai macam tanaman industri seperti sawit, kelapa, dan karet. Banyaknya bagian kerja dalam perusahaan menyebabkan diperlukannya sistem pengawasan yang efektif dan efisien agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berikut adalah gambaran mengenai jenis pengawasan yang dilaksanakan pada PT. Perkebunan Nusanantara V Pabrik PKO Tandun Rokan Hulu yaitu sebagai berikut :

Tabel 1
Jenis Pengawasan yang Dilaksanakan pada PT. Perkebunan Nusanantara V Pabrik PKO Tandun Rokan Hulu :

No	Jenis Pengawasan	Bentuk Pengawasan
1	Pengawasan langsung	a. Mengawasi cara berpakaian karyawan, apakah
		b. Mengawasi karyawan melalui tingkat Absensi sehari-hari
		c. Mengawasi kepatuhan karyawan dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya
2	Pengawasan tidak langsung	a. Mengawasi karyawan dalam penggunaan
3	Pengawasan terhadap aktivitas karyawan	a. Mengawasi kinerja karyawan
		b. Mengawasi tingkah laku karyawan

Sumber: PT. Perkebunan Nusanantara V Pabrik PKO Tandun Rokan Hulu, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa jenis pengawasan yang dilakukan PT. Perkebunan Nusanantara V Pabrik PKO Tandun Rokan Hulu ada 3 jenis

diantaranya adalah pengawasan langsung, pengawasan tidak langsung, dan pengawasan terhadap aktivitas karyawan.

Tabel 2
Rekapitulasi Absen Karyawan pada PT. Perkebunan Nusanantara V Pabrik PKO Tandun Rokan Hulu Tahun 2016-2020 .:

Tahun	Jumlah Karyawan	Absensi					Presentase
		Izin	Sakit	Mangkir	Cuti	Jumlah	
2016	37	10	9	5	6	30	81,08%
2017	37	11	5	4	8	28	75,67%
2018	38	9	6	7	5	27	71,05%
2019	36	10	8	5	6	29	80,55%
2020	38	12	10	6	8	36	94,73%

Sumber: PT. Perkebunan Nusanantara V Pabrik PKO Tandun Rokan Hulu, 2021

Dilihat dari tabel diatas bahwa tingkat absensi karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pabrik PKO Tandun dimana Tahun 2016 jumlah karyawan 37 orang, jumlah absensi 30 orang dengan persentase sebesar 81,08%. Tahun 2017 jumlah karyawan 37 orang, jumlah absensi 28 orang dengan persentase sebesar 75,67%. Tahun 2018 jumlah karyawan 38 orang, jumlah absensi 27 orang dengan persentase sebesar 71,05%. Tahun 2019 jumlah karyawan 36 orang, jumlah absensi 29 orang dengan persentase sebesar 80,55%. Tahun 2020 jumlah karyawan 38 orang, jumlah absensi 36 orang dengan persentase sebesar 94,73%. Akibat ada beberapa karyawan yang terkena Covid-19 dan diberlakukan Work From Home (WFH). Dari tingkat persentase dapat dilihat bagaimana tingkat absensi yang selalu berpengaruh terhadap kinerja dan tanggung jawab kerjanya.

LANDASAN TEORI

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Marwansyah (2016:3), Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Menurut Melayu S.P Hasibuan, (2014:10) berpendapat bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen ini terdiri dari 6 unsur (6M) yaitu *men, money, method, materials, machines* dan *market*. Unsur *men* (manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia yang merupakan terjemahan dan *man power management*. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini ada yang menyebutnya manajemen kepegawaian atau manajemen personalia (personel management). Persamaan manajemen sumber daya manusia dengan manajemen personalia adalah keduanya merupakan ilmu

yang mengatur unsur manusia dalam suatu organisasi, agar mendukung terwujudnya tujuan.

Manajemen sumber daya manusia (Human resources management) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi kelompok karyawan. (Simamora, 2014:4-5). Dari beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengontrolan terhadap sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Fungsi manajemen menurut Hasibuan (2011:21) adalah:

- a) Perencanaan. Adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu mewujudkan tujuan.
- b) Pengorganisasian. Adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integritas dan koordinasi dalam perusahaan.
- c) Pengendalian. Adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
- d) Pengadaan. Adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- e) Pengembangan. Adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- f) Kompensasi. Adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan
- g) Pengintegritasan. Adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
- h) Pemeliharaan Adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar

mereka tetap mau bekerja sama sampai pension.

- i) Kedisiplinan. Adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.
- j) Pemberhentian. Adalah putusnya hubungan seseorang dari suatu perusahaan.

2. Pengawasan

Pengawasan adalah proses pengamatan pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dikerjakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Kegiatan pengawasan terutama perlu ditujukan untuk melihat adanya penyimpangan - penyimpangan tujuan organisasi ataupun melihat hal-hal yang perlu dilakukan organisasi demi tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Menurut Kadarisman (2012:171) pengawasan adalah fungsi didalam manajemen fungsional yang harus dilaksanakan oleh setiap pimpinan semua unit/satuan kerja terhadap pelaksana pekerjaan atau pegawai yang melaksanakan sesuai dengan tugas pokoknya masing-masing

Menurut Kusmawanta (2012:172) pengawasan adalah tugas leader untuk menaksir dan mengatur kerja agar pencapaian tujuan kerja dapat berkembang dan tercapai. Selain itu menambahkan pengawasan jug dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang harus dilakukan, menilainya dan bila perlu sekaligus mengkoreksinya dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Menurut Daulay (2017:218) menyatakan bahwa pengawasan adalah usaha sistemik untuk menetapkan standard pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standard yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya yang dimiliki perusahaan telah dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan. Definisi

pengawasan tersebut menunjukkan bahwa pengawasan merupakan proses unsur-unsur esensial.

Kemudian menurut Mondy, R.W dalam Abdul Jalaludin Sayuti (2013:118) pengawasan adalah proses membandingkan kinerja aktual dengan standar dan melakukan tindakan perbaikan yang diperlukan. Menurut Irham Fahmi (2014:138) beliau mengemukakan secara umum pengertian pengawasan adalah sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi isi suatu organisasi.

a. Tipe Pengawasan

Menurut Handoko (2013:361-362), ada tiga tipe dasar pengawasan yaitu :

- 1) Pengawasan pendahulu (*Feedforward control*) pengawasan yang dirancang untuk mengantisipasi masalah-masalah atau penyimpangan-penyimpangan standar atau tujuan dan memungkinkan koreksi dibuat sebelum suatu tahap kegiatan tertentudiselesaikan.
- 2) Pengawasan (*Concurrent*) pengawasan yang dilakukan bersamaan dengan pelaksanaan kegiatan. Tipe pengawasan seperti ini merupakan proses dimana aspek tertentu dari suatu prosedur harus disetujui dulu, atau syarat tertentu harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum kegiatan tersebut dilakukan untuk mencapai suatu kesepakatan dari pelaksanaan tujuan.
- 3) Pengawasan umpan balik (*Feedback Control*) pengawasan yang dilakukan untuk mengatur hasil-hasil dari suatu kegiatan yang telah diselesaikan.

Peraturan Pemerintah (PP) No 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Jabatan Pegawai Negeri Sipil pasal 2 menjelaskan bahwa tujuan Diklat adalah:

- a) Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika ASN sesuai dengan kebutuhan instansi;
- b) Menciptakan pegawai yang mampu berperan sebagai pembaharuan dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa;

- c) Menetapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat;
- d) Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintah dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

b. Prinsip - Prinsip Pengawasan

Menurut Ulbert Silalahi (2013:178) prinsip-prinsip pengawasan adalah :

- 1) Pengawasan harus berlangsung terus menerus bersamaan dengan pelaksanaan kegiatan
- 2) Pengawasan harus menemukan, menilai dan menganalisis data tentang pelaksanaan pekerja secara objektif.
- 3) Pengawasan bukan semata-mata untuk mencari kesalahan tetapi mencari untuk menentukan kelemahan dalam melaksanakan pekerjaan.
- 4) Pengawasan harus memberi bimbingan dan mengarahkan untuk mempermudah pelaksanaan pekerjaan dalam mencapai tujuan.
- 5) Pengawasan untuk menciptakan efisiensi (hasil guna) dalam melaksanakan pekerjaan.
- 6) Pengawasan harus fleksibel.
- 7) Pengawasan harus berorientasi pada rencana dan tujuan yang telah ditetapkan.
- 8) Pengawasan dilakukan pada tempat-tempat strategis atau kegiatan- kegiatan yang sangat menentukan atau control by exception.
- 9) Pengawasan harus mempermudah melakukan tindakan perbaikan

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan

Menurut Handoko (2016: 363-364), faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan, diantaranya yaitu:

- 1) Perubahan lingkungan organisasi. Berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus menerus dan tidak dapat dihindari, seperti munculnya inovasi produk dan pesaing baru, diketemukannya bahan baku baru,

adanya peraturan pemerintah baru dan sebagainya.

- 2) Peningkatan kompleksitas organisasi. Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati. Berbagai jenis produk harus diawasi untuk menjamin bahwa kualitas dan profabilitas tetap terjaga, penjualan eceran pada para penyalur perlu dianalisis dan dicatat secara tepat.
- 3) Kesalahan-kesalahan. Bila para bawahan tidak pernah membuat kesalahan, manajer dapat secara sederhana melakukan fungsi pengawasan.
- 4) Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang. Bila manajer mendelegasikan wewenang kepada bawahannya, tanggung jawab atasan itu tidak berkurang.

Menurut Mulyadi dalam Riska dan Yapentra (2019:415) beberapa faktor yang mempengaruhi pengawasan adalah :

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

d. Indikator Pengawasan

Menurut Siagian dalam Anastasya (2016:388) untuk menjadi indikator pengukuran di dalam pengawasan itu sendiri, yaitu :

1) Pengawasan Langsung

- a) Inspeksi Langsung. Inspeksi langsung adalah pengawasan yang dilakukan secara langsung atau pemeriksaan mendadak oleh atasan terhadap bawahan pada saat kegiatan sedang dilakukan.
- b) Observasi di tempat (*On-the-spot-observation*) Observasi adalah pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahan sebelum kegiatan dilakukan.
- c) Laporan di tempat (*on-the-spot-report*). Laporan di tempat adalah

laporan yang disampaikan bawahan secara langsung kepada atasan saat mengadakan inpeksi langsung pada saat kegiatan sedang dilaksanakan.

2) Pengawasan tidak langsung

- a) Laporan Tertulis. Laporan tertulis merupakan suatu pertanggungjawaban kepada atasan mengenai pekerjaan yang dilaksanakan, sesuai dengan instruksi dan tugas-tugas yang diberikan atasan.
- b) Laporan Lisan. Laporan lisan adalah laporan yang disampaikan bawahan secara langsung kepada atasan mengenai kendala yang dihadapi saat melaksanakan kegiatan, baik berupa penyimpangan ataupun sasaran-sasaran.

3. Kinerja

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017:67). Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono, 2012).

Kinerja menurut Suwatno dan Donni Juni (2011:196) adalah "performeance" atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Kinerja menurut Kasmir (2016:181) adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Torang dalam Yapentra (2021:99) menjelaskan bahwa Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar oprasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

a. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Sutrisno (2013:176) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- a) Efektivitas dan efesiensi Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efesiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efesiensi dan efektivitas organisasi.
- b) Otoritas dan Tanggung Jawab Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.
- c) Disiplin Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan.
- d) Inisiatif Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan suatu yang berkitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.
- e) Pengawasan Pengawasan dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujutkan kinerja yang efektif dan efesien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Pengawasan adalah sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.
- f) Motivasi Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau yang menjadi sebab seseorang melakukan suatu kegiatan/perbuatan yang berlangsung secara sadar dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk

melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapainya tujuan tertentu.

b. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Manfaat penilaian kinerja menurut Sedarmayanti (2014:264) adalah sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan prestasi kerja
- 2) Memberi kesempatan kerja yang adil
- 3) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
- 4) Penyesuaian kompensasi
- 5) Keputusan promosi dan demosi
- 6) Mengdiagnosis kesalahan desain pekerjaan
- 7) Menilai proses rekrutmen dan seleksi

c. Indikator Kinerja

Menurut Miner dalam Sutrisno (2010:172), mengemukakan secara umum dapat dinyatakan empat indikator dalam kinerja, yaitu :

- 1) Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.
- 2) Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dihasilkan.
- 3) Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan serta masa kerja yang telah dijalani individu karyawan tersebut.
- 4) Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau mengambat usaha dari teman sekerjanya

HIPOTESIS

Berdasarkan uraian sebelumnya dan pendekatan teori-teori yang ada dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah: "Diduga Pengawasan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pabrik PKO Tandun Rokan Hulu".

METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini PT. Perkebunan Nusantara V Pabrik PKO Tandun, Kec. Rokan Hulu, Desa Talang Danto-Riau. Sedangkan waktu yang dipergunakan dalam penelitian ini

pada bulan Mei 2021 dan dilanjutkan pada bulan Juni 2021. Dalam penelitian tersebut penulis meneliti Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pabrik PKO Tandun Rokan Hulu.

2. Populasi Dan Sampel

Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. (Suharsimi Arikunto, 2010:173). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pabrik PKO Tandun Rokan Hulu berjumlah 38 orang karyawan.

Sampel

Menurut Sugiono (2012:123) sampel adalah bagian dari jumlah dan penulis menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 37 orang karyawan, karna pengawas tidak masuk dalam sampel.

3. Teknik Analisis Data

Menurut Ridwan dan Sunarto dalam Nela (2014:4), analisis deskriptif adalah analisis yang menggambarkan suatu data yang digunakan untuk mendeskriptifkan karakteristik dalam penelitin dengan menggunakan data dari kuesioner yang telah diberikan kepada responden. Dengan demikian akan diperoleh frekuensi, mean (rata-rata) dari skor jawaban responden untuk masing- masing item variabel yang telah menggambarkan tanggapan responden terhadap setiap item pernyataan.

Analisis kuantitatif adalah jenis data dalam bentuk angka-angka atau bilangan. Sesuai dengan bentuknya, dan kuantitatif dapat diolah atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan matematika atau statistic. Untuk membuktikan hubungan dan pengaruh antara variabel-variabel penelitian

4. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2014:121) menyatakan bahwa : "Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid

berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”. Syarat yang harus dipenuhi menurut Sugiyono (2014:124) yaitu: Jika nilai r hitung > nilai r tabel maka item pertanyaan dari kuesioner dinyatakan valid. Jika nilai r hitung < nilai r tabel, maka item pertanyaan dari kuesioner dinyatakan tidak valid

b. Uji Realibilitas

Menurut Sugiyono (2014:121) reliabilitas adalah sebagai berikut “Instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.” Untuk melihat reliabilitas masing-masing instrumen yang digunakan, penulis menggunakan koefisien *cronbach’ alpha* (α) dengan menggunakan fasilitas SPSS. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *cronbach’ alpha* lebih besar dari 0,6

5. Analisis Regresi Linear Sederhana

Untuk analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan model regresi sederhana. Menurut Sugiyono (2014: 277) menjelaskan bahwa regresi linier adalah sebagai berikut: “Analisis regresi yang digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (terikat). Menurut Sugiyono (2016:261) bentuk persamaan dari regresi linier sederhana ini adalah sebagai berikut :

Rumus : $Y = a + bX + e$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X = Pengawasan

a = konstanta

b = koefisien regresi,

ϵ = Epsilon/ tingkat kesalahan

6. Uji Hipotesis

a. Uji T

Uji t (t-test) melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan (Sugiyono (2014:250). (t-test) hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan t tabel dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut: H_0 diterima jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. H_0 ditolak jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Imam Ghozali (2016:98) tujuan koefisien determinasi (R^2) pada intinya adalah : “Untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu, nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas”. Analisis koefisien determinasi atau disingkat KD yang diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya yaitu. $KD = r^2 \times 100\%$ (Sugiyono, 2015:231).

HASIL PENELITIAN

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menentukan arah hubungan yang linier antara variabel bebas terhadap variabel terikat.:

Tabel 3: Analisis Regresi Linier sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.043	6.227		2.095	.044
	Pengawasan	.843	.151	.687	5.590	.000

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber : Data Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 5.32 diperoleh persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut : $Y = 13,043 + 0,843X$

Persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

- a) Konstanta sebesar 13,043 artinya tanpa adanya pengawasan kerja, atau nilai pengawasan kerja = nol (0) maka kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V Pabrik Palm Karnael Oil

Berdasarkan hasil regresi sederhana diatas, maka dapat disimpulkan bahwa arah hubungan variabel penegawasan kerja terhadap variabel kinerja memiliki arah hubungan yang positif, jika variabel bebas dalam hal ini pengawasan kerja meningkat,

Tandun Rokan Hulu hanya sebesar 13,043 satuan.

- b) Nilai koefisien regresi sebesar 0,843 menunjukkan jika variabel pengawasan kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V Pabrik Palm Karnael Oil Tandun Rokan Hulu akan meningkat sebesar 0,843 satuan

Uji T

Berikut adalah hasil output untuk uji_t menggunakan bantuan program SPSS, yaitu :

Tabel 4
Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.043	6.227		2.095	.044
	Pengawasan	.843	.151	.687	5.590	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan SPSS, 2021

Dari tabel diatas maka dapat dibuktikan kebenaran dari hipotesis yang penulis ajukan pada bab sebelumnya. Uji t ini dilakukan dengan membandingkan t-hitung atau dengan t-tabel pada signifikan 5% ($\alpha=0,05$). Untuk nilai t_tabel diperoleh sebagai berikut : n-k (baris), $1/2 \alpha$ (kolom) maka diperoleh $37-2=35$ (baris) dan $1/2 \alpha =0,025$ (kolom, sehingga nilai t_tabel diperoleh sebesar 2,03011.

Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai t-hitung sebesar 5,590 sedangkan untuk nilai t_tabel diperoleh sebesar 2,03011 maka

hal ini dapat dijelaskan bahwa nilai t_hitung ($5,590 >$ dari t_tabel (2,03011) sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan

Uji Determinasi R Square (R²)

Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut adalah hasil output koefisien determinasi :

Tabel 5
Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.687a	.472	.457	526.614

Sumber : Data Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 5 diatas, maka dapat diperoleh nilai R_square atau koefisien determinasi sebesar 0,472 yang memiliki arti besarnya pengaruh variabel bebas/pengawasan kerja terhadap variabel terikat/kinerja karyawan sebesar 47,2% sedangkan sisanya sebesar 52,8% dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil yang diperoleh, maka dapat ditarik suatu kesimpulan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Hasil deskripsi diperoleh bahwa nilai rata-rata variabel pengawasan adalah sebesar 4,09 dan variabel kinerja sebesar 3,96 maka dapat disimpulkan bahwa memiliki kriteria setuju.
2. Hasil uji validitas, reliabilitas, dan hasil uji normalitas bahwa data sudah

sesuai atau sudah dapat digunakan dalam penelitian.

3. Hasil regresi linier sederhana diperoleh bahwa $Y = 13,043 + 0,843X$ maka dapat disimpulkan bahwa memiliki arah hubungan yang positif.
4. Hasil uji_t diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} (5,590) >$ dari $t_{tabel} (2,03011)$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Koefisien Determinasi memiliki nilai sebesar 0,472 yang memiliki arti besarnya pengaruh variabel bebas/pengawasan kerja terhadap variabel terikat/kinerja karyawan sebesar 47,2% sedangkan sisanya sebesar 52,8% dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Andespa, 2014. Metodologi Riset Bisnis. Yayasan Pendidikan dan Keterampilan Alhuda Press. Pekanbaru.
- Bonar P. Silalahi. 2014. Pengaruh Pengawasan dan Disiplin kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolah keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Eksekutif* Vol. 1 No.1, 2014, artikel 2
- Dewita, Riska Afriani, & Arhipen Yapentra, 2019, *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Guru Pada SMK "XY" Kota Pekanbaru*, *Jurnal Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)* Volume 10, Nomor 3, STIE Riau, Pekanbaru.
- Hasibuan, Melayu, S.P., 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husain Umar, 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Maman, Ukas. 2006. *Manajemen konsep, prinsip dan aplikasi*. Bandung: Agnini Bandung
- Mangkunegara. 2011 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Manullang. 2008. *Dasar-Dasar Manajemen*, Yogyakarta: Ghalia Indonesia (GI)
- Marwansyah, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta.
- Mathis, R.L. & J,H Jackson. 2011. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, buku 1 dan buku 2, Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Nana Sudjana, 2014. *Penelitian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Saydam, Gauzali. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Yogyakarta: Pustaka Setia.
- Sentosa, Singgih & Hamdani. 2008, *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung:Alfabeta.

- Siagian, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiono. 2012. *Statistik Teori dan Aplikasi. Edisi ketujuh. Jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- _____. 2010. *Metode Penelitian Administrasi*. Cetak XVIII, Bandung: Alfabeta.
- _____. 2013. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sujamto. 2011. *Pengertian Dibidang Pengawasan*, Jakarta: ghalia Indah
- Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-8. Jakarta: Kencana Prenada.
- Yapentra, Arhipen 2021, *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Pasang Baru PT. Telkom Akses Pekanbaru*, **Jurnal** Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review) P.ISSN: 1410-7988 E.ISSN: 2614-123X Volume 12, Nomor 1, STIE Riau Pekanbaru.