

# SKRIPSI

## PENGARUH PENGAWASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. PANDAWA PERKASA SURYA

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi (S1) Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Islam Riau Pekanbaru*



**OLEH:**

**FARIS SINGGIH NUGROHO**  
**NPM : 165210415**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**PEKANBARU**  
**2021**

## ABSTRAK

### **PENGARUH PENGAWASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. PANDAWA PERKASA SURYA**

**OLEH:**

**FARIS SINGGIH NUGROHO**  
**NPM : 165210415**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan kerja dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan. Populasi dalam penelitian sebanyak 57 orang dan sampel yang digunakan sebanyak 33 orang dengan metode pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara dan kuesioner. Teknis analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data, uji asumsi klasik, regresi linier berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan pengawasan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dalam kategori kuat dan sisanya di dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas lebih lanjut dalam penelitian ini.

**Kata Kunci: Pengawasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Prestasi Kerja**

## ABSTRACT

### ***THE EFFECT OF WORK SUPERVISION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE ACHIEVEMENT AT PT. PANDAWA***

**PERKASA SURYA**

**By:**

**Faris Singgih Nugroho**

**165210415**

*The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work supervision and organizational commitment on employee performance. The population in the study was 57 people and the sample used was 33 people with the sampling method using purposive sampling technique. The research method used is a quantitative approach, this type of research is descriptive quantitative. Data collection techniques used are interviews and questionnaires. The data analysis technique used is data quality test, classical assumption test, multiple linear regression and hypothesis testing. The results showed that work supervision and organizational commitment simultaneously and partially had a positive and significant effect on employee performance with a coefficient of determination which indicates that organizational commitment and supervision affect employee performance with in the strong category and the rest is influenced by other factors that are not discussed further in this study.*

***Keywords: Work Supervision, Organizational Commitment and Work Performance***

## KATA PENGANTAR

*Assalamualaikum Wr. Wb*

*Alhamdulillah* rabbi'l'alamin puji syukur kepada Allah SWT atas semua karunia, rahmat dan kekuatan yang telah diberikan kepada penulis hingga akhirnya dapat menyelesaikan tugas penulisan skripsi yang berjudul ***“Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pandawa Perkasa Surya”***

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan serta memiliki kekurangan dan kelemahan dari segi penulis, tata bahasa, dan penyusunannya maupun bentuk ilmiahnya. Hal ini disebabkan karena keterbatasan dan kemampuan yang dimiliki oleh penulis. Untuk itu, penulis menerima segala bentuk kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Dalam menyelesaikan skripsi ini tidak akan berhasil tanpa adanya doa, bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak yang telah meluangkan waktunya dalam penyusunan skripsi ini. Dalam kesempatan ini, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Kepada Ayahanda Sunarwan dan Ibunda Kasihani, terimakasih yang tak terhingga atas segala kasih sayang, cinta, perhatian, dorongan semangat, bantuan moril maupun materil dan segala-galanya kepada Ananda selama ini.

2. Ibu Dr. Eva Sundari. SE., M.M., CRBC selaku Dekan Fakultas Ekonomi UIR.
3. Bapak Abd. Razak Jer. SE., M.Si selaku ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi UIR.
4. Bapak Abd. Razak Jer. SE., M.Si dan Bapak Hasrizal Hasan. SE., M.M selaku dosen pembimbing yang tidak pernah lelah memberikan petunjuk dan bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini dapat diselesaikan.
5. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama di bangku kuliah, serta karyawan-karyawati Tata Usaha Fakultas Ekonomi UIR yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar di kampus.
6. Terima kasih untuk adik-adik saya, Farhan Waskito Nugroho dan Ahmad Setyo Nugroho yang selalu memberikan semangat.
7. Seluruh teman-teman Mahasiswa Jurusan Ekonomi angkatan 2016 yang telah berjuang dan berbagi bersama penulis selama masa perkuliahan.
8. Pihak lain yang sangat membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu-persatu. Semoga Allah SWT memberikan balasan atas semua bantuan dan kebajikan yang telah kalian berikan kepada penulis, serta diberikan rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua, Amin.

Akhir kata, penulis mengharapkan semoga apa yang tertuang di dalam skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua dan terimakasih atas kritik, saran dan masukan yang telah diberikan untuk kesempurnaan skripsi ini.

Pekanbaru, 22 November 2021

**Faris Singgih Nugroho**



## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTARCT</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	6
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	6
1.4. Sistematika Penulisan .....	7
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA</b> .....	
2.1. Prestasi Kerja .....	9
2.1.1 Pengertian Prestasi Kerja .....	9
2.1.3. Faktor Yang Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja .....	10
2.1.4. Unsur-Unsur Yang Dinilai Dalam Prestasi Kerja .....	13
2.1.5 Tujuan dan Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja .....	14
2.1.6 Metode Penilaian Prestasi Kerja .....	15
2.1.7 Dimensi dan Indikator Prestasi Kerja .....	16
2.2 Pengawasan Kerja .....	17
2.2.1 Pengertian Pengawasan Kerja .....	17
2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan Kerja .....	19
2.2.3 Manfaat Pengawasan Kerja .....	20
2.2.4 Jenis-Jenis Pengawasan Kerja .....	20
2.2.5 Indikator Pengawasan .....	21
2.3 Komitmen Oeganisasi .....	22
2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi .....	22

2.3.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	24
2.3.3	Prinsip dan Bentuk Komitmen Organisasi .....	26
2.3.4	Dampak Komitmen Organisasi .....	27
2.3.5	Indikator dan Dimensi Komitmen Organisasi .....	29
2.4	Penelitian Terdahulu.....	30
2.5	Kerangka Berpikir .....	34
2.6	Hipotesis .....	35
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		
3.1.	Lokasi Penelitian .....	36
3.2.	Operasional Variabel.....	36
3.3.	Populasi dan Sampel .....	37
3.4.	Jenis dan Sumber Data .....	38
3.5.	Teknik Pengumpulan Data .....	39
3.6.	Teknik Analisis Data .....	40
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....</b>		
4.1	Sejarah Singkat PT. Pandawa Perkasa Surya .....	44
4.2	Visi dan Misi PT. Pandawa Perkasa Surya .....	44
4.3	Aktivitas Perusahaan .....	46
4.4	Struktur Organisasi PT. Pandawa Perkasa Surya .....	47
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>		
5.1	Identitas Responden .....	53
5.1.1	Identitas Jenis Kelamin.....	53
5.1.2	Identitas Usia .....	54
5.1.3	Identitas Pendidikan Terahir.....	54
5.1.4	Identitas Masa Bekerja .....	55
5.2	Uji Instrument Penelitian.....	56
5.2.1	Uji Validitas.....	56
5.2.2	Uji Reliabilitas .....	57
5.3	Analisis Deskriptif .....	58
5.3.1	Analisis Deskriptif Variabel Pengawasan Kerja.....	58
5.3.2	Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi .....	63
5.3.3	Analisis Deskriptif Variabel Prestasi Kerja .....	70

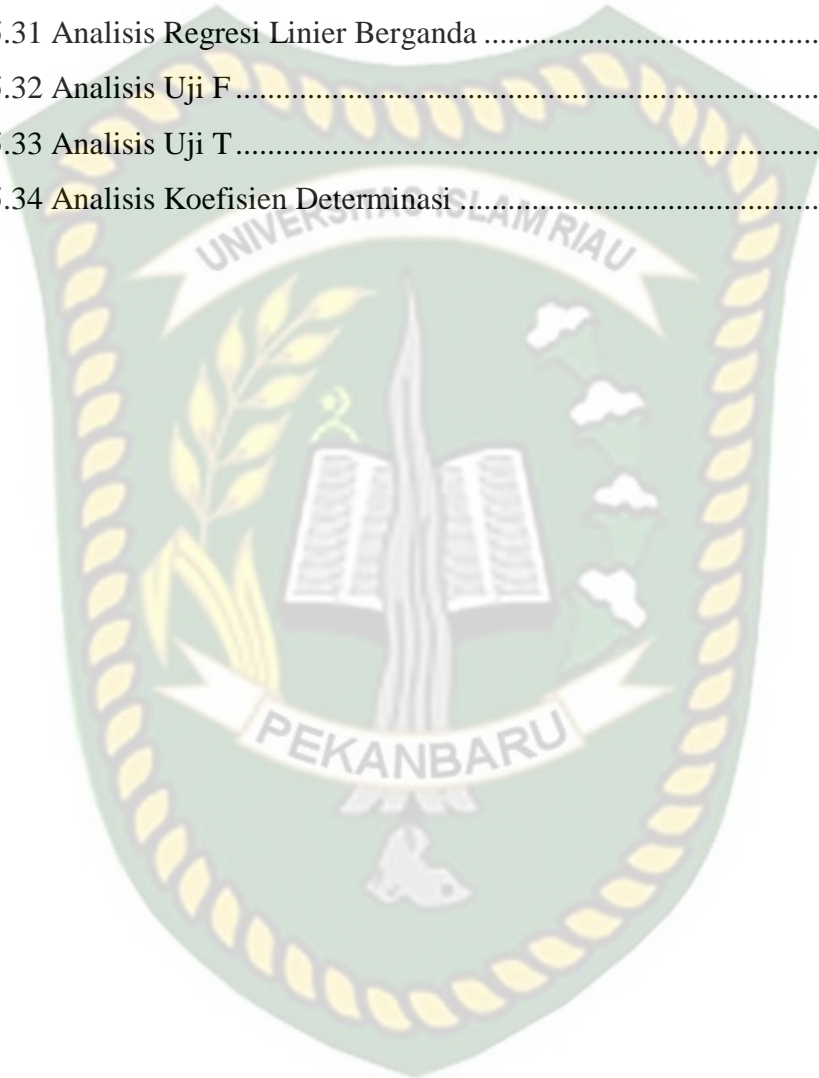


5.4 Hasil Analisis Data.....	77
5.4.1 Analisis Asumsi Klasik .....	77
5.4.2 Analisis Regresi Linier Berganda .....	79
5.4.3 Analisis Uji t.....	80
5.4.4 Analisis Uji F.....	81
5.4.5 Analisis Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	82
5.5 Pembahasan Hasil Penelitian.....	83
5.5.1 Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja .....	83
5.5.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja.....	84
5.5.3 Pengaruh Pengawasan dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi .....	85
<b>BAB VI PENUTUP .....</b>	<b>87</b>
6.1. Simpulan.....	87
6.2. Saran.....	88
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>89</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>91</b>

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1 Data Karyawan Pt. Pandawa Perkasa Surya Tahun 2021 .....	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	32
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	36
Tabel 3.2 Komposisi Jumlah Sampel Penelitian.....	38
Tabel 5.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	53
Tabel 5.2 Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Umur .....	54
Tabel 5.3 Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	55
Tabel 5.4 Identitas Responden Berdasarkan Masa Bekerja .....	55
Tabel 5.5 Hasil Uji Validitas.....	56
Tabel 5.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	57
Tabel 5.7 Tanggapan Responden Indikator Pengawasan Secara Langsung .....	58
Tabel 5.8 Tanggapan Responden Indikator Observasi Ditempat Kerja.....	59
Tabel 5.9 Tanggapan Responden Indikator Laporan Ditempat Kerja .....	60
Tabel 5.10 Tanggapan Responden Indikator Laporan Tertulis.....	60
Tabel 5.11 Tanggapan Responden Laporan Lisan.....	61
Tabel 5.12 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Pengawasan Kerja.....	62
Tabel 5.13 Tanggapan Responden Indikator Ketertarikan Indentitas.....	64
Tabel 5.14 Tanggapan Responden Indikator Nilai Kebersamaan.....	64
Tabel 5.15 Tanggapan Responden Indikator Keterlibatan Dalam Perusahaan. ....	65
Tabel 5.16 Tanggapan Responden Indikator Besarnya Investasi Organisasi ...	66
Tabel 5.17 Tanggapan Responden Indikator Persepsi Tentang Kerugian .....	66
Tabel 5.18 Tanggapan Responden Indikator Internalisasi Norma.....	67
Tabel 5.19 Tanggapan Responden Indikator Loyalitas Pada Perusahaan.....	67
Tabel 5.20 Tanggapan Responden Indikator Kewajiban Terhadap Perusahaan.....	68
Tabel 5.21 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Komitmen Organisasi .	69
Tabel 5.22 Tanggapan Responden Indikator Keterampilan Dalam Bekerja.....	71
Tabel 5.23 Tanggapan Responden Mampu Menyelesaikan Pekerjaan.....	71
Tabel 5.24 Tanggapan Responden Indikator Selalu Memiliki Ide Bermanfaat	72
Tabel 5.25 Tanggapan Responden Mampu Menyelesaikan Masalah .....	73

Tabel 5.26 Tanggapan Responden Mampu Bekerja Sama Dalam Tim.....	73
Tabel 5.27 Tanggapan Responden Membantu Pekerjaan Rekan Kerja.....	74
Tabel 5.28 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Prestasi Kerja.....	75
Tabel 5.29 Uji Normalitas <i>Kolmogorov Smirnov</i> .....	77
Tabel 5.30 Uji Multikolinearitas .....	79
Tabel 5.31 Analisis Regresi Linier Berganda .....	79
Tabel 5.32 Analisis Uji F .....	80
Tabel 5.33 Analisis Uji T .....	82
Tabel 5.34 Analisis Koefisien Determinasi .....	83



## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	34
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Pandawa Perkasa Surya.....	47
Gambar 5.1 Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual .....	78



## DAFTAR LAMPIRAN

	<b>Halaman</b>
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	91
Lampiran 2. Tabulasi Tanggapan Responden.....	95
Lampiran 3. Hasil Output SPSS.....	98



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini, perkembangan *knowledge* dan *technology* berkembang sangat cepat. Hal ini menuntut adanya sumber daya manusia yang memiliki daya saing yang handal. Dengan adanya perkembangan tersebut menuntut unsur dalam manajemen, yaitu karyawan harus memiliki kemampuan, keterampilan dan prestasi kerja yang tinggi dalam menguasai dan memahami ilmu pengetahuan, baik secara teori maupun secara penerapannya. Karyawan merupakan aset terpenting dalam setiap kegiatan organisasi, karena bagaimana canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai kegiatan operasionalnya tidak akan mampu menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang diharapkan.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) tentunya tidak terlepas dari faktor pimpinan dan karyawan untuk dapat memberikan prestasi yang terbaik dalam hal pencapaian tujuan organisasi. Karyawan merupakan aset utama suatu organisasi dan mempunyai peran strategis di dalam organisasi tersebut. Demi tercapainya tujuan organisasi maka kinerja karyawan perlu dioptimalkan lagi, semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, maka akan dapat memberikan kontribusi ekonomi perusahaan dalam persaingan global. Kinerja menjadi faktor penentu bagi setiap individu dan organisasi. Kinerja merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerjayang mampu mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi

ekonomi, sehingga kinerja yang tinggi sangat diharapkan oleh organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan yaitu pengawasan dan komitmen organisasi.

Tercapainya tujuan suatu lembaga atau organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu pada lingkungan instansi, karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai prestasi kerja yang tinggi yang dibutuhkan oleh instansi untuk mencapai tujuan dan hasil produksi yang tinggi. Tingginya hasil kerja karyawan adalah prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai itu pada tingkat tertentu.

Prestasi kerja karyawan bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pengawasan oleh pimpinan dan komitmen organisasi yang ditegakkan. Prestasi kerja akan dapat dicapai apabila didahului dengan perbuatan yakni melaksanakan tugas yang dibebankan. Karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong karyawan bekerja dengan tekun, serta pengawasan yang diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan Instansi di bawah arahan dan kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja lembaga tersebut. Di samping itu prestasi kerja yang tinggi juga dapat dipengaruhi oleh adanya pengawasan, karena dengan adanya pengawasan maka potensi yang dimiliki oleh seorang karyawan akan dikeluarkan dengan semaksimalnya, sehingga tercapainya tingkat prestasi kerja yang tinggi.

PT. Pandawa Perkasa Surya adalah perusahaan swasta yang bergerak di bidang jasa contractor alat berat (*heavy equipment contractor*) atau contractor penyedia jasa alat berat mulai *excavator*, *bulldozer* hingga *backhoe*. Salah satu lini bisnisnya. Sebagai salah satu perusahaan kontruksi di Riau, PT. Pandawa Perkasa Surya senantiasa memberikan yang terbaik dalam setiap proyek konstruksinya sehingga dapat dipercaya menjadi bagian dari pertumbuhan daerah. Berikut ini memperlihatkan data karyawan atau bagian-bagian dari pekerjaan pada PT. Pandawa Perkasa Surya yang dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Data Karyawan PT. Pandawa Perkasa Surya Tahun 2021**

No	Bagian/Posisi Jabatan	Jumlah Karyawan (Orang)
1	Pengawas	4
2	Operational	2
3	Accounting	1
4	Cashier	2
5	Admin	2
6	Driver Speedboat	1
7	Operator Pompong	1
9	Mekanik Las	1
10	Mekanik	1
11	Sparepart	1
12	Operator	18
13	Oilmen	5
14	Helper	18
<b>Total</b>		<b>57</b>

**Sumber:** PT. Pandawa Perkasa Surya, 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui jumlah karyawan pada PT. Pandawa Perkasa Surya memiliki 15 bagian-bagian pekerjaan, dengan hampir meratanya jumlah karyawan di setiap bagiannya. Pengawas empat orang, operational dua orang, accounting 1 orang, cashier satu orang, admin satu orang, supir satu orang, driver speedboat satu orang, operator pompong satu orang, security satu orang, mekanik satu orang, mekanik satu orang, sparepart satu orang,



operator delapan belas orang, olimen lima orang, helper delapan belas orang, secara keseluruhan sumber daya manusia yang dimiliki PT. Pandawa Perkasa Surya berjumlah 57 orang.

Dorongan dan keinginan untuk berprestasi merupakan sesuatu yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan asumsi bahwa dalam diri setiap individu terdapat kemampuan yang perlu dikembangkan agar berubah sifatnya dari potensial menjadi sesuatu yang nyata sehingga dengan adanya sasaran akhir yang jelas para pegawai terdorong untuk mengembangkan potensi tersebut untuk kemudian dibuktikan dalam pelaksanaan pekerjaan dengan lebih efektif dan produktif dibarengi oleh perilaku positif sehingga organisasi semakin mampu mencapai berbagai tujuan dan sasarnya, di lain pihak para pegawai akan mencapai tingkat kepuasan yang lebih tinggi.

Prestasi kerja karyawan dapat ditingkatkan salah satunya dengan melakukan pengawasan dalam melaksanakan pekerjaan, pengawasan dilakukan oleh pemimpin sebagai suatu usaha membandingkan apakah yang dilakukan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Hal ini berarti juga pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan pimpinan yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan atau hasil kerja yang dikehendaki. Pengawasan yang dilakukan adalah bermaksud untuk mendukung kelancaran pelaksanaan kegiatan sehingga dapat terwujud daya guna, hasil guna, dan tepat guna sesuai rencana dan sejalan dengan itu, untuk mencegah secara dini kesalahan-kesalahan dalam pelaksanaan kerja.

Pengawasan juga sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan selalu menemukan kesalahan dalam bekerja dan

penyimpangan-penyimpangan dalam melakukan pekerjaan di dalam perusahaan, sehingga hal tersebut dapat merugikan perusahaan, oleh karena itu pengawasan sangatlah diperlukan. Pengawasan adalah kegiatan pimpinan yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki. Pentingnya pengawasan dalam sebuah perusahaan merupakan suatu hal yang serius, oleh karena itu pengawasan harus dilakukan secara optimal dan berkala sehingga akan memberikan efek nantinya terhadap prestasi kerja karyawan.

Pengawasan saja belum cukup menjamin bahwa seorang pegawai dapat mencapai tingkat prestasi kerja secara optimal, masih diperlukan komitmen organisasi pada diri karyawan. Komitmen karyawan adalah tingkat kemauan karyawan untuk mengidentifikasi dirinya pada perusahaan dan keinginannya untuk melanjutkan partisipasi aktif dalam perusahaan tersebut. Komitmen didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Artinya pendekatan yang tepat adalah pendekatan yang positif dimana bukan kewajiban karyawan yang dikemukakan, tetapi yang menjadi hak-hak dari pegawai tersebut. Apabila terpenuhinya hak dari pegawai tersebut, maka mereka akan merasa loyal terhadap perusahaan. Jika komitmen organisasi diterapkan oleh karyawan dalam suatu perusahaan itu tepat, maka akan berdampak positif terhadap semangat kerja para karyawan dan nantinya akan meningkatkan prestasi kerja dalam menjalankan aktifitasnya.

PT. Pandawa Perkasa Surya sebagai fokus penelitian ini karena memiliki nilai strategis sebagai perusahaan di bidang kontraktor yang memiliki

kompleksitas cukup tinggi di dalam dinamika perusahaan sewa alat berat terutama dalam hal prestasi kerja karyawannya, tentu saja dapat terlihat dari pengawasan dan komitmen organisasi yang dituntut harus dapat mendorong dalam memberikan produktivitas usaha yang tinggi dalam kegiatan sehari-harinya.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengawasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pandawa Perkasa Surya”**.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka perumusan masalah yang diangkat adalah:

1. Apakah pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawanPT. Pandawa Perkasa Surya?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawanPT. Pandawa Perkasa Surya?
3. Apakah pengawasan dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawanPT. Pandawa Perkasa Surya?

### **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Pandawa Perkasa Surya.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap prestasi kerja pada PT. Pandawa Perkasa Surya.

- c. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan kerja dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja pada PT. Pandawa Perkasa Surya.

## 2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah:

### a. Bagi perusahaan

Sebagai gambaran yang jelas mengenai pengaruh pengawasan dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja dan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat bermanfaat bagi pengembangan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia.

### b. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi saran untuk melatih dan memperluas wawasan peneliti pada bidang manajemen sumber daya manusia dan sebagai sarana penerapan pembelajaran teori-teori yang didapat di perkuliahan.

### c. Bagi Peneliti Lain

Sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang memfokuskan penelitian tentang pengaruh pengawasan dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja.

## 1.4 Sistematika Penulisan

Daftar isi yang direncanakan akan terbagi menjadi enam bab, di mana masing-masing bab terdiri dari sub bab. Adapun garis besar sistematika penulisannya adalah sebagai berikut :

**BAB I : PENDAHULUAN**

Didalam bab ini berisikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian.

**BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Pada bab ini akan mennguraikan teori-teori yang berkaitan dengan pengawasan kerja, komitmen organisasi dan prestasi kerja, dilengkapi juga dengan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan yang terakhir adalah hipotesis.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini akan diuraikan tentang metode penelitian yang terdiri dari lokasi penelitian, operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan diakhiri dengan teknik analisis data.

**BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN**

Pada bab ini akan memberikan gambaran mengenai data yang digunakan dalam penelitian, cara peneliti menentukan populasi sasaran, sarta daftar dan profil objek penelitian yang menjadi populasi sasaran penelitian.

**BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Didalam bab ini akan memaparkan hasil penelitian serta pembahasannya.

**BAB VI : PENUTUP**

Pada bab terakhir ini akan memuat kesimpulan dan saran berdasarkan hasil penelitian.

## **BAB II TELAAH PUSTAKA**

### **2.1 Prestasi Kerja**

#### **2.1.1 Definisi Prestasi Kerja**

Prestasi kerja karyawan berarti prestasi atau kontribusi yang diberikan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta fungsinya sebagai karyawan diperusahaan. Selain itu, prestasi kerja dibatasi sebagai hasil dari perilaku kerja karyawan yang menunjang tercapainya output atau prestasi dan berkaitan dengan usaha untuk menyelesaikan tugasnya pada periode dan waktu tertentu, hasil yang tercermin pada saat itu adalah bagaimana perilaku tersebut dipengaruhi antara lain oleh motivasi (Mangkunegara, 2017).

Menurut Rivai (2012) prestasi kerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang yang memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Proses ini melalui dimana organisasi mengevaluasi menilai prestasi kerja karyawan dan hasil kerja yang dicapai atau ditunjukkan oleh seseorang di dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

Sedangkan menurut Hasibuan (2014) menjelaskan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya atas dasar kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Prestasi kerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan

organisasi untuk meningkatkannya. Salah satu diantaranya adalah melalui penilaian prestasi kerja. Penilaiannya prestasi kerja merupakan proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai atau menilai prestasi kerja pegawai (Handoko, 2010). Sedangkan menurut Filippo dalam Masud (2012) prestasi kerja adalah sebagai hasil atau tingkat keberhasilan yang mencakup, efektivitas kerja, kualitas kerja yang semakin tinggi, waktu penyelesaian kerja yang semakin singkat, tingkat kecelakaan yang semakin menurun serta penurunan biaya.

Dari beberapa definisi prestasi kerja diatas maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja atas kesanggupan dalam melaksanakan pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan dengan memperhatikan kualitas kerja memberikan kontribusi kepada perusahaan.

### **2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan**

Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah pelatihan, disiplin, promosi, komitmen dan pengawasan. (J. Raviyanto,2015):

#### **1. Pelatihan**

Menurut Ranupandojo dan Husnan (2011) Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi. Kegiatan tersebut termasuk kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum dan peningkatan penguasaan teori dan ketrampilan dalam mencapai tujuan. Sedangkan menurut Sastrohadiwiryo (2013) pelatihan adalah bagian pendidikan yang

menyangkut proses belajar mengajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

## 2. Pengawasan Kerja

Pengawasan merupakan fungsi manajerial yang keempat setelah perencanaan, pengorganisasian, dan pengarahan. Sebagai salah satu fungsi manajemen, mekanisme pengawasan di dalam suatu organisasi memang mutlak diperlukan. Pekerjaan pada perusahaan dalam suatu rencana atau program tanpa diiringi dengan adanya sistem pengawasan yang baik dan berkesinambungan, jelas akan mengakibatkan lambatnya atau bahkan tidak tercapainya sasaran dan tujuan yang telah ditentukan. Seperti yang terjadi pada umumnya di perusahaan dalam hal pengawasan masalah kerja yang terjadi kurangnya pengawasan sehingga terjadinya pekerjaan dalam suatu proyek yang tidak maksimal dan target pekerjaan yang tidak sesuai dengan waktu yang di tentukan.

## 3. Promosi

Menurut Hasibuan (2012) promosi memberikan peran penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan. Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Menurut Flipso (2008) promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status tanggung jawab yang lebih tinggi.



#### 4. Disiplin

Menurut Hasibuan (2015) kedisiplinan karyawan dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruktur yang diberikan kepadanya. Sementara itu Hadiwiryo (2014) mendefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

#### 5. Komitmen organisasi

Komitmen karyawan terhadap organisasi adalah tingkat kemauan karyawan untuk mengidentifikasika dirinya pada perusahaan dan keinginannya untuk melanjutkan partisipasi aktif dalam perusahaan tersebut. Komitmen didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu (Robbins, 2012). Jadi dapat disimpulkan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi adalah tingkat kemauan karyawan untuk mengidentifikasikan dirinya dan berpartisipasi aktif pada organisasi yang ditandai keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, kepercayaan dan penerimaan akan nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta kesediaan untuk bekerja semaksimal mungkin demi kepentingan organisasi.

Menurut Sutrisno (2010) adafaktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

1. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
2. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
3. *Role/task perception*, yaitu segala prilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Sedangkan untuk faktor-faktor lingkungan secara tidak langsung menentukan prestasi kerja seseorang, sekaligus mempengaruhi faktor-faktor individu.

### **2.1.3 Unsur-Unsur Yang Dinilai Dalam Prestasi Kerja**

Dalam pemaparan Moekijad (2010) prestasi kerja seseorang perlu dinilai yang berguna untuk mengetahui kemampuan dari karyawan dalam tugas yang telah diberikan.

Berikut ini unsur-unsur tersebut digunakan untuk menilai karyawan yaitu:

a) Kepribadian

Kepribadian seorang karyawan akan terlihat ketika ia bekerja, salah satu kepribadian dari seorang karyawan yang baik yang mengerti perilaku, kesopanan, kecapakan dan loyalitas dari karyawan tersebut.

b) Kerja Sama

Kerja sama pada dasarnya merupakan kesedian para karyawan dalam bekerja sama dengan karyawan yang lain. Tujuan dari adanya kerja sama

yaitu untuk memudahkan pekerjaan, kerja sama yang bersifat vertikal maupun horizontal maupun dengan rekan kerja agar pekerjaan dapat membuahkan hasil kerja yang maksimal.

c) Kesetiaan

Kesetiaan berarti seorang karyawan harus mempunyai kesediaan penuh terhadap perusahaan. Kesetiaan tercermin dengan menjaga nama baik perusahaan dan membela perusahaan dalam maupun luar pekerjaan,

d) Tanggung Jawab

Menilai dari tanggung jawab atas tugas yang telah diberikan. Karyawan dituntut untuk bertanggung jawab dan bijaksana untuk hasil kerjanya serta bertanggung jawab atas sarana dan prasarana yang diperlukan serta perilaku kerjanya.

#### **2.1.4 Tujuan dan Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja**

Menurut Sutrisno (2010) adapun tujuan dan kegunaan penilaian prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan Untuk mengukur prestasi kerja mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
- b. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya kepemimpinan, kondisi kerja dan peralatan kerja.
- c. Sebagai indikator untuk menentukan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
- d. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan *performance* kerja yang baik.

### 2.1.5 Metode Penilaian Prestasi Kerja

Dalam menilai kinerja seorang karyawan, hendaknya berorientasi pada objektivitas jika tidak maka hasil dari penilaian bias saja menimbulkan masalah dalam perusahaan. Oleh karena itu metode penilaian prestasi kerja menurut Rivai (2012) ada beberapa metode dalam menilai prestasi kerja karyawan diantaranya adalah:

a. Rating Scale (skala penilaian)

Teknik ini adalah teknik yang paling sederhana dan mudah dimana atasan langsung memberikan penilaian kepada karyawan dengan menggunakan skala yang biasanya berupa angka atau huruf.

b. Metode Peninjauan Lapangan

Metode ini dilakukan dengan cara turun langsung ke lapangan untuk mengevaluasi kinerja karyawan secara langsung.

c. Metode Peristiwa Kritis

Merupakan metode penilaian yang mendasarkan pada catatan-catatan penilai mengenai perilaku karyawan yang sangat baik atau sangat buruk sekalipun dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerjanya.

d. Metode Evaluasi Kelompok

Terdiri dari tiga metode. Pertama, metode ranking, yaitu penilaian dilakukan dengan membandingkan karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya untuk menentukan siapa yang paling baik kinerjanya. Kedua, *grading atau forced distribution*. Pada metode ini, penilaian dilakukan dengan memisahkan karyawan ke dalam klasifikasi yang berbeda, dimana setiap klasifikasinya memiliki proporsi tertentu. Ketiga, *Point allocation*

*method*, dimana penilai diberikan sejumlah nilai total untuk dialokasikan diantara para karyawan dalam kelompok.

e. Checklist

Metode ini dilakukan oleh atasan langsung, yang bertujuan untuk mengurangi beban penilai karena tinggal memilih kalimat pernyataan yang menggambarkan karakteristik dan prestasi kerja karyawan. Pembobotan dilakukan pada item agar hasil penilaian dapat dikuantifikasikan.

### 2.1.6 Dimensi dan Indikator Prestasi Kerja

Dalam konteksnya dalam pengukuran prestasi kerja banyak sekali ukuran yang dapat digunakan seperti yang dipaparkan oleh Nasution (2010) menyatakan bahwa perlu adanya memperhatikan dalam mengukur prestasi kerja seorang karyawan diantaranya adalah:

1. Kualitas Pekerjaan

Kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja dan kerapian dalam bekerja.

2. Ketaatan

Kriteria penilaiannya adalah mengikuti intruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan dan ketaatan waktu kehadiran.

Sedangkan menurut Hasibuan (2013) indikator penilaian prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kesetiaan

Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaannya. Ini menunjukkan bahwa karyawan ikut berpartisipasi aktif terhadap perusahaan.

## 2. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan suatu sikap yang dapat ditunjukkan oleh karyawan dengan tercapainya atau terselesaikannya tugas yang diberikan oleh atasan tepat waktu atau sesuai dengan target yang diberikan.

## 3. Disiplin

Kedisiplinan dapat dikatakan sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak.

## 4. Kerjasama

Kerjasama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja sama secara harmonis dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan itu dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alat-alat dengan baik.

## 2.2 Pengawasan Kerja

### 2.2.1 Definisi Pengawasan Kerja

Pengawasan merupakan proses atau langkah pencegahan dari tindakan-tindakan penyimpangan fatal dan tindakan koreksi apabila terjadi penyimpangan-penyimpangan kecil yang dilakukan oleh karyawan dalam pelaksanaan kegiatan organisasi serta menjamin tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai sesuai yang telah direncanakan sebelumnya.

Menurut Hasibuan (2011) pengawasan adalah kegiatan pimpinan yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan hasil yang dikehendaki. Pentingnya pengawasan dalam sebuah perusahaan merupakan suatu hal yang serius, oleh karena itu pengawasan

harus dilakukan secara optimal dan berkala sehingga akan memberikan efek nantinya terhadap kinerja karyawan.

Menurut Siagian (2012) menyatakan bahwa sesungguhnya antara kebijakan dan pengawasan memiliki hubungan yang erat dalam konsep kinerja organisasi. Sebagai individu manusia yang tidak sempurna, para pegawai tidak lepas dari berbagai kesalahan yang dapat terjadi. Jika kesalahan-kesalahan tersebut tidak pernah diperbaiki atau dievaluasi oleh pimpinan melalui fungsi control maka pada akhirnya motivasi kerja seseorang akan menurun.

Menurut Handoko dalam Aediandsyah dalam Jufrizen (2016) pengawasan adalah kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria norma standar atau rencana-rencana yang ditetapkan pengawasan yang dilakukan oleh atasan merupakan pengawasan yang menyeluruh terhadap pelaksanaan kegiatan oleh bawahan dengan maksud agar atasan mengetahui kegiatan nyata dan setiap aspek pelaksanaan tugas atau lingkungan unit organisasi masing-masing dan tidak menyimpang dan upaya pencapaian tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan. Bila terjadi penyimpangan atasan segera mengambil langkah- langkah perbaikan seperlunya.

Sebagaimana yang dinyatakan Handoko (2014) bahwa pengawasan membantu dan mendorong para pegawai untuk selalu bekerja dengan baik sekaligus sebagai fungsi control bagi pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Jadi dalam konteks ini dapat dipandang dua aspek yakni fungsi pengawasan yang berdampak pada penilaian prestasi dan system penentuan jenjang karir.

### 2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan menurut Handoko dalam Jufrizen (2016) yaitu:

1) Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang

Bila manajer mendelegasikan wewenang kepada bawahannya tanggung jawab atasan itu sendiri tidak berkurang. Satu-satunya cara manajer dapat menentukan apakah bawahan telah melakukan tugas-tugas yang telah dilimpahkan kepadanya adalah dengan mengimplementasikan sistem pengawasan. Tanpa sistem tersebut, manajer tidak dapat memeriksa pelaksanaan tugas bawahan.

2) Perubahan lingkungan organisasi

Berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus-menerus dan tidak dapat dihindari, seperti munculnya inovasi produk dan pesaing baru. Melalui pengawasan manajer mendeteksi perubahan-perubahan yang berpengaruh pada barang dan jasa organisasi, sehingga mampu menghadapi tantangan atau memanfaatkan kesempatan yang diciptakan perubahan-perubahan yang terjadi.

3) Peningkatan kompleksitas organisasi

Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati. Di samping itu organisasi sekarang lebih bercorak desentralisasi, dengan banyak agen-agen dan pabrik-pabrik yang terpisah secara geografis, atau fasilitas-fasilitas penelitian yang tersebar luas. Semuanya memerlukan pelaksanaan fungsi pengawasan dengan lebih efisien dan efektif.



#### 4) Kesalahan-kesalahan

Bila para bawahan tidak pernah membuat kesalahan, manajer dapat secara sederhana melakukan fungsi pengawasan. Tetapi kebanyakan anggota organisasi sering membuat kesalahan-kesalahan, temuan pengawasan memungkinkan manajer mendeteksi kesalahan-kesalahan tersebut menjadi kritis.

### 2.2.3 Manfaat Pengawasan

Manfaat pengawasan menurut Feriyanto dan Triana dalam Jufrizen (2016) yaitu:

- a) Untuk memberikan ruang reguler bagi supervisi guna merenungkan isi dan pekerjaan mereka.
- b) Untuk mengembangkan pemahaman dan keterampilan dalam bekerja.
- c) Untuk menerima informasi dan perspektif lain mengenai pekerjaan seseorang.
- d) Untuk memastikan bahwa sebagai pribadi dan sebagai orang pekerja tidak ditinggalkan tidak perlu membawa kesulitan, masalah dan proyeksi saja.
- e) Untuk memiliki ruang guna mengeksplorasi dan mengekspresikan distress, restimulation pribadi, transferensi atau counter-transferensi yang mungkin dibawa oleh pekerjaan.
- f) Untuk merencanakan dan memanfaatkan sumber daya pribadi dan profesional yang lebih baik.
- g) Untuk menjadi pro-aktif bukan re-aktif dan memastikan kualitas kerja.

### 2.2.4 Jenis-Jenis Pengawasan

Jenis-jenis Pengawasan Menurut Siagian dalam Wasilawati (2014) terdapat dua teknik pengawasan yaitu:

- 1) Pengawasan langsung, yaitu pemimpin organisasi mengadakan sendiri pengawasan terhadap kegiatan yang sedang dijalankan. Pengawasan langsung ini dapat berbentuk inspeksi langsung, on the spot observation, dan on the spot report.
- 2) Pengawasan tidak langsung yaitu pengawasan dari jarak jauh, pengawasan ini dilakukan melalui laporan yang disampaikan oleh bawahan. Laporan ini dapat tertulis dan lisan melalui telepon.

#### **2.2.5 Indikator Pengawasan**

Adapun indikator pengawasan ialah menurut Kartono dalam Jufrizen (2016) yaitu sebagai berikut:

- a) Menentukan ukuran pelaksanaan.  
Artinya cara-cara untuk mengukur pelaksanaan seperti kontinuitas atau beberapa syarat minimal melakukan pengawasan dalam suatu waktu seperti satu kali seminggu atau beberapa kali sebulan bahkan mungkin beberapa jam setiap hari.
- b) 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.
- c) Memberikan penilaian.  
Artinya memberi nilai setiap pekerjaan yang diberikan kepada bawahan, apakah pekerjaannya baik atau jelek.

## 2.3 Komitmen Organisasional

### 2.3.1 Definisi Komitmen Organisasional

Menurut Robbins dan Judge (2011) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Sedangkan menurut Hadiyani (2013), komitmen organisasional merupakan keinginan atau dorongan dari dalam diri individu yang memahami keberadaan dirinya dalam sebuah organisasi tempatnya bekerja yang selalu bersedia untuk berperan aktif dalam melakukan usaha-usaha mewujudkan tujuan organisasi, memberikan kontribusi positif bagi organisasi, memiliki kesamaan nilai-nilai yang dimiliki dengan nilai perusahaan serta memiliki keinginan untuk tetap berada dalam organisasi tempatnya bekerja.

Menurut Tobing (2019) menjelaskan bahwa komitmen organisasional dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya.

Konsep dan definisi original dari komitmen organisasional oleh Mowday, Porter, dan Steers adalah mencakup tiga komponen yaitu penerimaan tujuan dan nilai organisasi, usaha ekstra atas nama organisasi, dan keinginan untuk tetap tinggal di perusahaan (Chen, 2008). Komitmen organisasional adalah tingkat di mana seseorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota (Robbins dan Judge, 2015).

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kemauan untuk mencoba yang terbaik demi organisasi) dan kesetiaan (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang relevan) yang diungkapkan oleh seseorang karyawan terhadap organisasi (Benna et al., 2017). Komitmen organisasional mengacu pada tanggung jawab atau janji dari para anggota organisasi terhadap organisasinya dengan cara melakukan bisnis atau pekerjaan dengan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Siburian, 2017). Menurut Nzewi et al. (2017) komitmen organisasional menunjukkan seberapa kuat hubungan dan interaksi antara pegawai dengan organisasi.

Komitmen organisasional mengacu pada keterikatan karyawan terhadap organisasinya dan mempertimbangkan tujuan organisasi seperti tujuan mereka sendiri (Neyshabor dan Rashidi, 2013). Imran et al. (2017) menambahkan bahwa komitmen organisasional merupakan variabel penting dan berpengaruh terhadap beberapa sikap kerja positif pegawai terhadap organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2015) model teoritis menyatakan bahwa pekerja yang berkomitmen akan semakin kurang terlibat dalam pengunduran diri, sekalipun mereka tidak puas, karena mereka memiliki rasa kesetiaan keterikatan terhadap organisasi dan rela berkorban untuk organisasi. Di sisi lain, pekerja yang tidak berkomitmen, yang merasa kurang setia pada organisasi, akan cenderung menunjukkan tingkat kehadiran di tempat kerja yang lebih rendah.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keadaan karyawan menerima dan memihak terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi yang ditunjukkan dengan kesediaan untuk bekerja keras demi

tercapainya tujuan organisasi. Hal tersebut mendorong karyawan untuk bertahan di sebuah organisasi demi tercapainya tujuan organisasi.

### 2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional menurut Dyne dan Graham (2015) adalah sebagai berikut:

1. Personal
  - a. Ciri-ciri Kepribadian Tertentu  
Ciri-ciri kepribadian tertentu seperti teliti, ekstrovert, berpandangan positif (optimis), cenderung lebih komit. Demikian juga individu yang lebih berorientasi kepada tim dan menempatkan tujuan kelompok di atas tujuan sendirisertaindividuyang altruistic(senangmembantu)akancenderung lebih komit.
  - b. Usia dan Masa Kerja  
Usia dan masa kerja berhubungan positif dengan komitmen organisasi.
  - c. Tingkat Pendidikan  
Makintinggisemakinbanyakharapanyangmungkintidakdapatdi akomodir, sehingga komitmennya semakin rendah.
  - d. Jenis Kelamin  
Wanita pada umumnya menghadapi tantangan lebih besar dalam mencapai kariernya, sehingga komitmennya lebih tinggi.
  - e. Keterlibatan Kerja  
Tingkat keterlibatan kerja individu berhubungan positif dengan komitmen organisasi.

## 2. Situasional

### a. Keadilan Organisasi

Keadilan organisasi meliputi: Keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya, keadilan dalam proses pengambilan keputusan, serta keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi.

### b. Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi mempunyai hubungan yang positif dengan komitmen organisasi. Hubungan ini didefinisikan sebagai sejauh mana pegawai memersepsi bahwa organisasi (lembaga, pimpinan, rekan) member dorongan, respek, menghargai kontribusi dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya.

### c. Karakteristik Pekerjaan

Meliputi pekerjaan yang penuh makna, otonomi dan umpan balik dapat merupakan motivasi kerja yang internal. Jerigan, Beggs menyatakan kepuasan atas otonomi, status dan kebijakan merupakan prediktor penting dari komitmen. Karakteristik spesifik dari pekerjaan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab, serta rasa keterikatan terhadap organisasi.

### d. Nilai (Value) Tempat Kerja

Nilai-nilai yang dapat dibagikan adalah suatu komponen kritis dari hubungan keterkaitan. Nilai-nilai kualitas, Inovasi, Kooperasi, partisipasi dan trust akan mempermudah setiap pegawai untuk saling berbagi dan membangun hubungan erat.

### 2.3.3 Prinsip dan Bentuk Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional adalah konsep manajemen yang menempatkan SDM sebagai figure sentral bagi organisasi. Tanpa komitmen organisasional, sukar mengharapkan partisipasi aktif dan mendalam dari SDM. Oleh karena itu, komitmen organisasional harus dipelihara agar tetap tumbuh dan eksis di sanubari SDM. Lima prinsip kunci dalam membangun komitmen organisasional menurut Priansa (2014) oleh pimpinan adalah:

1. Memelihara atau meningkatkan harga diri. Artinya pimpinan harus pintar menjaga agar harga diri pegawai tidak rusak.
2. Memberikan tanggapan dengan empati.
3. Meminta bantuan dan mendorong keterlibatan. Artinya pegawai selain butuh dihargai juga ingin dilibatkan dalam pengambilan keputusan.
4. Mengungkapkan pikiran, perasaan dan rasional.
5. Memberikan dukungan tanpa mengambil alih tanggung jawab.

Prinsip tersebut mencerminkan falsafah kepemimpinan dimana pimpinan menawarkan bantuan agar pegawai dapat melaksanakan tugas dengan baik, dan perlu diingat bahwa fungsi pimpinan hanya membantu, tanggung jawab tetap ada pada masing-masing karyawan. Komitmen organisasional dalam diri karyawan juga nampak dari beberapa hal sebagai berikut:

#### a) Penyesuaian

Melakukan upaya penyesuaian dengan organisasi dan melakukan hal-hal yang diharapkan oleh organisasi, serta menghormati norma yang berlaku dan hidup dalam organisasi, serta mentaati dan menuruti peraturan dan ketentuan yang berlaku di organisasi.

b) Melakukan Pengorbanan Pribadi

Dengan cara menempatkan kepentingan organisasi diatas kepentingan pribadi,pengorbanandalamhalpilihanpribadi,sertamendukungkeputusan yang menguntungkan organisasi walaupun keputusan tersebut tidak disenangi oleh pegawai tersebut.

c) Mendukung secara aktif

Dengan cara bertindak mendukung serta memenuhi kebutuhan organisasi dan menyesuaikan diri dan kepentingannya dengan misi organisasi.

### 2.3.4 Dampak Komitmen Organisasional

Dampak komitmen organisasioanl menurut Sopiah (2014) dalam Priansa dapat ditinjau dari dua sudut yaitu:

a) Ditinjau dari Sudut Organisasi

Pegawai yang berkomitmen rendahakan berdampak pada turnover, tingginya absensi, meningkatnya kelambanan kerja dan kurang intensitas untuk bertahan sebagaipegawaidiorganisasitersebut,rendahnya kualitaskerjadan kurangnya loyalitas pada organisasi. Apabila komitmen pegawai rendah maka haltersebut dapat memicu perilaku pegawai yang kurang baik, misalnya tindakan kerusuhan yang dampak lebih lanjutnya yaitu terhadapreputasi organisasimenurun,kehilangankepercayaandariklien dandampakyang lebih jauh lagi yaitu menurunnya laba organisasi.

b) Ditinjau dari Sudut Pegawai

Komitmenpegawaiyangtinggiakanberdampakpadapeningkatankarir pegawai tersebut.



Efek lain Komitmen Organisasional menurut Hasibuan (2012) menyebutkan bahwa terdapat beberapa hal yang menjadi dampak dari komitmen organisasional yang dimiliki oleh pegawai atau individu yang berada di dalam organisasi, diantaranya adalah:

1) Turnover

Hal ini mengacu pada tingkatan pertukaran/pergantian jumlah pegawai yang keluar dan masuk ke dalam organisasi. Tingkat turnover ini sangat dipengaruhi oleh komitmen organisasional. Secara teoritis dan hasilhasil penelitian empiris pada umumnya menyebutkan bahwa komitmen organisasional dan turnover memiliki hubungan yang negatif. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika individu memiliki komitmen organisasional yang tinggi maka individu dimaksud tetap akan bertahan di organisasi, begitu pula sebaliknya.

2) Tingkat Ketidakhadiran/Absensi

Tingkat absensi juga dipengaruhi oleh komitmen organisasional. Secara teoritis dan hasil-hasil penelitian empiris pada umumnya menyebutkan bahwa komitmen organisasional dan absensi memiliki hubungan yang negatif. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika individu memiliki komitmen organisasional yang tinggi maka individu dimaksud akan hadir di organisasi, begitu pula sebaliknya.

3) Kinerja Karyawan. Kinerja karyawan berhubungan positif dengan komitmen organisasional. Adanya komitmen yang tinggi akan semakin mendorong karyawan untuk produktif terhadap organisasi.

### 2.3.5 Dimensi Komitmen Organisasional

Menurut Benna et al., (2017) menyebutkan bahwa terdapat 3 dimensi dari komitmen organisasional yang dikonseptualisasikan oleh Meyer dan Allen (1993), antara lain sebagai berikut:

1) Affective commitment (komitmen afektif)

Yaitu mengacu pada keterikatan psikologis karyawan terhadap organisasinya karena identifikasi mereka dengan tujuan dan nilai organisasi. Komitmen afektif terbentuk atas dasar kenyamanan individu dalam organisasi.

2) Continuance commitment (komitmen berkelanjutan)

Yaitu tingkat keterikatan atau komitmen terhadap organisasi yang berkaitan dengan beban biaya yang dirasakan terkait dengan opsi untuk meninggalkan organisasi. Kontinuitas komitmen adalah kecenderungan untuk melakukan aktivitas secara konsisten.

3) Normative commitment (komitmen normatif)

Yaitu komitmen yang merefleksikan kewajiban yang dirasakan untuk tetap berada dalam organisasi. Komitmen ini mengacu pada keterikatan psikologis karyawan terhadap organisasi berdasarkan kesesuaian sisa loyalitas atau kewajiban moral untuk membayar kembali organisasi untuk keuntungan yang telah diterima dari organisasi. Komitmen ini membuat karyawan merasa bahwa tetap bergabung di organisasi adalah tindakan yang benar dan sesuai dengan moral untuk dilakukan (Nzewi et al., 2017).

## 2.4 Penelitian Terdahulu

### 2.4.1 Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Rindi Andhika, Dewi Nurmasari Pane (2018) menjelaskan bahwa penelitian ini menunjukkan dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan pengawasan secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi dengan tingkat hubungan yang kuat, artinya menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan pengawasan berpengaruh terhadap prestasi karyawan Pada PT. Artha Gita Sejahtera Medan. Pengawasan pada dasarnya diarahkan sepenuhnya untuk menghindari adanya kemungkinan penyelewengan atau penyimpangan atas tujuan yang akan dicapai. melalui pengawasan diharapkan dapat membantu melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan secara efektif dan efisien. Bahkan, melalui pengawasan tercipta suatu aktivitas yang berkaitan erat dengan penentuan atau evaluasi mengenai sejauhmana pelaksanaan kerja sudah dilaksanakan.

### 2.4.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja

Dalam penelitian Komang Joni Udayana (2015) menunjukkan bahwa *affective* berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, *continuance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, *normative* berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, *affective*, *continuance* dan *normative* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Sekar Nusa Baruna Cabang Singaraja Tahun 2015.

Dalam kaitannya dengan penelitian, ada beberapa teori yang digunakan oleh peneliti yaitu prestasi kerja dicapai dengan adanya factor pendukung seperti adanya komitmen organisasi dan lainnya. Pekerja atau karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaan. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pada umumnya banyak karyawan yang memiliki komitmen rendah pada tujuantujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi serta kurang patuh terhadap kebijakan pimpinan, sehingga prestasi kerja menurun dan mereka tidak mempunyai keinginan untuk bekerja lebih lama di perusahaan tersebut. Sedangkan akibat yang nampak adanya komitmen organisasional yang tinggi dari karyawan terhadap perusahaan yaitu meningkatkan gairah kerja yang tinggi secara tidak langsung memacu prestasi kerja, tingkat prestasi kerja dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota dan bekerja pada perusahaan. Umumnya banyak karyawan yang memiliki komitmen rendah pada tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi serta kurang patuh terhadap kebijakan pimpinan, sehingga prestasi kerja menurun dan mereka tidak mempunyai keinginan untuk bekerja lebih lama di perusahaan tersebut.

Berikut ini merupakan penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	<b>Rindi Andhika, Dewi Nurmasari Pane (2018)</b>	Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Pengawasan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Artha Gita Sejahtera Medan	Model regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan pengawasan secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,666 yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan pengawasan berpengaruh terhadap prestasi karyawan dengan tingkat persentase 67%. Kesimpulan penelitian adalah Komitmen Organisasi dan Pengawasan berpengaruh signifikan positif terhadap prestasikerja karyawan baik secara simultan dan parsial Pada PT. Artha Gita Sejahtera Medan.
2	<b>Erma Hereyanti, Muhammad Jahri, TA Hariyono (2020)</b>	Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan PT. Kalimantan Prima Persada (KPP)	Model regresi linier berganda	Motivasi, Komitmen Organisasi dan Pengawasan secara simultan berpengaruh signifikan dan dengan arah positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Kalimantan Prima Persada (KPP). Hal ini memberikan makna jika Motivasi, Komitmen Organisasi dan Pengawasan secara simultan pada Karyawan PT. Kalimantan Prima Persada (KPP) semakin baik (positif), maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat. Sebaliknya, jika Motivasi,

				Komitmen Organisasi dan Pengawasan pada Karyawan PT. Kalimantan Prima Persada (KPP) secara simultan kurang baik (negatif), maka kinerja karyawan semakin menurun
3	<b>Komang Joni Udayana (2015)</b>	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Sekar Nusa Baruna Cabang Singaraja Tahun 2015	Model regresi linier Berganda	(1) affective berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, (2) continuance berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, (3) normative berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, (4) affective, continuance, dan normative secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh 0,554, hal ini berarti besar persentase pengaruh affective, continuance, dan normative terhadap prestasi kerja adalah 55,4 %.
4.	<b>Syaifullah (2019)</b>	Pengaruh Pengawasan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Operasional Pada PT. Centric Powerindo	Model regresi linier berganda	Berdasarkan hasil pengujian, dapat dilihat bahwa kontrol berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (diterima H1), disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (diterima H1), dan pengawasan dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan. pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan). Ini dibuktikan dengan nilai signifikan $0,002 < 2,69 F_{tabel}$ .
5.	<b>Anggi Dyah, Kartika, Djamhur Hamid (2014)</b>	Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan	Model regresi linier berganda	Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel komitmen organisasional dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan

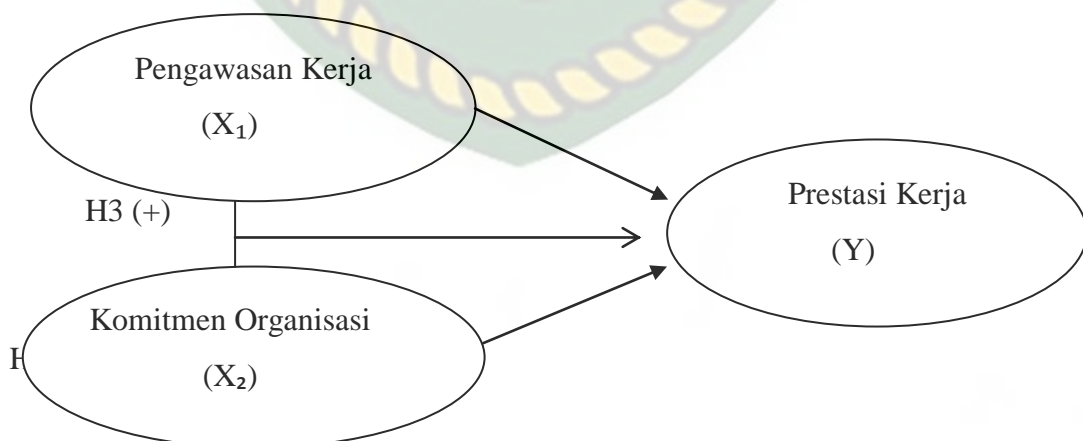
		(Studi Pada Karyawan Tetap PT. Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo)	terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini ditunjang dengan hasil uji parsial untuk komitmen organisasional diperoleh nilai signifikansi t sebesar 0,001 yang lebih kecil dari $\alpha$ sebesar 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ). Hasil uji parsial variabel disiplin kerja mempunyai koefisien beta tertinggi sebesar 0,425 dan signifikansi t paling kecil sebesar 0,000. Hasil uji simultan diperoleh nilai signifikansi F sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha$ sebesar 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ).
--	--	--	---

Sumber: *Data Olahan Peneliti, 2021*

## 2.5 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian diatas kerangka pemikiran untuk menganalisis pengaruh antara pengawasan kerja dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja adalah sebagai berikut:

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



Sumber: *Jurnal Penelitian Terdahulu Randi Andika 2018*

**Keterangan:**

**X1**→ **Y** yaitu pengaruh secara parsial variabel pengawasan terhadap prestasi kerja.

**X2**→ **Y** yaitu pengaruh secara parsial variabel komitmen organisasi terhadap prestasi kerja.

**X1,X2** →**Y** yaitu pengaruh secara simultan antara variabel pengawasan kerja dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja.

**2.6 Hipotesis**

Berdasarkan perumusan dan tujuan yang telah dipaparkan, maka hipotesis yang dirumuskan adalah:

- H1 : Diduga pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi pada PT. Pandawa Perkasa Surya.
- H2 : Diduga komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Pandawa Perkasa Surya.
- H3 : Diduga pengawasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja pada PT. Pandawa Perkasa Surya.



## BAB III METODE PENELITIAN

### 3.1 Lokasi/Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Pandawa Perkasa Surya, yang beralamat di Jl. Jendral Sudirman No.39 Kel. Balai Makam Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis Riau.

### 3.2 Operasional Variabel

Agar penelitian ini dapat dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan, maka perlu dipahami berbagai unsur-unsur yang menjadi dasar dari suatu penelitian yang termuat dalam operasional variabel secara substansial dan komprehensif. Operasional variabel dalam penelitian kali ini seperti berikut:

**Tabel 3.1  
Operasional Variabel**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Pengawasan Kerja (X1) pengawasan merupakan suatu proses yang tidak terputus untuk menjaga agar pelaksanaan tugas, fungsi dan wewenang tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kadarisman dalam Jufrizen (2016)	• Pengawasan Langsung	1. Inspeksi langsung 2. Observasi di tempat kerja 3. Laporan ditempat kerja	Ordinal
	• Pengawasan Tidak Langsung	1. Laporan tertulis 2. Laporan lisan	Ordinal
Komitmen Organisasi (X2) komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relative dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya	• Komitmen Afektif	1. Ketertarikan Indentitas 2. Nilai kebersamaan 3. Keterlibatan dalam perusahaan	Ordinal
	• Komitmen Berkelanjutan	1. Besarnya investasi pada organisasi 2. Persepsi tentang	Ordinal

kedalam bagian organisasi yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Robbins & Judge (2011)		kerugian yang ada	
	• Komitmen Normatif	1. Internalisasi norma 2. Loyalitas pada organisasi 3. Kewajiban terhadap organisasi	Ordinal
Variabel Prestasi Kerja (Y): Prestasi kerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkannya. (Handoko, 2010).	• Kualitas Kerja	1. Keterampilan dalam bekerja 2. Mampu menyelesaikan pekerjaan lebih banyak	Ordinal
	• Inisiatif	1. Selalu memiliki ide bermanfaat 2. Mampu menyelesaikan masalah dengan tepat	Ordinal
	• Kerjasama	1. Mampu bekerjasama dalam tim 2. Membantu pekerjaan karyawan lain	Ordinal

Sumber: Data Olahan, 2021

### 3.3 Populasi Dan Sampel

#### a) Populasi

Secara teoritis, populasi menurut Arikunto (2013) adalah keseluruhan subjek penelitian atau jumlah keseluruhan data suatu sampel yang merupakan sumber data yang sangat penting. Populasi merupakan hal yang esensial dan perlu mendapatkan perhatian dengan saksama apabila peneliti ingin menyimpulkan suatu hasil yang dapat dipercaya dan tepat guna untuk objek penelitiannya. Populasi di penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Pandawa Perkasa Surya berjumlah 57 Karyawan.

### b) Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih dan mewakili populasi tersebut (Yusuf, 2014). Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik nonprobability sampling dengan metode *purposive sampling*. Maka peneliti akan menentukan jumlah sampel bagian operational, accounting, cashier, admin, supir, security, mekanik las, mekanik, sparepart, operator, oilmen di PT. Pandawa Perkasa Surya menjadi sampel dalam penelitian ini. Alasan kenapa peneliti memilih bagian tersebut dalam penelitian ini, karena dibagian tersebut, didasarkan atas ciri, sifat-sifat atau karakteristik tertentu yang merupakan ciri-ciri pokok populasi dan perusahaan. Maka total sampel dalam penelitian ini berjumlah 33 orang. Berikut jumlah komposisi sampel dalam penelitian ini:

**Tabel 3.2**  
**Komposisi Sampel PT. Pandawa Perkasa Surya**

No	Bagian/Posisi	Jumlah Karyawan
1	Operational	2
2	Accounting	1
3	Cashier	2
4	Admin	2
5	Mekanik Las	1
6	Mekanik	1
7	Sparepart	1
8	Operator	18
9	Oilmen	5
<b>Total</b>		<b>33</b>

Sumber: PT. Pandawa Perkasa Surya, 2021

### 3.4 Jenis Dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, dimana data diperoleh yaitu data yang disajikan dalam bentuk deskriptif bukan dalam bentuk angka. Sumber data dalam penelitian ini adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Dalam penelitian kali ini, peneliti menggunakan dua sumber data, yaitu:

a) Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung yaitu berasal dari keterangan staff dan karyawan pada PT. Pandawa Perkasa Surya Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis.

b) Data Sekunder

Data yang diperoleh dalam bentuk sudah jadi dari perusahaan seperti sejarah singkat perusahaan, visi dan misi perusahaan, dan struktur organisasi.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

a) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Adapun pengukuran kuesioner ini menggunakan skala *likert*. Berikut ini tabel skala *likert* yang digunakan:

- |                                |          |
|--------------------------------|----------|
| 1. Jawaban Sangat Setuju       | : Skor 5 |
| 2. Jawaban Setuju              | : Skor 4 |
| 3. Jawaban Cukup Setuju        | : Skor 3 |
| 4. Jawaban Tidak Setuju        | : Skor 2 |
| 5. Jawaban Sangat Tidak Setuju | : Skor 1 |

b) Wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan secara lisan kepada subjek yang diteliti. Dalam penelitian ini, peneliti

melakukan wawancara untuk menggali informasi tambahan mengenai kegiatan responden dan menanyakan kepada responden yang dianggap berkompeten untuk memberikan jawaban mengenai variabel yang diteliti tersebut.

### **3.6 Teknik Analisis Data**

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan metode kuantitatif. Metode deskriptif yaitu teknik analisis data yang digunakan untuk menggambarkan kondisi variabel penelitian (Widodo, 2017). Sedangkan metode kuantitatif adalah metode penganalisaan yang dilakukan dengan mentabulasikan data yang ada kedalam bentuk angka. Tingkat ukuran yang dipakai dalam pengukuran variabel ini adalah skala likert, dimana seorang responden dihadapkan pada beberapa pertanyaan kemudian diminta memberikan jawaban.

Adapun perhitungan teknik analisis data tersebut, penelitian ini menggunakan bantuan komputer yang menggunakan software SPSS Versi 25.00. Sebelum analisis data dilanjutkan terlebih dahulu, dilakukan pengujian dalam penelitian dengan berbagai langkah berikut :

#### **1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Pengujian validitas data digunakan untuk menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keabsahan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah akan mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, ketika instrumen dinyatakan tidak valid, berarti memiliki validitas yang rendah (Syahirman, 2012). Sedangkan uji reabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dipercaya atau diandalkan.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar, maka uji statistik menjadi tidak valid (Ghozali, 2016). Cara untuk mengetahui normalitas adalah dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan *plotting* data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual adalah normal, maka garis yang akan menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

### b) Uji Multikolinearitas

Uji ini dilakukan untuk mendeteksi ada atau tidaknya multokolinearitas, yaitu apabila korelasi antar dua variabel bebas lebih dari tujuh puluh dua tinggi dibandingkan korelasi salah satu atau kedua variabel bebas tersebut dengan variabel terikat (Kuncoro, 2012). Uji multikolinearitas diperoleh dengan melihat pada nilai toleransi dan nilai inflasi variance (vif). Nilai toleransi untuk semua variabel independen tidak mendekati 0,1. Nilai vif diketahui bahwa semua variabel independen dalam penelitian ini kurang mendekati 10.

## 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Aplikasi dalam regresi linear berganda dapat digunakan jika terdapat data dari dua variabel penelitian yang sudah diketahui yang mana variabel bebas (X)

dan variabel terikatnya (Y), kemudian akan dihitung atau dicari nilai-nilai Y yang lain berdasarkan nilai X yang diketahui. Rumus regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Diketahui:

Y = Prestasi kerja

X<sub>1</sub> = Pengawasan kerja

X<sub>2</sub> = Komitmen Organisasi

a = Konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi

e = error

#### 4) Uji Hipotesis

##### a) Uji Signifikansi Secara Parsial (Uji t)

Uji signifikansi ini dilakukan dengan menggunakan uji statistic t. pengujian ini dilakukan secara parsial dengan derajat keabsahan 5%. Pengambilan kesimpulannya adalah dengan melihat nilai signifikansi yang dibandingkan dengan nilai  $\alpha$  (5%) dengan ketentuan sebagai berikut Jika nilai signifikan  $> \alpha$  maka Ho diterima dan Jika nilai signifikan  $< \alpha$  maka Ho ditolak.

##### b) Uji Signifikansi Secara Simultan (Uji f)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak. Uji ini dilakukan untuk membandingkan pada tingkat nilai signifikansi dengan nilai  $\alpha$  (5%) pada tingkat derajat 5%. Pengambilan kesimpulannya adalah dengan menilai nilai sig  $\alpha$  (5%) dengan ketentuan sebagai berikut Jika nilai sig  $> \alpha$  maka Ho diterima dan Jika nilai sig  $< \alpha$  maka Ho ditolak.

c) **Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) merupakan angka yang menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel X memengaruhi variabel Y. Semakin besar koefisien determinasi menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y. Koefisien korelasi dan dirumuskan seperti berikut:

$$R^2 = \frac{[n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)]^2}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2] - [(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana:

$R^2$ = Koefisien Determinasi

n= Jumlah Sampel

b= Koefisien Regresi

X= Variabel Independen

Y= Variabel Dependen



## BAB IV

### GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

#### 4.1 Sejarah Berdiri Perusahaan

Pada awalnya PT. Pandawa Perkasa Surya (PT. PPS) merupakan sebuah perusahaan yang masih sederhana dengan nama CV. Pandawa Perkasa Surya. Pada tahun 2013 barulah berkembang menjadi Perseroan Terbatas (PT). PT. Pandawa Perkasa Surya ini berdiri dalam bidang Jasa Kontraktor Alat Berat, dan didirikan sejak tahun 2009. Pada waktu itu perusahaan ini belum memiliki 1 unit alat, akan tetapi perusahaan ini berjalan dengan sistem merental alat berat dari pihak lain. Melihat perjalanan dari waktu ke waktu usaha ini memberikan hasil yang begitu positif sehingga di tahun 2010 muncullah ide untuk mulai mengangsur 1 unit alat dari hasil rental alat tersebut dan sebagian modalnya dipinjam dari Bank. Penghasilan dari kerja alat terus berkembang, tahun terus berganti dan perusahaan ini pun semakin berjaya hingga saat ini alat berat yang dimiliki perusahaan PT. PPS berjumlah 25 unit.

#### 4.2 Visi dan Misi Perusahaan

VISI :

1. PT. Pandawa Perkasa Surya akan menjadi perusahaan publik yang dikenal luas dan menjadi yang terdepan dengan memberikan jasa dan pelayanan dengan kualitas yang baik bagi keuntungan konsumen.
2. Merencanakan perluasan operasional dengan menawarkan harga yang kompetitif kepada pelanggan dengan memperbaharui unit atau mengganti unit secara berkesinambungan.

3. Memahami pelanggan, bahwa pelanggan adalah segalanya dan biasanya selalu benar
4. Mengutamakan keselamatan kerja dan meningkatkan kualitas personel dengan cara memberikan pelatihan secara berkala.
5. Menjadi perusahaan pilihan pertama pelanggan dibidang penyedia alat berat dengan reputasi nasional.
6. Bekerja secara profesional dan tepat waktu.

MISI :

1. PT. Pandawa Perkasa Surya bergerak di bidang infrastruktur dan penyediaan jasa dengan fokus utama memberikan kualitas terbaik dari beragam produk peralatan dan juga pelayanan yang memuaskan kepada pelanggan dengan harga yang bersaing.
2. Mengutamakan keselamatan kerja demi memuaskan pelanggan dan karyawan PT. Pandawa Perkasa Surya.
3. Menciptakan lingkungan kerja yang baik dan membina hubungan baik dengan pelanggan, supplier dan juga staff.
4. Mencapai kesiapan fisik unit untuk beroperasi 90-95% dalam tiga (3) tahun.
5. Bekerja dengan aman dengan meminimalisir tingkat kecelakaan hingga 3 kejadian rata-rata di seluruh site (lokasi) dan 0 (zero) kejadian dalam hal fatality tiap bulan selama 3 (tiga) tahun
6. Menjadi mitra handal dan terpercaya bagi pelanggan dengan memberikan produk, solusi dan layanan yang unggul.

7. Meningkatkan mutu dan perbaikan kinerja secara terus menerus untuk mencapai keunggulan kompetitif yang didukung oleh SDM profesional dan berdedikasi.
8. Meningkatkan nilai tambah yang optimal bagi pelanggan, pekerja, shareholder, supplier dan masyarakat sekitar dengan menerapkan kaidah manajemen modern dalam pengembangan bisnis.

#### **4.3 Aktivitas Perusahaan**

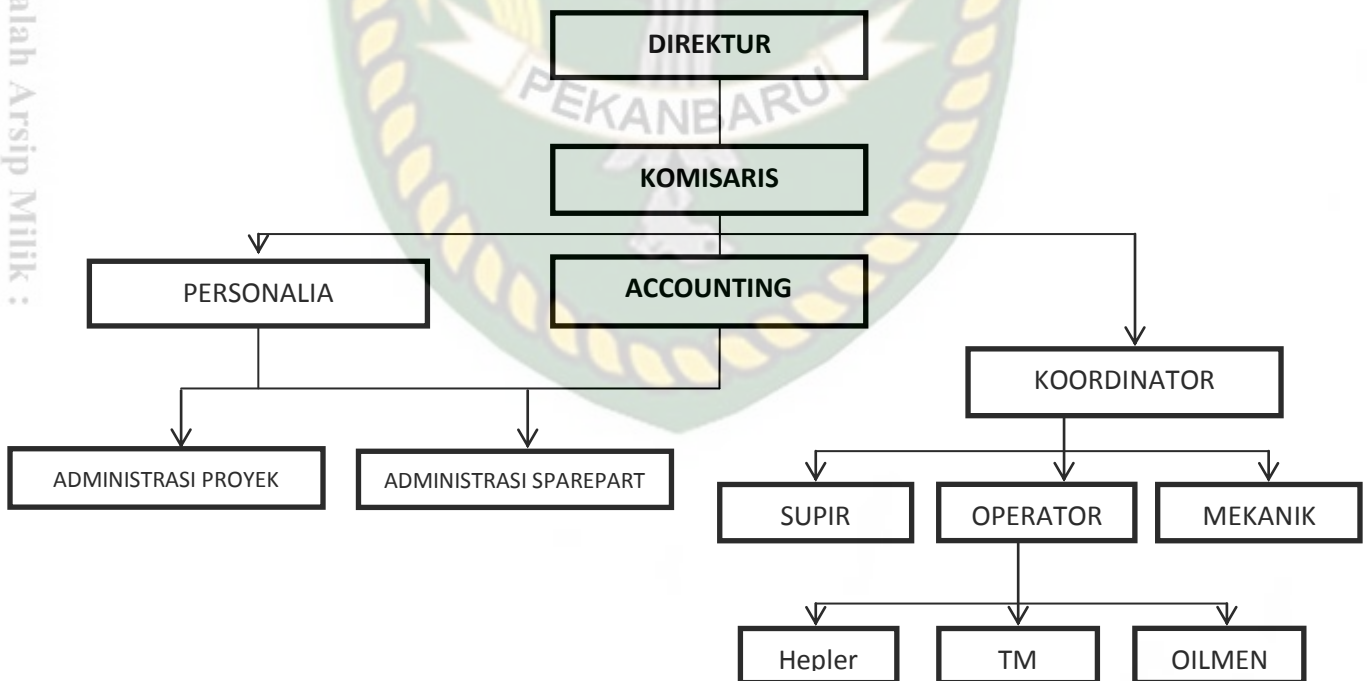
Adapun aktivitas perusahaan ini adalah sebagai berikut:

1. Pemborongan pada umumnya (General Contractor) antara lain pembangunan kawasan perumahan (real estate), kawasan industry (industry estate), gedung-gedung apartemen, rumah ibadah dan lain-lain.
2. Bertindak sebagai pengembang yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, pengawasan konstruksi beserta fasilitas-fasilitasnya termasuk perencanaan pembangunan, pengerjaan pembebasan, pembukaan pengurusan dan pemerataan.
3. Pembangunan konstruksi gedung, jembatan, jalan, taman dan sebagainya meliputi pembangunan konstruksi dan renovasi gedung, lapangan, jembatan, jalan, pertamanan, bendungan, pengairan (irigrasi), landasan udara, dermaga, meliputi kegiatan pemasangan tiang pancang/pipa, komponen beton pra-pracetak, bantalan rel, (produk beton lainnya dan kegiatan usaha terkait).
4. Menjalankan usaha-usaha dalam bidang perbengkelan. Perawatan, pemeliharaan dan perbaikan kendaraan bermotor dan berbagai jenis mesinmesin.

#### 4.4 Struktur Organisasi Perusahaan

Organisasi merupakan suatu wadah atau badan yang mengorganisir orang-orang untuk melakukan pekerjaan bersama-sama dapat dituju dengan seefektif mungkin guna mencapai tujuan yang diinginkan bersama. Didalam suatu organisasi yang baik dalam rangka mencapai suatu tujuan tertentu, seorang pemimpin tidak dapat menyelesaikan tugasnya secara individu. Maka untuk memperlancar tugasnya tersebut harus dikerjakan secara terpisah menjadi lebih kecil agar dapat dikerjakan oleh individu yang membantunya. Dalam struktur organisasi PT. Pandawa Perkasa Surya Duri seorang bawahan bertanggung jawab langsung kepada atasannya. Sebagai gambaran mengenai struktur organisasi PT. Pandawa Perkasa Surya Duri dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut :

**Gambar 4.1**  
**STRUKTUR ORGANISASI PT. PANDAWA PERKASA SURYA**



Sumber: *PT. Pandawa Perkasa Surya Duri*

Sesuai dengan organisasi perusahaan tersebut, maka karyawan mempunyai tugas dan wewenang dalam menjalankan tugas-tugas perusahaan yaitu terdiri dari tugas umum perusahaan yaitu:

#### 1. Direktur

- Mengatur tugas dan tanggung jawab sesuai dengan divisi masing-masing.
- Mengendalikan jalannya perusahaan.
- Mengambil keputusan dalam perusahaan secara keseluruhan.
- Menerima hasil laporan yang berhubungan dengan perusahaan dari manajer secara berkala.
- Menjalin hubungan dengan perusahaan lain untuk kepentingan perusahaan.
- Memberikan sanksi terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh karyawannya.
- Bertanggung jawab atas kelangsungan perusahaannya yang di jalankannya.

#### 2. Komisaris

- Mengatur tugas dan tanggung jawab anggotanya.
- Memastikan semua anggota dalam pelaksanaan fungsi-fungsi pekerjaannya berkenaan dengan pelaksanaan dengan baik.
- Memastikan bahwa struktur manajer pada posisinya mengetahui tanggung jawab mereka dalam pelaksanaan kerja di tempat mereka bekerja
- Menerima dan memberhentikan anggota.

### 3. Personalia

- Penerimaan tenaga kerja koordinasi dengan labour supply.
- Sosialisasi dan koordinasi.
- Menyiapkan perjanjian kerja untuk karyawan baru.
- Absensi daftar hadir.
- Internal letter.
- Incoming letter / surat masukan.
- Out going / surat keluar.
- BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenaga Kerjaan.

### 4. Accounting

- Melakukan pengaturan administrasi keuangan perusahaan.
- Menyusun dan membuat laporan keuangan perusahaan.
- Menyusun dan membuat laporan perpajakan perusahaan.
- Menyusun dan membuat anggaran pengeluaran perusahaan secara periodik (bulanan/tahunan).
- Melakukan pembayaran gaji karyawan.
- Meyusun dan membuat surat-surat yang berhubungan dengan perbankan dan kemampuan keuangan perusahaan.

### 5. Koordinator Lapangan

- Mengetahui beban orang yang di bawahnya apakah overload/ underload atau normal.
- Mengetahui apa pekerjaan orang yang ada di bawahnya
- Mengetahui target pekerjaan orang yang di bawahnya.

- Memastikan bahwa orang yang di bawahnya selalu memiliki pekerjaan sesuai dengan beban kerja.
- Memberikan arahan/solusi jika orang dibawahnya mengalami salah arah atau kesulitan.
- Bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibawahnya.
- Bertanggung jawab atas penyelesaian pekerjaan orang yang dibawahnya dan pekerjaan itu sendiri.

#### 6. Administrasi Proyek

- Melakukan pencatatan dimana saja alat-alat berat perusahaan bekerja yang telah diterima laporannya dari koordinator lapangan.
- Melakukan pencatatan atas jam kerja alat-alat berat yang sedang beroperasi di lapangan yang telah diterima laporannya dari koordinator lapangan.
- Melakukan pencatatan jenis pekerjaan di areal perusahaan rekanan atas dasar laporan dari koordinator lapangan.
- Memberikan laporan secara berkala kepada direktur.
- Bertanggung jawab atas semua laporan yang diterima dari koordinator untuk disampaikan pada direktur.

#### 7. Administrasi Spare Part

- Menerima pesanan spare part alat berat dari anggota lapangan.
- Menyediakan stok barang spare part dan mengordernya kembali pada toko rekanan apabila persediaan stok tinggal sedikit
- Bertanggung jawab atas orderan spare part alat berat serta mempacking dan mempersiapkan barang tersebut untuk dibawa.

- Melaporkan jumlah pemakaian spare part setiap unit alat berat kepada Direktur secara berkala.

#### 8. Supir

- Memuat barang spare part, logistik, dll.
- Mengantar barang spare part, logistik, dll ke lokasi kerja alat berat.
- Bertanggung jawab atas kondisi mobil perusahaan.

#### 9. Operator

- Mengoperasikan alat-alat berat perusahaan di lapangan.
- Melakukan pencatatan jam kerja alat berat dan jenis pekerjaan yang dikerjakan di areal perusahaan rekanan.
- Melaporkan jika ada kendala kerusakan alat berat maupun kendala cuaca dan kondisi di lapangan kepada koordinator.
- Bertanggung jawab memperhatikan dan menjaga unit alat berat di lapangan.

#### 10. Mekanik

- Melakukan perbaikan terhadap unit alat berat yang rusak.
- Melakukan perawatan rutin atau service berkala terhadap alat-alat berat perusahaan.
- Mencatat dan melaporkan jumlah pemakaian suku cadang alat berat di lapangan kepada administrasi spare part.
- Bertanggung jawab atas kondisi unit alat-alat berat perusahaan

#### 11. Helper

- Membantu pekerjaan operator di lapangan.
- Melaporkan hasil kerja apabila operator dalam kondisi bekerja.



- Melakukan pekerjaan sesuai dengan yang di arahkan oleh operator.
- Mengukur areal kerja lapangan yang sudah dikerjakan operator.

#### 12. Oilmen

- Melangsir bahan bakar solar di lapangan.
- Mencatat dan melaporkan keluar masuknya bahan bakar solar yang ada di lapangan kepada administrasi proyek.
- Bertanggung jawab atas kualitas bahan bakar yang diterimanya dari supplier.

#### 13. TM (Tukang Masak)

- Bertanggung jawab atas makan anggota kerja yang berada di lapangan.
- Membuat catatan belanjaan apabila jadwal belanja sudah tiba.
- Melaporkan kondisi belanjaan apabila stok sudah habis.

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Identitas Responden

Identitas responden digunakan untuk memberikan gambaran tentang pentingnya data responden dan analisis yang dilakukan untuk menjawab tujuan penelitian yang diteliti. Dalam penelitian ini, identitas beberapa responden ditentukan dari data yang diperoleh penulis. Kuesioner yang disebarkan semuanya telah didistribusikan pada karyawan PT. Pandawa Perkasa Surya di Duri dan dapat dijadikan data dalam penelitian ini. Untuk mengingat pentingnya responden dalam penelitian ini, maka sebaiknya dilihat responden berdasarkan beberapa kriteria seperti jenis kelamin, umur, pendidikan dan masa bekerja. Data tabel distribusi yang dijelaskan satu persatu ditunjukkan di bawah ini:

##### 5.1.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini akan dijabarkan identitas responden berdasarkan jenis kelamin:

**Tabel 5.1**  
**Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	27	81,82%
2	Perempuan	6	18,18%
<b>Total</b>		<b>33</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel 5.1 dapat diketahui bahwa dari total jumlah 33 orang responden, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 27 responden atau sebesar 81,82% dan sebanyak 6 responden atau sebesar 18,18% berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa

karyawan laki-laki lebih dominan dalam penelitian ini, hal ini dikarenakan karyawan berjenis kelamin laki-laki lebih memiliki power atau kekuatan yang lebih dibandingkan perempuan dan tentunya karyawan laki-laki lebih senang bekerja dilapangan daripada dikantor.

### 5.1.2 Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Umur

Berikut ini akan dijabarkan identitas responden berdasarkan tingkat umur:

**Tabel 5.2**  
**Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Umur**

No	Umur	Frekuensi	Persentase
1	20-25 Tahun	4	12,12%
2	26 - 30 Tahun	14	42,42%
3	31 - 35 Tahun	9	27,28%
4	> 36 Tahun	7	21,21%
<b>Jumlah</b>		<b>33</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel 5.2 diatas dapat diketahui bahwa dari 33 responden yang berumur 26-30 tahun sebanyak 14 orang (42,42%), kemudian berumur antara 31-35 tahun sebanyak 9 orang (27,28%), berumur >36 tahun sebanyak 7 orang (21,21%) dan yang berumur 20-25 tahun keatas sebanyak 4 orang (12,12%). Hal ini menunjukkan bahwa responden yang berumur 26-30 tahun merupakan jumlah responden yang paling banyak, sedangkan responden dengan umur 20-25 tahun merupakan jumlah responden yang paling sedikit. Data diatas menunjukkan bahwa tingkat umur memiliki peranan penting pada perusahaan karena umur akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan itu sendiri.

### 5.1.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut ini akan dijabarkan identitas responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir responden dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 5.3**  
**Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1	SMA/SMK	25	75,76%
2	Diploma III	2	6,06%
3	Sarjana S1/S2	6	18,18%
<b>Total</b>		<b>33</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data Olahan, 2021

Dari tabel 5.3 diatas dapat diketahui bahwa dari 33 orang responden yang mempunyai latar belakang pendidikan SMA/SMK sebanyak 25 responden dengan persentase 75,76%, kemudian pendidikan S1 sebanyak 6 responden dengan persentase 18,18% dan untuk pendidikan dari DIII sebanyak 2 responden dengan persentase 6,06%. Hal ini menunjukkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMA/SMK lebih banyak dari yang lainnya dengan jumlah responden sebanyak 25 orang karyawan. Hal ini cukup beralasan sebab karyawan PT. Pandawa Perkasa Surya merupakan bidang jasa kontakor yang membutuhkan tenaga kerja yan terdidik dan memiliki mental yang kuat.

#### 5.1.4 Identitas Masa Bekerja

Masa bekerja merupakan suatu kurun waktu atau lamanya tenaga kerja itu bekerja disuatu tempat. Berikut ini akan dijabarkan identitas responden berdasarkan masa bekerja :

**Tabel 5.4**  
**Responden Berdasarkan Masa Bekerja**

No	Masa Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	< 5 Tahun	7	21,21%
2	5-10 Tahun	18	54,54%
3	>10 Tahun	8	24,24%
<b>Jumlah</b>		<b>33</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2021*

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel diatas dapat dilihat dari 33 responden yang memiliki masa kerja 5-10 tahun adalah responden paling banyak yaitu sebanyak 18 karyawan atau 54,54%. Untuk masa kerja paling sedikit yaitu masa kerja < 5 tahun dengan jumlah responden sebanyak 7 orang atau sebesar 21,21%. Dengan demikian sebagian besar responden memiliki masa kerja 5-10 tahun mereka telah bekerja dan yang lama bekerja juga sudah sangat berpengalaman dalam menyelesaikan pekerjaan.

## 5.2 Uji Instrument Penelitian

### 5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Metode yang digunakan untuk menguji validitas adalah korelasi brivariate. Dapat dikatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Adapun hasil pengujiannya dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 5.5**  
**Hasil Pengujian Validitas Data**

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
<b>Pengawasan Kerja (X1)</b>	X1.1	<b>0,481</b>	<b>0,334</b>	Valid
	X1.2	<b>0,664</b>	<b>0,334</b>	Valid
	X1.3	<b>0,522</b>	<b>0,334</b>	Valid
	X1.4	<b>0,459</b>	<b>0,334</b>	Valid
	X1.5	<b>0,682</b>	<b>0,334</b>	Valid
<b>Komitmen Organisasi (X2)</b>	X2.1	<b>0,845</b>	<b>0,334</b>	Valid
	X2.2	<b>0,747</b>	<b>0,334</b>	Valid
	X2.3	<b>0,908</b>	<b>0,334</b>	Valid
	X2.4	<b>0,834</b>	<b>0,334</b>	Valid
	X2.5	<b>0,660</b>	<b>0,334</b>	Valid
	X2.6	<b>0,711</b>	<b>0,334</b>	Valid
	X2.7	<b>0,779</b>	<b>0,334</b>	Valid
	X2.8	<b>0,604</b>	<b>0,334</b>	Valid

<b>Prestasi Kerja (X2)</b>	Y.1	<b>0,576</b>	<b>0,334</b>	Valid
	Y.2	<b>0,515</b>	<b>0,334</b>	Valid
	Y.3	<b>0,835</b>	<b>0,334</b>	Valid
	Y.4	<b>0,926</b>	<b>0,334</b>	Valid
	Y.5	<b>0,739</b>	<b>0,334</b>	Valid
	Y.6	<b>0,853</b>	<b>0,334</b>	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 2021

Dari tabel 5.5 diatas menunjukkan bahwa nilai r-hitung  $>$  r-tabel yang berarti semua item pertanyaan yang telah diajukan dinyatakan reliable atau handal, nilai korelasi skor pertanyaan untuk setiap variabel dalam penelitian melebihi atau lebih besar dari batas r-tabel yaitu sebesar 0,334.

### 5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel penelitian. Dapat dikatakan reliabel jika nilai alpha cronbach's variabel  $>$ 0,60. Adapun hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 5.6**  
**Uji Reliabilitas Data**

<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Alpha Cronbach's</b>	<b>Critical Value</b>	<b>Kesimpulan</b>
Pengawasan Kerja (X1)	0,845	0,60	<b>Reliabel</b>
Komitmen Organisasi (X2)	0,892	0,60	<b>Reliabel</b>
Prestasi Kerja (Y)	0,846	0,60	<b>Reliabel</b>

Sumber: Data Olahan SPSS 2021

Dari tabel 5.6 diatas menunjukkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini telah dinyatakan reliable atau handal dalam penelitian ini. Suatu perangkat dinyatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh minimal mencapai 0,60. Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang disajikan, nilai

koefisien reliabilitas variabel pengawasan kerja (X1) sebesar 0,846, komitmen organisasi (X2) sebesar 0,892 dan prestasi kerja (Y) sebesar 0,845. Dari ketiga variabel tersebut, nilai *Cronbach's alpha* berada di atas 0,60 dan semua peralatan yang digunakan sekarang dinyatakan handal/reliabel.

### 5.3 Analisis Deskriptif

#### 5.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Pengawasan Kerja

Menurut Hasibuan (2011) pengawasan adalah kegiatan pimpinan yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan hasil yang dikehendaki. Pentingnya pengawasan dalam sebuah perusahaan merupakan suatu hal yang serius, oleh karena itu pengawasan harus dilakukan secara optimal dan berkala sehingga akan memberikan efek nantinya terhadap kinerja karyawan. Berikut hasil tanggapan responden yang dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 5.7**  
**Tanggapan Responden Mengenai Pengawasan Secara Langsung Ke Lapangan**

No	Pilihan Jawaban Alternatif	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	5	10	50	30,30%
2	Setuju	4	23	92	69,70%
3	Cukup Setuju	3	-	-	-
4	Tidak Setuju	2	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
<b>Jumlah</b>			<b>33</b>	<b>142</b>	<b>100,00%</b>

**Sumber:** Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.7 dapat dilihat bahwa sebanyak 23 orang (69,70%) menyatakan setuju, kemudian 10 orang (28,0%) menyatakan sangat setuju. Pada pernyataan yang telah diajukan responden dominan menjawab setuju. Berdasarkan data tanggapan responden diatas peneliti dapat menjelaskan secara keseluruhan hampir semua karyawan merasakan bahwa atasan melakukan

pengawasan secara langsung kelapangan guna mengecek cara kerja para karyawan dilapangan, karena perusahaan ini bergerak dibidang jasa sehingga pengawasan sangat diperlukan pada lapangan untuk mengurangi karyawan yang bekerja tidak efektif serta mengecek hasil kerja selama dilapangan agar target kerja yang telah dicanangkan oleh perusahaan dapat tercapai dengan tepat waktu.

**Tabel 5.8**  
**Tanggapan Responden Mengenai Observasi Di Tempat Kerja**

No	Pilihan Jawaban Alternatif	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	5	25	15,15%
2	Setuju	4	25	100	75,76%
3	Cukup Setuju	3	2	6	6,06%
4	Tidak Setuju	2	1	2	3,03%
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
<b>Jumlah</b>			<b>33</b>	<b>133</b>	<b>100,00%</b>

**Sumber: Data Olahan, 2021**

Berdasarkan tabel 5.8 dapat dilihat bahwa sebanyak 25 orang (75,76%) menyatakan setuju, kemudian 5 orang (15,15%) menyatakan sangat setuju, kemudian sebanyak 2 orang (6,06%) menjawab cukup setuju dan sebanyak 1 orang menjawab tidak atau sebesar (3,03%). Pada pernyataan yang telah diajukan responden dominan menjawab setuju. Berdasarkan tanggapan diatas menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang tidak menyukai jika atasan melakukan observasi kelapangan sedikitnya sebanyak 3 orang menjawab cukup setuju dan tidak setuju, hal ini berarti karyawan tersebut tidak merasa bebas bekerja jika atasan melakukan pengawasan di tempat kerja ataupun karyawan ini tidak ingin pekerjaannya banyak salah, padahal tujuan utama observasi atasan kelapangan tersebut untuk meminimalisir terjadi kecelakaan kerja dan mengecek apakah karyawan sudah bekerja dengan baik atau belum.



**Tabel 5.9**  
**Tanggapan Responden Mengenai Laporan Ditempat Kerja**

No	Pilihan Jawaban Alternatif	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Sesuai	5	13	65	39,39%
2	Sesuai	4	20	80	60,61%
3	Cukup Sesuai	3	-	-	-
4	Tidak Sesuai	2	-	-	-
5	Sangat Tidak Sesuai	1	-	-	-
<b>Jumlah</b>			<b>33</b>	<b>145</b>	<b>100,00%</b>

**Sumber: Data Olahan, 2021**

Berdasarkan tabel 5.9 dapat dilihat bahwa sebanyak 20 orang (60,61%) menyatakan sesuai, kemudian 13 orang (39,39%) menyatakan sangat sesuai. Pada pernyataan yang telah diajukan responden dominan menjawab sesuai, yang artinya karyawan setuju jika atasan membuat laporan kerjanya secara transparan didepan para karyawan agar tidak terjadinya kesalahpahaman antara atasan dan karyawan, namun atasan juga perlu memberikan arahan yang sesuai dan tepat agar capaian kerja dapat selesai dengan tepat waktu. Sebagai atasan yang jujur tentunya akan membuat laporan yang transparan juga, seperti atasan memberikan laporan kepada manajer tentang hasil kinerja atau capaian yang telah dikerjakan hari ini dengan sesuai fakta dilapangan dan tidak memberikan laporan yang tidak benar sehingga akan melibatkan buruknya citra karyawan yang bekerja.

**Tabel 5.10**  
**Tanggapan Responden Mengenai Laporan Tertulis**

No	Pilihan Jawaban Alternatif	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Sering	5	6	30	18,18%
2	Sering	4	26	104	78,79%
3	Cukup Jarang	3	1	3	3,03%
4	Tidak Pernah	2	-	-	-
5	Sangat Tidak Pernah	1	-	-	-
<b>Jumlah</b>			<b>33</b>	<b>137</b>	<b>100,00%</b>

**Sumber: Data Olahan, 2021**

Berdasarkan tabel 5.10 dapat dilihat bahwa sebanyak 26 orang (78,79%) menyatakan sering, kemudian 6 orang (18,18%) menyatakan sangat sering dan sebanyak 1 orang (3,03%) menyatakan cukup jarang. Pada pernyataan yang telah diajukan responden dominan menjawab sering. Dalam melaksanakan tugas, tentunya atasan akan menulis dan mempresentasikan kepada atasan atas pengawasan yang telah dilakukan dilapangan, kebanyakan atasan akan memberikan laporan tertulis mengenai pengawasan seperti, hasil kinerja, jumlah karyawan, kemudian tingkat kecelakaan kerja dan lainnya.

**Tabel 5.11**  
**Tanggapan Responden Mengenai Laporan Lisan**

No	Pilihan Jawaban Alternatif	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Ada	5	4	20	12,12%
2	Ada	4	27	108	81,82%
3	Cukup Ada	3	2	6	6,06%
4	Tidak Ada	2	-	-	-
5	Sangat Tidak Ada	1	-	-	-
<b>Jumlah</b>			<b>33</b>	<b>134</b>	<b>100,00%</b>

**Sumber:** Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.11 dapat dilihat bahwa sebanyak 27 orang (81,82%) menyatakan ada, kemudian 4 orang (12,12%) menyatakan sangat ada dan sebanyak 2 orang (6,06%) menyatakan cukup ada. Pada pernyataan yang telah diajukan responden dominan menjawab ada, yang artinya laporan lisan yang ada telah dijalankan dilapangan guna untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan, adanya laporan atau teguran secara langsung ini jika karyawan melakukan kesalahan dalam bekerja atau bermalas-malasan dalam bekerja, jika tidak adanya pengawasan atau teguran secara langsung kepada karyawan maka akan berdampak menurunnya produktivitas kerja karyawan.

**Tabel 5.12**  
**Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel**  
**Pengawasan Kerja (X1)**

No	Pernyataan Pengawasan Kerja (X1)	Jawaban Alternatif					Total Skor
		Sangat Setuju	Setuju	Cukup Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	
		5	4	3	2	1	
1	Pengawasan Secara Langsung Di Lapangan	10	23	0	0	0	33
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>50</b>	<b>92</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>142</b>
2	Observasi Ditempat Kerja	5	25	2	1	0	33
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>25</b>	<b>100</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>133</b>
3	Laporan Ditempat Kerja	13	20	0	0	0	33
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>65</b>	<b>80</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>145</b>
4	Laporan Tertulis	6	26	1	0	0	33
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>30</b>	<b>104</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>137</b>
5	Laporan Lisan	4	27	2	0	0	33
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>20</b>	<b>108</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>134</b>
<b>Total Skor</b>							<b>691</b>
<b>Skor Tertinggi 5 x 5 x 33</b>							<b>825</b>
<b>Skor Terendah 5 x 1 x 33</b>							<b>165</b>
<b>Nilai Interval</b>							<b>132</b>
<b>Kriteria Penilaian</b>							<b>BAIK</b>

**Sumber:** Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi pendapat responden tentang pengawasan kerja karyawan pada PT. Pandawa Perkasa Surya dapat dilihat dari jumlah skor yang diperoleh yaitu sebanyak 691. dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah yakni sebagai berikut :

Skor maksimal = *Item x Nilai Tertinggi x Responden*

$$= 5 \times 5 \times 33 = 825$$

Skor minimal = *Item x Nilai Terendah x Responden*

$$= 5 \times 1 \times 33 = 165$$

Rata-rata =  $\frac{\text{Skor maksimal} - \text{Skor minimal}}{5}$

$$= \frac{825 - 165}{5} = 132$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel pengawasan kerja karyawan pada PT. Pandawa Perkasa Surya, maka dapat di tentukan dibawah ini:

Sangat Baik	= 693 – 825
<b>Baik</b>	<b>= 561 – 693</b>
Cukup Baik	= 429 – 561
Tidak Baik	= 297 – 429
Sangat Tidak Baik	= 165 – 297

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel pengawasan kerja pada PT. Pandawa Perkasa Surya adalah 691. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada range 561–693 yang termasuk dalam kategori baik. Skor tertinggi diperoleh dengan nilai skor tertinggi yaitu dengan indikator laporan ditempat kerja dan skor terendah pada indikator observasi ditempat kerja. Itu berarti karyawan yang merasa puas dengan bekerja di perusahaan tersebut dan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya.

### 5.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi

Menurut Hadiyani (2013), komitmen organisasional merupakan keinginan atau dorongan dari dalam diri individu yang memahami keberadaan dirinya dalam sebuah organisasi tempatnya bekerja yang selalu bersedia untuk berperan aktif dalam melakukan usaha-usaha mewujudkan tujuan organisasi, memberikan kontribusi positif bagi organisasi, memiliki kesamaan nilai-nilai yang dimiliki dengan nilai perusahaan serta memiliki keinginan untuk tetap berada dalam organisasi tempatnya bekerja. Berikut hasil tanggapan responden berdasarkan indikator pada masing-masing dimensi yang dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 5.13**  
**Tanggapan Responden Mengenai Ketertarikan Identitas**

No	Pilihan Jawaban Alternatif	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Sesuai	5	7	35	21,21%
2	Sesuai	4	21	84	63,63%
3	Cukup Sesuai	3	2	6	6,06%
4	Tidak Sesuai	2	3	6	9,09%
5	Sangat Tidak Sesuai	1	-	-	-
<b>Jumlah</b>			<b>33</b>	<b>131</b>	<b>100,00%</b>

**Sumber:** Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.13 dapat dilihat bahwa sebanyak 21 orang (63,63%) menyatakan sesuai, kemudian 7 orang (21,21%) menyatakan sangat sesuai, sebanyak 2 orang (6,06%) menyatakan cukup sesuai dan sebanyak 3 orang (9,09%) menyatakan tidak sesuai. Pada pernyataan yang telah diajukan responden dominan menjawab sesuai, yang artinya para karyawan tertarik pada bidang kerja yang telah diberikan oleh atasan karena menurut karyawan tersebut sudah sesuai dengan kemampuan dan keahlian karyawan tersebut, namun pernyataan ini tidak memberikan jawaban yang puas yang dikarenakan masih terdapat karyawan menjawab cukup sesuai dan tidak sesuai yang mungkin saja hal ini terjadi yang mungkin saja karyawan tidak ditempatkan dengan kemampuan dan keahlian karyawan.

**Tabel 5.14**  
**Tanggapan Responden Mengenai Nilai Kebersamaan**

No	Pilihan Jawaban Alternatif	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Baik	5	5	25	15,15%
2	Baik	4	24	96	72,72%
3	Cukup Baik	3	2	6	6,06%
4	Tidak Baik	2	2	4	6,06%
5	Sangat Tidak Baik	1	-	-	-
<b>Jumlah</b>			<b>33</b>	<b>131</b>	<b>100,00%</b>

**Sumber:** Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.14 dapat dilihat bahwa sebanyak 24 orang (72,72%) menyatakan baik, kemudian 5 orang (15,15%) menyatakan sangat baik, sebanyak 2 orang (6,06%) menyatakan cukup baik dan sebanyak 2 orang (6,06%) menyatakan tidak baik. Pada pernyataan yang telah diajukan responden dominan menjawab baik. Pada pernyataan yang telah diajukan, peneliti menganalisis bahwa tanggapan responden dirasa kurang memuaskan dengan pekerjaan yang telah diberikan jika dikerjakan secara bersama-sama, karena masih terdapat responden menjawab cukup baik dan tidak baik, hal ini berarti memicu bahwa sistem kerja sama antar karyawan tidak berjalan dengan baik.

**Tabel 5.15**  
**Tanggapan Responden Mengenai Keterlibatan Dalam Perusahaan**

No	Pilihan Jawaban Alternatif	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	8	40	24,24%
2	Setuju	4	21	84	63,63%
3	Cukup Setuju	3	2	6	6,06%
4	Tidak Setuju	2	2	4	6,06%
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
<b>Jumlah</b>			<b>33</b>	<b>134</b>	<b>100,00%</b>

**Sumber:** Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.15 dapat dilihat bahwa sebanyak 21 orang (63,63%) menyatakan setuju, kemudian 8 orang (24,24%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 2 orang (6,06%) menyatakan cukup setuju dan sebanyak 2 orang (6,06%) menyatakan tidak setuju. Pada pernyataan yang telah diajukan responden dominan menjawab setuju, yang berarti para karyawan dapat ikut andil dalam permasalahan yang terjadi pada perusahaan, karyawan diberikan kesempatan untuk memberikan pendapat atau solusi agar permasalahan dapat cepat selesai, namun masih terdapat responden menjawab tidak setuju yang mungkin mereka merasa tidak berkesempatan memberikan solusi jika perusahaan terjadi masalah.

**Tabel 5.16**  
**Tanggapan Responden Mengenai Besarnya Investasi Pada Organisasi**

No	Pilihan Jawaban Alternatif	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	8	40	24,24%
2	Setuju	4	23	92	69,70%
3	Cukup Setuju	3	2	6	6,06%
4	Tidak Setuju	2	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
<b>Jumlah</b>			<b>33</b>	<b>138</b>	<b>100,00%</b>

**Sumber: Data Olahan, 2021**

Berdasarkan tabel 5.16 dapat dilihat bahwa sebanyak 23 orang (69,70%) menyatakan setuju, kemudian 8 orang (24,24%) menyatakan setuju dan sebanyak 2 orang (6,06%) menyatakan cukup setuju. Pada pernyataan yang telah diajukan responden dominan menjawab setuju, artinya dalam menjalankan kegiatan perusahaan, para karyawan turut ikut andil dalam memberikan kontribusi pada perusahaan agar tercapainya tujuan perusahaan, namun jawaban ini tidak memberikan jawaban yang puas karena para karyawan tidak menjawab sangat setuju sehingga pernyataan ini kurang memuaskan.

**Tabel 5.17**  
**Tanggapan Responden Mengenai Persepsi Tentang Kerugian Yang Ada**

No	Pilihan Jawaban Alternatif	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Baik	5	5	25	15,15%
2	Baik	4	26	104	78,79%
3	Cukup Baik	3	1	3	3,03%
4	Tidak Baik	2	-	-	-
5	Sangat Tidak Baik	1	-	-	-
<b>Jumlah</b>			<b>33</b>	<b>132</b>	<b>100,00%</b>

**Sumber: Data Olahan, 2021**

Berdasarkan tabel 5.17 dapat dilihat bahwa sebanyak 26 orang (78,79%) menyatakan baik, kemudian sebanyak 5 orang (15,15%) menyatakan sangat baik dan sebanyak 1 orang (3,03%) menyatakan cukup baik. Pada pernyataan yang

telah diajukan responden dominan menjawab baik, artinya jika terjadi kerugian pada perusahaan, karyawan tetap berpandangan positif dan tetap bekerja agar perusahaan dapat kembali bangkit dari kerugian, para karyawan memiliki respon positif terhadap perusahaan agar perusahaan tetap eksis pada bidang jasa kontraktor.

**Tabel 5.18**  
**Tanggapan Responden Mengenai Internalisasi Norma**

No	Pilihan Jawaban Alternatif	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	9	45	27,27%
2	Setuju	4	24	96	72,73%
3	Cukup Setuju	3	-	-	-
4	Tidak Setuju	2	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
<b>Jumlah</b>			<b>33</b>	<b>141</b>	<b>100,00%</b>

**Sumber:** Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.18 dapat dilihat hasil tanggapan responden bahwa sebanyak 24 orang (72,73%) menyatakan setuju dan kemudian sebanyak 9 orang (27,17%) menyatakan sangat setuju. Pada pernyataan yang telah diajukan responden dominan menjawab setuju, yang artinya para karyawan selalu menaati norma dan budaya yang berlaku pada perusahaan tersebut dan melaksanakan kegiatan para karyawan tetap menerapkan norma yang berlaku pada perusahaan untuk menjaga keteraturan dalam bekerja.

**Tabel 5.19**  
**Tanggapan Responden Mengenai Loyalitas Pada Perusahaan**

No	Pilihan Jawaban Alternatif	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	7	35	21,21%
2	Setuju	4	25	100	75,76%
3	Cukup Setuju	3	1	3	3,03%
4	Tidak Setuju	2	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
<b>Jumlah</b>			<b>33</b>	<b>138</b>	<b>100,00%</b>

**Sumber:** Data Olahan, 2021



Berdasarkan tabel 5.19 dapat dilihat bahwa sebanyak 25 orang (75,76%) menyatakan setuju, kemudian sebanyak 7 orang (21,21%) menyatakan sangat setuju dan sebanyak 1 orang (3,03%) menyatakan cukup setuju. Pada pernyataan yang telah diajukan responden dominan menjawab setuju, yang artinya para karyawan menilai untuk memajukan perusahaan tentunya semua karyawan memiliki loyalitas yang tinggi agar semua tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai yang telah direncanakan perusahaan dan salah satu bentuk komitmen karyawan pada perusahaan.

**Tabel 5.20**  
**Tanggapan Responden Mengenai Kewajiban Terhadap Perusahaan**

No	Pilihan Jawaban Alternatif	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	6	30	18,19%
2	Setuju	4	24	96	72,72%
3	Cukup Setuju	3	3	9	9,09%
4	Tidak Setuju	2	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
<b>Jumlah</b>			<b>33</b>	<b>135</b>	<b>100,00%</b>

**Sumber:** Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.20 dapat dilihat bahwa sebanyak 24 orang (72,72%) menyatakan setuju, kemudian sebanyak 6 orang (18,19%) menyatakan sangat setuju dan sebanyak 3 orang (9,09%) menyatakan cukup setuju. Pada pernyataan yang telah diajukan responden dominan menjawab setuju, hal ini berarti para karyawan berkomitmen untuk selalu memberikan kontribusi berupa tenaga dan kemampuan hingga masa kerja karyawan habis, namun terdapat 3 karyawan menjawab cukup setuju yang berarti mereka kurang berkomitmen pada perusahaan hal ini mungkin terjadi karena karyawan tersebut tidak bekerja dengan sepenuh hati pada perusahaan.

**Tabel 5.21**  
**Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel Komitmen**  
**Organisasi (X2)**

No	Pernyataan Komitmen Organisasi (X2)	Jawaban Alternatif					Total Skor
		Sangat Setuju	Setuju	Cukup Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	
		5	4	3	2	1	
1	Ketertarikan identitas	7	21	2	3	0	33
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>35</b>	<b>84</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>131</b>
2	Nilai kebersamaan	5	24	2	2	0	33
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>25</b>	<b>96</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>130</b>
3	Keterlibatan dalam perusahaan	8	21	2	2	0	33
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>40</b>	<b>84</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>134</b>
4	Besarnya investasi pada organisasi	8	23	2	0	0	33
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>40</b>	<b>92</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>138</b>
5	Persepsi tentang kerugian yang ada	5	26	1	0	0	33
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>25</b>	<b>104</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>132</b>
6	Internalisasi norma	9	24	0	0	0	33
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>45</b>	<b>96</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>141</b>
7	Loyalitas pada perusahaan	7	25	1	0	0	33
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>35</b>	<b>100</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>138</b>
8	Kewajiban pada perusahaan	6	24	3	0	0	33
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>30</b>	<b>96</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>135</b>
<b>Total Skor</b>							<b>1079</b>
<b>Skor Tertinggi 8 x 5 x 33</b>							<b>1320</b>
<b>Skor Terendah 8 x 1 x 33</b>							<b>264</b>
<b>Nilai Interval</b>							<b>211</b>
<b>Kriteria Penilaian</b>							<b>BAIK</b>

**Sumber:** Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi pendapat responden tentang komitmen organisasi karyawan pada PT. Pandawa Perkasa Surya dapat dilihat dari jumlah skor yang diperoleh yaitu sebanyak 1079. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah yakni sebagai berikut :

Skor maksimal = *Item x Nilai Tertinggi x Responden*

$$= 8 \times 5 \times 33 = 1320$$

Skor minimal = *Item x Nilai Terendah x Responden*

$$= 8 \times 1 \times 33 = 264$$

$$\begin{aligned} \text{Rata-rata} &= \frac{\text{Skor maksimal} - \text{Skor minimal}}{5} \\ &= \frac{1320 - 264}{5} = 211 \end{aligned}$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel komitmen organisasi karyawan pada PT. Pandawa Perkasa Surya, maka dapat di tentukan dibawah ini:

Sangat Baik = 1108 – 1320

**Baik = 897 – 1108**

Cukup Baik = 686 – 897

Tidak Baik = 475 – 686

Sangat Tidak Baik = 264 – 475

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel komitmen organisasi pada PT. Pandawa Perkasa Surya adalah 1079. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada range 897–1108 yang termasuk dalam kategori baik. Skor tertinggi diperoleh dengan nilai skor tertinggi yaitu dengan indikator internalisasi norma dan skor terendah pada indikator nilai kebersamaan. Itu berarti karyawan yang sudah merasa puas dengan bekerja di perusahaan tersebut dan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya.

### 5.3.3 Analisis Deskriptif Variabel Prestasi Kerja

Prestasi kerja karyawan berarti prestasi atau kontribusi yang diberikan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta fungsinya sebagai karyawan diperusahaan. Selain itu, prestasi kerja dibatasi sebagai hasil dari perilaku kerja karyawan yang menunjang tercapainya output atau prestasi dan berkaitan dengan usaha untuk menyelesaikan tugasnya pada periode dan waktu

tertentu, hasil yang tercermin pada saat itu adalah bagaimana perilaku tersebut dipengaruhi antara lain oleh motivasi (Mangkunegara, 2017). Berikut hasil tanggapan responden yang dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 5.22**  
**Tanggapan Responden Mengenai Keterampilan Dalam Bekerja**

No	Pilihan Jawaban Alternatif	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	8	40	24,24%
2	Setuju	4	25	100	75,76%
3	Cukup Setuju	3	-	-	-
4	Tidak Setuju	2	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
<b>Jumlah</b>			<b>33</b>	<b>140</b>	<b>100,00%</b>

**Sumber:** Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.22 dapat dilihat bahwa sebanyak 25 orang (75,76%) menyatakan setuju dan kemudian sebanyak 8 orang (24,24%) menyatakan sangat setuju. Pada pernyataan yang telah diajukan responden dominan menjawab setuju, menurut analisa peneliti bahwasanya masih terdapat responden yang menjawab setuju, yang merasa mereka kurang mempunyai keterampilan yang lebih dalam melakukan pekerjaannya, mereka hanya melakukan pekerjaan sesuai dengan standar kinerja saja tanpa memikirkan keahlian atau keterampilan apa yang mereka miliki dalam melakukan suatu pekerjaan.

**Tabel 5.23**  
**Tanggapan Responden Mengenai Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Lebih Banyak**

No	Pilihan Jawaban Alternatif	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	3	15	9,09%
2	Setuju	4	30	120	90,90%
3	Cukup Setuju	3	-	-	-
4	Tidak Setuju	2	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
<b>Jumlah</b>			<b>33</b>	<b>135</b>	<b>100,00%</b>

**Sumber:** Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.23 dapat dilihat bahwa sebanyak 30 orang (90,90%) menyatakan setuju dan kemudian 3 orang (9,09%) menyatakan sangat setuju. Dari hasil tanggapan dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden dalam kategori setuju, para karyawan yang bekerja pada PT. Pandawa Perkasa Surya ini belum semuanya mencapai hasil kerja yang diatas rata-rata hal ini dapat dilihat dari tidak banyaknya responden menyatakan sangat setuju, yang berarti mereka menilai pencapaiannya belum maksimal dalam bekerja dan hanya beberapa karyawan mencapai diatas rata-rata dalam bekerja hal ini di pengaruhi dari beban kerja dari karyawan itu sendiri dan faktor umur juga mempengaruhinya

**Tabel 5.24**  
**Tanggapan Responden Mengenai Selalu Memiliki Ide Bermanfaat**

No	Pilihan Jawaban Alternatif	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	10	50	30,30%
2	Setuju	4	20	80	60,60%
3	Cukup Setuju	3	3	9	9,09%
4	Tidak Setuju	2	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
<b>Jumlah</b>			<b>33</b>	<b>139</b>	<b>100,00%</b>

**Sumber:** Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.24 dapat dilihat bahwa sebanyak 20 orang (60,60%) menyatakan setuju, kemudian 10 orang (30,00%) menyatakan sangat setuju dan sebanyak 3 orang (9,09%) menyatakan cukup setuju. Pada tanggapan jawaban responden diatas dominan menjawab setuju, menurut analisa peneliti bahwasanya 3 responden ini merasa mereka tidak mempunyai ide atau keterampilan yang lebih dalam melakukan pekerjaannya, mereka hanya melakukan pekerjaan sesuai dengan standar kinerja saja tanpa memikirkan keahlian atau keterampilan apa yang mereka miliki dalam melakukan suatu pekerjaan dan keterampilan kerja akan berkesimbangan pada tuntutan pekerjaan dimiliki karyawan tersebut.

**Tabel 5.25**  
**Tanggapan Responden Mengenai Mampu Menyelesaikan Masalah Dengan Tepat Waktu**

No	Pilihan Jawaban Alternatif	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	12	60	36,36%
2	Setuju	4	19	76	57,58%
3	Cukup Setuju	3	2	6	6,06%
4	Tidak Setuju	2	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
<b>Jumlah</b>			<b>33</b>	<b>142</b>	<b>100,00%</b>

**Sumber: Data Olahan, 2021**

Berdasarkan tabel 5.25 dapat dilihat bahwa sebanyak 19 orang (57,58%) menyatakan setuju, kemudian sebanyak 12 orang (36,36%) menyatakan sangat setuju dan sebanyak 2 orang (6,06%) menyatakan cukup setuju. Responden dominan menjawab setuju. Dari hasil tanggapan dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden dalam kategori setuju, untuk penyelesaian masalah yang terjadi para karyawan dapat menyelesaikannya dengan baik, mereka mencari solusi untuk dapat memecahkan masalah yang sedang dihadapi.

**Tabel 5.26**  
**Tanggapan Responden Mengenai Mampu Bekerjasama Dalam Tim**

No	Pilihan Jawaban Alternatif	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	10	50	30,30%
2	Setuju	4	21	84	63,63%
3	Cukup Setuju	3	2	6	6,06%
4	Tidak Setuju	2	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
<b>Jumlah</b>			<b>33</b>	<b>140</b>	<b>100,00%</b>

**Sumber: Data Olahan, 2021**

Berdasarkan tabel 5.26 dapat dilihat bahwa sebanyak 21 orang (63,63%) menyatakan setuju, kemudian sebanyak 10 orang (30,30%) menyatakan sangat setuju dan sebanyak 2 orang (6,06%) menyatakan cukup setuju. Responden dominan menjawab setuju. Dari hasil tanggapan dapat disimpulkan bahwa

tanggapan responden dalam kategori setuju, dalam indikator ini para karyawan sudah dapat bekerja sama dengan rekan kerja dengan baik, menurut mereka dengan cara bekerja sama pekerjaan mereka dapat selesai dengan cepat dan tepat waktu sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan oleh atasan, namun masih terdapat responden yang menjawab cukup setuju dalam pernyataan ini menurutnya karyawan itu mereka belum dapat melaksanakan tugas dengan baik.

**Tabel 5.27**  
**Tanggapan Responden Mengenai Membantu Pekerjaan Karyawan Lain**

No	Pilihan Jawaban Alternatif	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Sering	5	9	45	27,27%
2	Sering	4	23	92	69,70%
3	Cukup Sering	3	1	3	3,03%
4	Tidak Sering	2	-	-	-
5	Sangat Tidak Sering	1	-	-	-
<b>Jumlah</b>			<b>33</b>	<b>140</b>	<b>100,00%</b>

**Sumber: Data Olahan, 2021**

Berdasarkan tabel 5.27 dapat dilihat bahwa sebanyak 23 orang (69,70%) menyatakan sering, kemudian sebanyak 9 orang (27,27%) menyatakan sangat sering dan sebanyak 1 orang (3,03%) menyatakan cukup sering. Dari penjelasan tabel tersebut maka dapat di analisis jawaban responden telah baik, para karyawan tentunya telah memiliki sifat loyalitas pada perusahaan salah satunya adalah membantu rekan kerja dalam hal menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan. Suatu pekerjaan akan dapat cepat selesai jika dikerjakan secara bersama-sama, mereka akan saling membantu dan memecahkan suatu pekerjaan yang tentunya membuat karyawan bosan jika diberikan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kapasitasnya. Rekan kerja tentunya sangat berarti dalam perusahaan terutama dalam hal penyelesaian suatu pekerjaan, mereka dapat bertukar pikiran dalam beban kerja yang diberikan oleh atasan.

**Tabel 5.28**  
**Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Prestasi Kerja (Y)**

No	Pernyataan Prestasi Kerja (Y)	Jawaban Alternatif					Total Skor
		Sanngat Setuju	Setuju	Cukup Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	
		5	4	3	2	1	
1	Keterampilan dalam bekerja	8	25	0	0	0	33
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>40</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>140</b>
2	Mampu menyelesaikan pekerjaan lebih banyak	3	30	0	0	0	33
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>15</b>	<b>120</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>135</b>
3	Selalu memiliki ide bermanfaat	10	20	3	0	0	33
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>50</b>	<b>80</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>139</b>
4	Mampu menyelesaikan masalah dengan tepat	12	19	2	0	0	33
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>60</b>	<b>76</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>142</b>
5	Mampu bekerjasama dalam tim	10	21	2	0	0	33
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>50</b>	<b>84</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>141</b>
6	Membantu pekerjaan karyawan lain	9	23	1	0	0	33
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>45</b>	<b>92</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>140</b>
<b>Total Skor</b>							<b>837</b>
<b>Skor Tertinggi 6 x 5 x 33</b>							<b>990</b>
<b>Skor Terendah 6 x 1 x 33</b>							<b>198</b>
<b>Nilai Interval</b>							<b>158</b>
<b>Kriteria Penilaian</b>							<b>Sangat Baik</b>

Sumber: Olahan Data, 2021

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi pendapat responden tentang prestasi kerja karyawan pada PT. Pandawa Perkasa Surya dapat dilihat dari jumlah skor yang diperoleh yaitu sebanyak 837. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah yakni sebagai berikut :

Skor maksimal =  $Item \times Nilai \text{ Tertinggi} \times Responden$

$$= 6 \times 5 \times 33 = 990$$



$$\begin{aligned}\text{Skor minimal} &= \text{Item} \times \text{Nilai Terendah} \times \text{Responden} \\ &= 6 \times 1 \times 33 = 198\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Rata-rata} &= \frac{\text{Skor maksimal} - \text{Skor minimal}}{5} \\ &= \frac{990 - 198}{5} = 158\end{aligned}$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel prestasi kerja karyawan pada PT.

Pandawa Perkasa Surya, maka dapat di tentukan dibawah ini:

<b>Sangat Baik</b>	= 830 – 990
Baik	= 672 – 830
Cukup Baik	= 514 – 672
Tidak Baik	= 356 – 514
Sangat Tidak Baik	= 198 – 356

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel prestasi kerja pada PT. Pandawa Perkasa Surya adalah 837. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada range 627 – 830 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Skor tertinggi diperoleh dengan nilai skor tertinggi yaitu dengan indikator mampu bekerjasama dalam tim dan skor terendah pada indikator mampu menyelesaikan pekerjaan lebih banyak. Prestasi kerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkannya. Salah satu diantaranya adalah melalui penilaian prestasi kerja. Penilaiannya prestasi kerja merupakan proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai atau menilai prestasi kerja karyawan.

## 5.4 Hasil Analisis Data

### 5.4.1 Uji Asumsi Klasik

#### 5.4.1.1 Uji Normalitas

Untuk mengetahui bagaimana normalitas jawaban responden yang menjadi data dalam penelitian ini dapat dilihat dari uji Kolmogorov Smirnov (K-S). Jika data memiliki nilai signifikansi  $> 0,05$  ( $\alpha$ ) maka asumsi normalitas data tidak terpenuhi. Hasil uji Kolmogorov Smirnov dari penelitian ini terlihat pada tabel berikut:

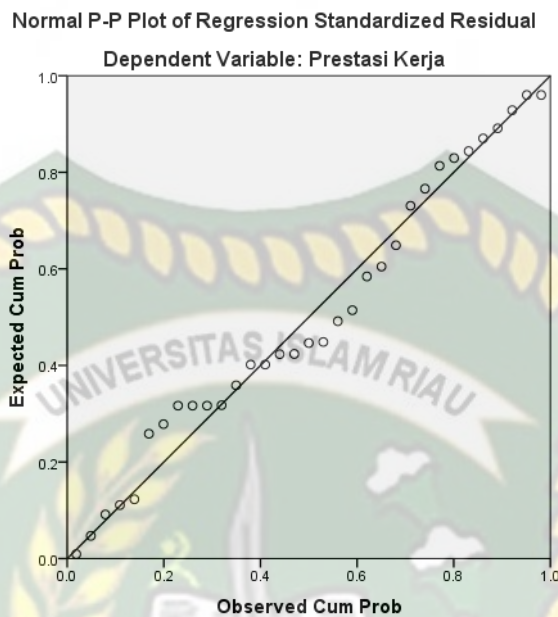
**Tabel 5.29**  
**Hasil Uji Kolmogorov Smirnov Test**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Pengawasan Kerja	Komitmen Organisasi	Prestasi Kerja
N		33	33	33
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	40.939	32.879	25.333
	Std. Deviation	4.8214	3.6034	2.2867
Most Extreme Differences	Absolute	.211	.202	.266
	Positive	.117	.202	.266
	Negative	-.211	-.131	-.189
Kolmogorov-Smirnov Z		1.210	1.163	1.525
Asymp. Sig. (2-tailed)		.107	.134	.119

**Sumber: Olahan SPSS, 2021**

Berdasarkan tabel 5.29 dapat dilihat bahwa variabel pengawasan kerja memiliki Asymp Sig  $0,107 > 0,05$ , kemudian variabel komitmen organisasi mempunyai Asymp Sig  $0,134 > 0,05$  dan juga variabel prestasi kerja mempunyai Asymp Sig  $0,119 > 0,05$  ( $\alpha$ ) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan untuk penelitian ini berdistribusi normal, selanjutnya untuk grafik normalitas dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

**Gambar 5.1**  
**Hasil Pengujian Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual**



**Sumber : Data Olahan SPSS,2021**

Berdasarkan grafik histogram diatas maka dapat dilihat titik-titik pada grafik mengikuti garis diagonal grafik tersebut. Dengan demikian, data yang dinalisis telah memenuhi syarat pada uji asumsi klasik dan dapat dikatakan pada penelitian ini data berdistribusi secara normal.

#### **5.4.1.2 Uji Multikolinearitas**

Pengujian multikoleniaritas dilaksanakan dengan menggunakan VIF dan Tolerance. Jika nilai VIF  $> 10$  dan tolerance  $< 0,1$  maka terjadi multikoleniaritas. Sedangkan jika nilai VIF  $< 10$  dan tolerance  $> 0,1$  maka tidak terjadi multikoleniaritas. Uji multikoleniaritas dihitung melalui program SPSS dan hasilnya nilai VIF (*Variance Inflation Factory*) yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 5.30**  
**Hasil Pengujian Multikolenieritas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pengawasan Kerja	.972	1.029
	Komitmen Organisasi	.972	1.029

**Sumber : Data Olahan SPSS,2021**

Berdasarkan nilai pada tabel 5.30 diatas untuk setiap variabel independen nilai tolerancinya  $> 0,1$  dan nilai VIF  $< 10$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak mengalami gangguan multikolenieritas.

#### 5.4.2 Analisis Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengawasan kerja dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pandawa Perkasa Surya. Data penelitian ini diolah dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Sosial Science*) Versi 25 for windows. Lalu untuk dapat mengetahui apakah variabel bebas mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengujian regresi linier berganda yang dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 5.31**  
**Hasil Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.264	3.852		6.588	.001
	Pengawasan Kerja	.272	.059	.574	4.600	.000
	Komitmen Organisasi	.363	.079	.572	4.581	.000

Sumber : Olah Data SPSS 2021

Berdasarkan tabel 5.31 dapat disimpulkan bahwa diambil model persamaan linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 2,264 + 0,272X_1 + 0,363X_2 + e$$

Arti dari persamaan penjelasan regresi diatas adalah :

- Nilai konstanta ( $\alpha = 2,264$ ) menunjukkan bahwa apabila semua nilai variabel bebas yang diasumsikan tetap maka nilai variabel prestasi kerja adalah sebesar 2,264 satuan.
- Pengawasan Kerja ( $X_1 = 0,272$ ) menunjukkan bahwa pengawasan kerja meningkat sebesar 1 satuan maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,272 satuan
- Komitmen Organisasi ( $X_2 = 0,363$ ) menunjukkan bahwa apabila komitmen organisasi meningkat sebesar 1 satuan maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,363 satuan.

#### 5.4.3 Analisis Uji T (Uji Beda)

Uji T yang dilakukan adalah untuk menguji apakah variabel bebas yang terdiri dari pengawasan kerja dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pandawa Perkasa Surya. Kriteria pengujiannya sebagai berikut :

**Tabel 5.32**  
**Hasil Uji Parsial (t)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.264	3.852		6.588	.001
1 Pengawasan Kerja	.272	.059	.574	4.600	.000
Komitmen Organisasi	.363	.079	.572	4.581	.000

Sumber : Olahan Data SPSS, 2021

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, maka dapat dijelaskan bahwa setiap variabel independent memiliki nilai signifikan (probabilitas) dibawah 0,05 dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka dari setiap variabel independent secara parsial memiliki pengaruh dan signifikan. Adapun nilai t tabel diperoleh dari rumus yang dapat dilihat sebagai berikut:

$$\begin{aligned} T \text{ tabel} &= t (\alpha / 2 : n-k-1) \\ &= t (0,05 / 2 : 33 - 2 - 1) \\ &= t (0,025 : 30) \\ &= 2,042 \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 5.32 diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel pengawasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pandawa Perkasa Surya, hal ini bisa dilihat dari t hitung (4,600) > nilai t tabel (2,042) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, artinya variabel (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Variabel komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pandawa Perkasa Surya, hal ini bisa dilihat dari t hitung (4,581) > nilai t tabel (2,042) dan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, artinya variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan

#### 5.4.4 Analisa Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan) bertujuan untuk mengetahui apakah setiap variabel independent memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Selain itu uji F berguna untuk mengetahui atas hipotesis dalam penelitian ini. Adapun hasil uji F (Simultan) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.33**  
**Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	91.372	2	45.686	18.043	.000 <sup>b</sup>
Residual	75.961	30	2.532		
Total	167.333	32			

Sumber: Data Olahan SPSS 2021

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan maka dapat dilihat pengaruh antara variabel pengawasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel prestasi kerja. Adapun penghitungan nilai F tabel dengan rumus yang dapat dilihat sebagai berikut ini:

$$df (n1) = k-1 = 3-1 = 2$$

$$df (n2) = n-k = 33-3 = 30$$

$$df = 3,32$$

Dengan melihat penghitungan diatas maka diperoleh nilai f tabel sebesar **3,32** dengan nilai  $\alpha = 0,05$ . Hasil pengujian secara simultan diperoleh nilai F hitung sebesar 18,043 dengan tingkat signifikan 0,000. Nilai signifikan tersebut menunjukkan lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian F hitung  $>$  F tabel atau (18,043  $>$  3,32) yang mempunyai arti bahwa variabel pengawasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Pandawa Perkasa Surya.

#### 5.4.5 Analisis Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar koefisien determinasi, maka semakin baik kemampuan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat, dimana

$0 < R < 1$ . Jika determinasi ( $R^2$ ) semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah besar terhadap variabel terikat.

**Tabel 5.34**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.739 <sup>a</sup>	.546	.516	1.5912	2.197

Sumber : Olahan Data SPSS, 2021

Keterangan tabel 5.34

- $r = 0,739$  berarti hubungan antara pengawasan kerja dan komitmen organisasi dan prestasi kerja karyawan sangat erat.
- R Square sebesar 0,546 atau sama dengan 54,6%. Hal ini menunjukkan bahwa 54,6% variabel pengawasan komitmen organisasi menjelaskan variasi terhadap variabel prestasi kerja karyawan pada PT.Pandawa Perkasa Surya dan sisanya sebesar 45,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## 5.5 Pembahasan Hasil Penelitian

### 5.5.1 Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Pengawasan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, artinya dimensi pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung dapat membentuk pengawasan dengan baik serta dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan PT.Pandawa Perkasa Surya. Dengan adanya pengawasan terhadap karyawan PT.Pandawa Perkasa Surya, maka kegiatan ini dilakukan dalam usaha menilai hasil pekerjaan serta mengadakan tindakan bila terjadi penyimpangan-penyimpangan agar tujuan dapat tercapai sesuai dengan rencana



yang telah ditetapkan sangat penting. Pengawasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan hal ini akan terus diusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan, keberhasilan suatu organisasi dalam emncapai tujuan yang telah ditetapkan tergantung kepada orang-orang yang berada dilingkungan tersebut, sehingga fungsi manajemen perusahaan akan berjalan secara efisien yaitu dengan adanya fungsi controlling.

Hal ini juga sangat dibutuhkan oleh karyawan PT.Pandawa Perkasa Surya, karena dengan adanya pengawasan kerja yang berada pada posisi akhir dari fungsi-fungsi manajemen lebih bermakna sebagai kunci kesuksesan seluruh dari pelaksanaan fungsi manajemen, seorang pimpinan harus melakukan pengawasan terhadap bawahan dalam melakukan pekerjaan guna mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan. PT.Pandawa Perkasa Suryaharus mengevaluasi kembali kebijakannya dalam hal pengawasan kerja yang diberikan kepada karyawannya yang nantinya akan dapat mendorong kembali meningkatnya prestasi kerja karyawan.

### **5.5.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, artinya *Affective Commitment*, *Continuance Commitment*, *Normative Commitment*, sudah dapat membentuk komitmen organisasi dengan baik dan dapat mempengaruhi hasil prestasi kerja karyawanPT.Pandawa Perkasa Surya. Komitmen organisasi merupakan rasa kepercayaan akan nilai-nilai organisasi, serta kesetiaan terhadap organisasi untuk berkarya dan memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan di organisasi sehingga manfaat komitmen organisasi seperti menghindari biaya pergantian karyawan

yang tinggi, mengurangi atau meringankan supervisi karyawan, meningkatkan efektifitas organisasi dapat dirasakan secara langsung oleh PT.Pandawa Perkasa Surya, dengan adanya komitmen organisasi terhadap karyawan PT.Pandawa Perkasa Suryamaka akan mendorong kembali prestasi kerja karyawan menjadi lebih baik lagi. Komitmen organisasi sangat dibutuhkan oleh karyawan PT.Pandawa Perkasa Surya, karena dengan adanya *Affective Commitment*, *Continuance Commitment*, *Normative Commitment* ini akan memberikan dorongan terhadap komitmen organisasi yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan PT.Pandawa Perkasa Surya untuk lebih baik lagi.

### **5.5.3 Pengaruh Pengawasan dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi**

Variabel pengawasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan dan dengan arah positif terhadap prestasi kerja karyawan PT.Pandawa Perkasa Surya. Hal ini memberikan makna jika pengawasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan pada karyawan komitmen organisasi semakin baik (positif), maka prestasi kerja karyawan akan semakin meningkat. Sebaliknya, jika pengawasan kerja dan komitmen organisasi pada karyawan PT.Pandawa Perkasa Surya secara simultan kurang baik (negatif), maka prestasi kerja karyawan semakin menurun.

Pengawasan merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja Karyawan PT. Pandawa Perkasa Surya, karena berdasarkan hasil uji pengawasan kerja dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pandawa Perkasa Surya, diketahui variabel pengawasan mempunyai pengaruh yang paling dominan, dibandingkan variabel komitmen organisasi.

Sementara untuk hasil analisis determinasi atau koefisien determinasi diperoleh hasil perhitungan nilai R square sebesar 0,546 atau sebesar 54,6%. Variabilitas nilai kinerja dapat dijelaskan oleh variabel pengawasan dan disiplin kerja sebesar 54,6% sedangkan sisanya 45,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini telah sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah diteliti oleh **Rindi Andhika, Dewi Nurmasari Pane (2018)** dengan judul pengaruh komitmen organisasi dan pengawasan Terhadap prestasi kerja Karyawan Pada PT. Artha Gita Sejahtera Medan dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan pengawasan berpengaruh signifikan positif terhadap prestasi kerja karyawan baik secara simultan dan parsial Pada PT. Artha Gita Sejahtera Medan.

## BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil rekapitulasi tanggapan responden pada variabel pengawasan kerja dan komitmen organisasi menunjukkan dalam kategori “Baik” dan untuk variabel prestasi kerja karyawan dalam kategori “Sangat Baik”.
2. Berdasarkan hasil uji parsial dapat diketahui bahwa pengawasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Pandawa Perkasa Surya.
3. Secara serempak pengawasankerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Pandawa Perkasa Surya.
4. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel pengawasan kerja dan komitmen organisasi menjelaskan variasi terhadap variabel prestasi kerja karyawan pada PT.Pandawa Perkasa Surya dalam kategori kuat dan sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti.

### 6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Perusahaan hendaknya lebih mengawasi para karyawannya agar dapat bekerja lebih optimal dan efisien karena dari beberapa tanggapan responden menunjukkan bahwa pengawasan yang dilakukan kurang efisien sehingga pekerjaan yang diberikan tidak selesai tepat waktu, salah

satunya ialah indikator observasi ditempat kerja, indikator ini merupakan indikator yang memiliki nilai skor rendah dan perlu adanya perbaikan.

2. Perusahaan juga harus lebih memberikan perhatian kepada komitmen organisasi seperti lebih menciptakan persaudaraan agar hubungan dan kerjasama didalam organisasi terjalin dalam jangka waktu panjang dan berjalan dengan baik juga akan tercipta komitmen yang baik dan loyalitas yang tinggi dari setiap individu karena dari indikator terdapat indikator yang memiliki skor rendah yaitu indikator nilai kebersamaan.
3. Saran pada karyawan, perlu memiliki motivasi yang tinggi dan berkomitmen penuh terhadap kemajuan PT.Pandawa Perkasa Surya karena akan berdampak kepada karyawan juga pada akhirnya bila perusahaan makin maju dan berkembang.
4. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk menambah variabel lain yang dapat dijadikan indikator dalam penelitian lanjutan. Hal ini karena masih adanya variabel-variabel yang belum ditemukan peneliti yang masih memiliki hubungan yang berkaitan dengan prestasi kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- AA. AnwarPrabu Mangkunegara. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama, Bandung Bumi Aksara, Jakarta.
- Cain, B. 2008. *A Review of The Mental Workload Literature*. Defense Research and Development Canada Toronto. Human System Integration Section: Canada
- Erma Hereyanti, Muhammad Jahri. 2020. *Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan PT. Kalimantan Prima Persada (KPP)*. Universitas Merdeka Malang, STIMI Banjarmasin.
- Filippo, Edwin B. 2012. *Manajemen Personalia*. Diterjemahkan oleh Masud, Mohammad. Penerbit Erlangga: Jakarta.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program PLS*. Edisi Ke Empat. Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hadiyani, Martha Indah. 2013. *Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Masa Kerja Karyawan*. *Jurnal Online Psikologi*. Vol. 01 No. 01. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Handoko, Hani. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu H. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi revisi cetakan 4, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*, Edisi Revisi. Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Jufrizen, J. 2016. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan*. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis UMSU*, 17 (02).
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumberdaya Manusia Cetakan 9*. CV. Mandar Maju: Bandung.
- Nasution, Mustafa. 2010. *Proses Penelitian Kuantitatif*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia: Jakarta.

- Priansa, Doni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Rindi Andhika & Dewi Nurmasari Pane. 2018. *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Pengawasan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Artha Gita Sejahtera Medan*. Universitas Pembangunan Panca Budi. Sumatera Utara.
- Rivai, Veithzal. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen & Judge. 2011. *Perilaku Organisasi Edisi Ke 10*. Salemba Empat: Jakarta.
- Siagian, Sondang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke 3. Bumi Aksara: Jakarta.
- Situmeang, Rosinta Romauli. 2017. *Pengaruh Pengawasan dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Karyawan Pada PT. Mitra karya Anugrah*. Vol. 02, No. 02.
- Sopiah. 2014. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Syaifullah. 2019. *Pengaruh Pengawasan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Centric Powerindo*. Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam.
- Tobing, Paul L. 2019. *Konsep Knowledge Management, Konsep Arsitektur dan Implementasi*. Graha Ilmu: Jakarta.
- Yusuf, Udaya. 2014. *Pengantar Ilmu Manajemen*. Gramedia Pustaka.