

SKRIPSI

**PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADASPBU SUBUR BARU MADANI DI KECAMATAN KEPENUHAN,
KABUPATEN ROKAN HULU**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan
Program Sarjana (S1) Pada Program Sarjana Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen*



OLEH:

SABRIZAN HELMI

NPM: 165210960

PROGRAM STUDI MANAJEMEN – S1

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2022



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Sabri zan helmi
NPM : 165210960
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
SPBU SUBUR BARU MADANI DI KECAMATAN KEPENUHAN,
KABUPATEN ROKAN HULU

Disahkan Oleh:

Pembimbing

Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc

Diketahui :

Ketua Program Studi

(Abd.Razak Jer, SE.,M.Si)

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau



(Dr. Eva Sundari, SE.,MM, CRBC)

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS



Alamat: Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan

Telp.(0761)674681 fax.(0761)6748 PEKANBARU-28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA : SABRI ZAN HELMI

NPM : 165210960



FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS



JURUSAN : MANAJEMEN (S1)





JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA SPBU MADANI DI
KECAMATAN KEPENUHAN, KABUPATEN
ROKAN HULU


SPONSOR : HAFIDZAH NURJANNAH, SE., M.Sc

Dengan Rincian Sebagai Berikut :

Tanggal	Catatan Sponsor	Berita Acara	Paraf Sponsor
17-02-2021	X	<ul style="list-style-type: none"> - Kalimat diajukan sebagai salah satu syarat tidak perlu diboldkan dan perlu dirapikan kembali - Tukar menjadi Fakultas Ekonomi dan Bisnis - Pada LBM tidak boleh ada berpoint langsung aja buat narasi (Cerita) - Tujuan dan Manfaat Penelitian (tambahkan penelitiannya) - Manfaat bagi universitas tidak perlu - Telaah pustaka bukan talaah pustaka 	
08-03-2021	X	<ul style="list-style-type: none"> - Tujuan penelitian pada poin 1 dan 2 sama aja, jadi poin 2 buang - Manfaat bukan Mamfaat - Tabel penelitian terdahulu terlalu lebar - Untuk penelitian terdahulu gunakan objek yang sama (perusahaan pertama) 	


		<ul style="list-style-type: none"> - Kerangka pemikiran ditukar menjadi struktur penelitian karena kalo kerangka pemikiran sesimpel itu - Coba cek gimana cara membuat hipotesis (dugaan sementara) 	
17-03-2021	X	<ul style="list-style-type: none"> - Tujuan penelitian kalo satu tidak berpoin. Adapun tujuan penelitian yang dilakukan untuk.. - Adapun hipotesis pada penelitian diduga... - Untuk operasional variabel penelitian jangan ada dimensi dan indikator yang sama karena menyebabkan hasil penelitian menjadi bias - Penentuan jumlah sampel dari mana dapatnya?teknik pengamnilan sampel apa yang digunakan? 	
23-03-2021	X	<ul style="list-style-type: none"> - OVP (1 dimensi minimal 3 indikator - Penenituan jumlah sampel dapatnya dari mana? 	

24-03-2021	X	<ul style="list-style-type: none"> - Referensi harus kanan kiri - referensi yang digunakan tidak sesuai judul, ada mengenai akuntansi, dan air laut. Apa hubungannya? - Gunakan referensi yang terupdate tahun 2010-2021 - Gunakan buku dan jurnal yang memang ada sumbernya - Penulisan daftar Pustaka juga ada yang kurang lengkap 	
06-04-2021	X	<ul style="list-style-type: none"> - ACC Sempro 	
04-12-2021	X	<ul style="list-style-type: none"> - Margin Top n Left 4, Bottom n Right 3 -Pembahasan belum ada 	
20-12-2021	X	<ul style="list-style-type: none"> - Margin Top n Left 4, Bottom n Right 3 -Pembahasan tidak ada statistik. Jelaskan makna pengaruh positif dan indikator apa saja yang dapat meningkatkan variabel Y 	

10-01-2022	X	ACC Seminar Hasil	
------------	---	-------------------	---

Pekanbaru, 06 Maret 2022

WAKIL DEKAN 1


DINA HIDAYAT, SE., M.Si., Ak., CA



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 113/KPTS/FE-UIR/2022, Tanggal 24 Januari 2022, Maka pada Hari Selasa 25 Januari 2022 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2021/2022.

- | | |
|-------------------------|---|
| 1. Nama | : Sabri Zan Helmi |
| 2. NPM | : 165210960 |
| 3. Program Studi | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada SPBU Subur Baru Madani di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu. |
| 5. Tanggal ujian | : 25 Januari 2022 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : Lulus (B+) 71,25 |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua


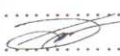


Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris


Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc
2. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA
3. Kamar Zaman, SE., MM

 (.....)
 (.....)
 (.....)

Notulen

1. Devi Kurniawati, SP., MM

 (.....)

Pekanbaru, 25 Januari 2022

Mengetahui
Dekan,




Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 113 / Kpts/FE-UIR/2022
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang** : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilak sanakan ujian skripsi / oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat** : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

N a m a : Sabri Zan Helmi
N P M : 165210960
Program Studi : Manajemen S1
Judul skripsi : Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada SPBU Subur Baru Madani di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan . Hulu

2. Penguji ujian skripsi/oral comprehensive maahsiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc	Lektor, C/b	Materi	Ketua
2	Prof.Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Guru Besar, D/d	Sistematika	Sekretaris
3	Kamar Zaman, SE., MM	Lektor, C/c	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Devi Kurniawati, SE., MM	Asisten Ahli C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru
pada tanggal : 25 Januari 2022
Dekan

Eva Sundari, SE., MM., CRBC

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

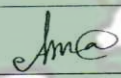
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

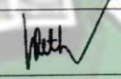
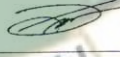
BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Sabri Zan Helmi
NPM : 165210960
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada SPBU Subur Baru Madani di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu.
Hari/Tanggal : Selasa 25 Januari 2022
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc		


Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA		
2	Kamar Zaman, SE., MM		

Hasil Seminar : *)

1. Lulus (Total Nilai)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai 71)
3. Tidak Lulus (Total Nilai)

Mengetahui
An.Dekan


Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 25 Januari 2022
Ketua Prodi


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Sabri Zan Helmi
NPM : 165210960
Judul Proposal : Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada SPBU Subur Baru Madani di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu.
Pembimbing : 1. Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc
Hari/Tanggal Seminar : Selasa 08 Juni 2021

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc	Ketua	1. 
2.	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Anggota	2. 
3.	Kamar Zaman, SE., MM	Anggota	3. 

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis


Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si



Pekanbaru, 08 Juni 2021
Sekretaris,


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 043/Kpts/FE-UIR/2021
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Membaca : Surat Penetapan Ketua Program Studi Manajemen tanggal, 2021-01-14 Tentang Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa
- Menimbang : Bahwa dalam membantu Mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga mendapat hasil yang baik, perlu ditunjuk dosen pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap Mahasiswa tersebut
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor : 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-Undang Nomor : 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
3. Peraturan Pemerintah Nomor : 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
5. SK. Dewan Pimpinan YLPI Riau Nomor : 106/Kpts. A/YLPI/VI/2017 Tentang Pengangkatan Rektor Universitas Islam Riau Periode. 2017-2021
6. Peraturan Universitas Islam Riau Nomor : 001 Tahun 2018 Tentang Ketentuan Akademik Bidang Pendidikan Universitas Islam Riau.
7. SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UJR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing tugas akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau
a. Nomor: 510/A-UJR/4-1987

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. Mengangkat Saudara yang tersebut namanya dibawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu :

No.	Nama	Jabatan Fungsional	Keterangan
1.	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc.	Lektor	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah :
- N a m a : Sabri Zan Helmi
N P M : 165210960
Jurusan/Jenjang Pendd. : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada SPBU Subur Baru Madani di Kecamatan Kepenuhan, kabupaten Rokan Hulu
3. Tugas Pembimbing berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UJR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksana bimbingan supaya memperhatikan Usul dan Saran dari Forum Seminar Proposal, kepada Dosen pembimbing diberikan Honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
5. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan, apabila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diadakan perbaikan kembali.
- Kutipan : disampaikan kepada Ybs untuk dilaksanakan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
Pada Tanggal: 17 Januari 2021



Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Kepada Yth. Ketua Program Studi EP, Manajemen dan Akuntansi
2. Arsip File : SK.Dekan Kml Haj



UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

NAMA : **SABRI ZAN HELMI**
NPM : **165210960**
JUDUL SKRIPSI : **PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SPBU SUBUR BARU MADANI DI KECAMATAN KEPENUHAN, KABUPATEN ROKAN HULU**
PEMBIMBING : **HAFIDZAH NURJANNAH, SE., M.SC**

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 27% (dua puluh tujuh persen) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 13 Januari 2022

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul :

**PENGARUH PEGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA SPBU BARU MADANI DI KECAMATAN KEPENUHAN,
KABUPATEN ROKAN HULU.**

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat kecurangan atau sebagai tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin, atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain. Yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya yang disebutkan dalam referensi.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh Universitas batal saya terima.

Pekanbaru, 06 Maret 2022

Yang memberi pernyataan

SEPUULH RIBU RUPIAH
TEL. 20
METRAI
PEL
88 X 47 20053
SABRI LANSALMI
165210960

ABSTRAK

PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SPBU SUBUR BARU MADANI DI KECAMATAN KEPENUHAN, KABUPATEN ROKAN HULU

Oleh:

SABRI ZAN HELMI

NPM: 165210960

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada SPBU Subur Baru Madani Di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Di SPBU Subur Baru Madani Di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan dengan jumlah karyawan 40 karyawan, sedangkan sampel yang di ambil sebanyak 38 orang dengan menggunakan sensus. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan kuantitatif. Untuk metode analisis data metode analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan bantuan program SPSS 21.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel, Pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada SPBU Subur Baru Madani Di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu.

Kata Kunci : Pengawasandan kinerja karyawan.

ABSTRACT

THE EFFECT OF SUPERVISION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE MADANI SUBUR BARU SPBU IN KECAMATAN KEPENUHAN, KABUPATEN ROKAN HULU

By:

SABRI ZAN HELMI

NPM: 165210960

The purpose of this study was to analyze the influence of supervision on employee performance at SPBU Subur Baru Madani In Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu. The population used in this study were employees at SPBU Subur Baru Madani In Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu with a total of 40 employees, while the sample taken as many as 38 people using the census method. The research method used is descriptive and quantitative methods. For the data analysis method, the simple linear regression analysis method uses the SPSS program. The results show that the variable, supervision has a positive and significant influence on employee performance at SPBU Subur Baru Madani In Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu.

Keywords: Supervision and Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Rabbil Alamin, segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan kesempatan dan kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini tepat pada waktunya. Serta selain itu, selawat beriring salam juga dikirimkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa umatnya dari alam kejahilan kealam yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti sekarang ini.

Untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini, penulis membuat skripsi yang berjudul **“PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SPBU SUBUR BARU MADANI DI KECAMATAN KEPENUHAN, KABUPATEN ROKAN HULU”**. Adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian oral komprehensif guna memperoleh gelar sarjana ekonomi manajemen pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau di Pekanbaru.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari penulisan skripsi ini, penulis banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik segi ini maupun penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sifatnya membangun.

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian, pada

kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Kepada Ayahanda Siswoyo U dan Nila Kesuma, terima kasih yang tak terhingga atas segala kasih sayang, cinta, perhatian, dorongan semangat, bantuan baik moril maupun materil dan segala-galanya kepada Ananda selama ini.
2. Ibuk DR.Eva Sundari,SE.,MM.,CRBC selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Bapak Abd. Razak Jer. SE., M.Si selaku ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
4. Ibuk Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc selaku dosen pembimbing yang tidak pernah lelah memberikan petunjuk dan bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya.
5. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama di bangku kuliah serta karyawan-karyawati. Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIR yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar di kampus.
6. Terima kasih untuk teman-teman di Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIR yang selalu memberikan semangat dan informasi.

Akhirnya kepada Allah SWT penulis memohon semoga bimbingan, bantuan, pengorbanan dan keikhlasan yang telah diberikan selama ini akan menjadi amal

kebaikan dan mendapatkan balasan yang layak dari Allah SWT, Aamiin ya Rabbal
Alamin.

Pekanbaru, 1September 2021

Penulis

SABRI ZAN HELMI



Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR ISI

ABSTRAK	
ABSTRACT	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
Latar Belakang Masalah.....	1
Perumusan Masalah	7
Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
Sistematika Penulisan	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
Pengawasan.....	11
Pengertian Pengawasan	11
Prinsip-Prinsip Pengawasan	12
Jenis-Jenis Pengawasan	15
Manfaat dan Keuntungan Pengawasan.....	17
Cara-Cara Pengawasan.....	17
Dimensi dan Indikator Pengawasan	18

Kinerja Karyawan	20
Pengertian Kinerja Karyawan	20
Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	21
Penilaian Kinerja Karyawan.....	22
Dimensi dan indikator Kinerja	23
Metode Penilaian Kinerja.....	24
Penelitian Terdahulu	25
Kerangka Penelitian	27
Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN	29
Lokasi Dan Objek Penelitian	29
Operasional Variabel.....	29
Populasi dan Sampel Data.....	30
Jenis Dan Sumber Data	31
Teknik Pengumpulan Data.....	32
Teknik Analisis Data.....	32
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	37
Sejarah Perusahaan	37
Visi dan Misi.....	38
Struktur Organisasi	38

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
Karakteristik Responden	40
Uji Validitas dan Reliabilitas	44
Analisis Deskriptif	46
Pengawasan	47
Kinerja Karyawan	58
Uji Asumsi Klasik.....	70
Uji Normalitas.....	70
Uji Multikolinearitas.....	71
Uji Heteroskedasitas	72
Analisis Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan SPBU Subur Baru Madani di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu.....	73
Analisis Regresi Linier Sederhana.....	73
Uji t	75
Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	76
Pembahasan.....	77
BAB VI PENUTUP	79

Kesimpulan 79

Saran 79

DAFTAR PUSTAKA 81



Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah karyawan pada SPBU Subur Baru Madani Rohul.....	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	25
Tabel 5.1 Tingkat umur Karyawan SPBU Subur Madani Di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu	35
Tabel 5.2 Tingkat Pendidikan SPBU Subur Madani Di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu	35
Tabel 5.3 Masa Kerja Karyawan SPBU Subur Madani Di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu	36
Tabel 5.4 Jenis Kelamin Karyawan SPBU Subur Madani.....	37
Tabel 5.5 Hasil Uji Validitas Intrument Penelitian	38
Tabel 5.6 Hasil Uji Reliabilitas Intrument Penelitian	39
Tabel 5.7 Tanggapan Responden tentang Seluruh karyawan akan di tes tertulis dengan materi yang di berikan oleh pihak SPBU	40
Tabel 5.8 Tanggapan Responden tentang Karyawan yang telah manjadi keryawan tatap akan mengikuti pelatihan.....	41
Tabel 5.9 Tanggapan Responden tentang Karyawan akan mendapatkan fasilitas untuk menужang kinerja	42
Tabel 5.10 Tanggapan Responden tentang Pekerjaan di SPBU sesuai dengan standar atau SOP yang telah diterapkan oleh pihak SPBU.....	43

Tabel 5.11 Tanggapan Responden tentang Kinerja karyawan di evaluasi setiap tahun nya	44
Tabel 5.12 Tanggapan Responden tentang Dengan ada pengawasan untuk karyawan, juga ada perbaikan terhadap kinerja karyawan	45
Tabel 5.13 Tanggapan Responden tentang Setiap karyawan harus mempunyai target dari hasil kerjanya	46
Tabel 5.14 Tanggapan Responden tentang Setiap karyawan yang mencapai target akan mendapatkan hadiah atau bonus dari pihak SPBU	47
Tabel 5.15 Tanggapan Responden tentang Gaji karyawan akan diberikan setiap bulannya	48
Tabel 5.16 Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Pengawas SPBU Subur Baru Madani di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu	48
Tabel 5.17 Tanggapan Responden tentang Seluruh karyawan mampu melaksanakan pekerjaan dengan maksimal	51
Tabel 5.18 Tanggapan Responden tentang Karyawan harus memenuhi target yang diberikan oleh perusahaan	52
Tabel 5.19 Tanggapan Responden tentang jumlah hasil kerja harus melebihi target yang diberikan oleh perusahaan	53
Tabel 5.20 Tanggapan Responden tentang Kualitas dalam bekerja di utama dalam perusahaan	54
Tabel 5.21 Tanggapan Responden tentang Kerapian karyawan untuk melihat kualitas perusahaan	54

Tabel 5.22 Tanggapan Responden tentang Ketepatan kerja menentukan hasil kerja karyawan	55
Tabel 5.23 Tanggapan Responden tentang Penyelesaian kerja dengan tepat waktu kerja	56
Tabel 5.24 Tanggapan Responden tentang Kehadiran karyawan harus tepat waktu. 57	
Tabel 5.25 Tanggapan Responden tentang Pulang karyawan harus dengan tetap waktu yang sudah di tetapkan oleh perusahaan	58
Tabel 5.26 Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Kinerja SPBU Subur Baru Madani di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu.....	59
Tabel 5.27 Hasil Uji Normalitas	61
Tabel 5.28 Hasil Uji Multikolinearitas.....	62
Tabel 5.29 Hasil Perhitungan Regresi Analisis Pengaruh Pengawas terhadap kinerja karyawan SPBU Subur Baru Madani di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu	65
Tabel 5.30 Hasil Perhitungan Uji-t	66
Tabel 5.31 Hasil Perhitungan Analisis Koefisien Determinasi Sederhana(R^2)	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Paradigma Penelitian.....	23
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	39
Gambar 5.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas	63



BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) merupakan prasarana umum yang disediakan oleh PT. Pertamina untuk masyarakat guna memenuhi kebutuhan bahan bakar kendaraan bermotor. Produk BBM yang dijual di SPBU selain perlu dijamin kualitasnya juga perlu dijamin ketersediaan stoknya di SPBU yang selalu disesuaikan dengan kebutuhan kendaraan konsumen dan berada di bawah pengawasan Pertamina.

Dalam perkembangannya, sejalan dengan transformasi yang dilakukan di Pertamina, SPBU dapat dibedakan menjadi 2 yaitu SPBU Pertamina biasa (non pasti pas!) dan SPBU pasti pas!. SPBU pasti pas merupakan perwujudan nyata dari transformasi Pertamina, yaitu pembenahan industri ritel BBM, melalui program Pertamina Way, yaitu program pembenahan manajemen dan pelayanan di SPBU yang terdiri dari Lima elemen: pelayanan staf yang terlatih, jaminan kualitas dan kuantitas, peralatan yang terawat dengan baik, format fisik yang konsisten, serta penawaran produk dan pelayanan bernilai tambah. Selanjutnya SPBU Pertamina Way tersebut disertifikasi menjadi SPBU Pasti Pas! yang berarti SPBU tersebut telah memenuhi jaminan pelayanan terbaik sesuai standar internasional.

Sedangkan SPBU Pertamina biasa (Non Pasti Pas!) adalah SPBU Pertamina yang belum mengikuti program Pertamina Way. Karakteristik kedua jenis SPBU ini tentunya berbeda, baik secara fisik yang dapat terlihat langsung (seperti bentuk

bangunan, kondisi peralatan, pelayanan konsumen) maupun yang tidak dapat terlihat langsung misalnya, tingkat kepercayaan konsumen, kedisiplinan kerja karyawan, citra, kepastian kalibrasi pompa dan lainnya. Sedangkan dari struktur kepemilikan ada 3 jenis SPBU Pertamina, yaitu:

SPBU DODO (*Dealer Owned Dealer Operated*), yaitu SPBU milik swasta, baik lahan, aset, maupun pengoperasiannya, seluruhnya dimiliki dan dikelola oleh swasta. SPBU CODO (*Company owned Dealer Operated*), yaitu SPBU sebagai bentuk kerja sama antara Pertamina dengan swasta. SPBU COCO (*Company Owned Company Operated*), SPBU yang dimiliki dan dikelola oleh Pertamina, dalam hal ini adalah PT. Pertamina Retail (anak perusahaan dari PT. Pertamina Persero).

SPBU Subur Baru Madani di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu adalah SPBU Pertamina yang dikelola oleh pihak swasta (pasti pas!) beroperasi sejak tahun 2008 yang disebut sebagai SPBU DODO dimana status kepemilikannya punya swasta baik lahan, aset, maupun pengoperasiannya dimiliki dan dikelola oleh swasta. Suatu perusahaan dalam melaksanakan seluruh kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak di bidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Salah satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia melalui kinerjanya.

Sama halnya dengan perusahaan lain suksesnya SPBU Subur Madani tidak terlepas dari kinerja karyawan. Berikut tabel jumlah karyawan pada SPBU Subur Baru Madani dan jabatan.

Tabel 1.1 Jumlah karyawan pada SPBU Subur Baru Madani Rohul

Jabatan tahun 2020	Jumlah
Presiden direktur	1 orang
Manager	1 orang
Supervisor	2 orang
Pengawas/Foreman BBM	2 orang
Staff ADM	2 orang
Akunting	4 Orang
Operator	18 orang
Office Boy	3 orang
Security	4 orang
Cashier	3 Orang
Total	40 orang

Sumber :SPBU Subur Baru Madani ROHUL, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan pada SPBU Subur Baru Madani sebanyak 40 orang dari masing-masing jabatan tersebut, memiliki peran penting di SPBU Subur Baru Madani.

PT Pertamina (Persero) telah menyiapkan protokol atau Standar Operasional Prosedur (SOP) di SPBU dalam rangka menghadapi era New Normal. Protokol New Normal ini berlaku untuk pekerja, pelanggan, pemasok maupun mitra selama operasional di SPBU.

VP Corporate Communication Pertamina Fajriyah Usman mengatakan, protokol New Normal di SPBU ini adalah penyempurnaan dari protokol antisipasi

Covid-19 yang selama ini telah dijalankan dengan baik di seluruh SPBU Pertamina. Protokol tersebut diantaranya diterapkan kepada petugas SPBU seperti kewajiban penggunaan masker dan sarung tangan serta pengecekan suhu badan. Selain itu, juga dilakukan pembersihan dan penyemprotan disinfektan secara rutin mulai dari dispenser BBM hingga fasilitas toilet dan mushola yang ada di SPBU.

Dengan Standard Operating Procedure (SOP) yang telah baku dari Pertamina dan produk yang merupakan BBM bersubsidi, SPBU tidak dapat melakukan strategi biaya rendah. Namun masih memungkinkan untuk menerapkan strategi diferensiasi agar lebih unggul dari SPBU pesaing, salah satunya dengan mengedepankan pencapaian kualitas layanan yang dapat memuaskan pelanggan. Komitmen untuk memberikan pelayanan yang secara konsisten mampu memuaskan pelanggan menjadi perhatian utama pihak manajemen di setiap SPBU.

Seorang pemimpin tentunya perlu untuk melakukan pembinaan terhadap karyawan sesuai dengan peraturan yang ada. Peraturan yang dibuat dapat membentuk sikap karyawan dalam bekerja dan menimbulkan suasana yang tertib. Sehingga pencapaian tujuan perusahaan dapat terlaksana dengan baik. Agar suatu perusahaan dapat berhasil dalam mencapai tujuan yang ditentukan, maka pengawasan memegang peranan penting dalam mengontrol kinerja karyawan. Pengawasan itu harus dilaksanakan dengan baik sehingga diharapkan sebagian besar peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi dapat ditaati oleh karyawan, sehingga pekerjaan yang dilakukan akan lebih efektif. Apabila pengawasan tidak dilakukan, maka

karyawan yang dulunya rajin, disiplin dan produktif akan berubah menjadi pemalas. Hal ini berdampak buruk terhadap kemajuan perusahaan, sehingga bila tidak diambil tindakan tegas, maka dapat mengakibatkan hasil kerja yang tidak efektif.

Menurut Sukarman (2011:111) pengawasan ialah pemeriksaan apakah sesuatu yang terjadi sesuai dengan rencana, instruksi yang di keluarkan dan prinsip-prinsip yang telah di tentukan, jadi tujuannya ialah untuk menunjukkan kelemahan dan kesalahan agar supaya menjadi benar dan mencegah pengulangan kesalahan pengawasan, orang-orang dan tindakan-tindakannya.

Merchant dalam Setyowati, (2013:151-152) pengawasan dapat dirumuskan sebagai proses kegiatan-kegiatan untuk memastikan bahwa kegiatan-kegiatan di selesaikan sebagai telah di rencanakan dan proses mengoreksi setiap penyimpangan yang terjadi. Setiapmanejer harus terlibat dalam proses pengawasan pada unit-unit kerja sehingga berfungsi sebagaimana direncanakan. Para manejer sesungguhnya tidak mungkin mengetahui apakah unit-unit mereka berkeja sebagai mana mestinya sampai mereka mengevaluasi kegiatan mana yang telah di kerjakan dan membandingkan kinerja yang sebenarnya dengan standar yang dikehendaki. Pengawasan berarti mendeterminasi apa yang telah di laksanakan, maksudnya pengevaluasian prestasi kerja dan apabila perlu menetapkan tindakantindakan korektif sehingga hasil dari pekerjaan sesuai dengan rencana. Pengawasan adalah suatu bentuk pengamatan yang umumnya dilakukan secara menyeluruh, dengan jalan mengadakan perbandingan antara kenyataan dengan yang direncanakan.

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

Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2010:2).

Karyawan adalah aset utama perusahaan yang menjadi pelaku aktif dari setiap kegiatan organisasi. Karyawan memiliki perasaan, pikiran, keinginan, status, latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang berbeda-beda, yang dibawa kedalam perusahaan. Karyawan juga bukanlah mesin dan uang yang bersifat pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mencapai tujuan perusahaan, melainkan aset berharga perusahaan yang harus dipelihara dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan dan karyawan harus mampu bekerja sama untuk mewujudkan kedisiplinan dalam melakukan setiap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan.

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, karyawan memegang peran utama dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Setiap perusahaan tentunya selalu berusaha untuk meningkatkan serta mengembangkan perusahaan dengan melakukan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja karyawan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperan penting dalam meningkatkan produktifitas perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Salah satu faktor yang terpenting dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu pengawasan kerja, karena dengan adanya pengawasan kerja terhadap karyawan akan mampu mencapai produktivitas kerja yang maksimal.

Berdasarkan wawancara dengan manajer SPBU tersebut mengatakan Perilaku karyawan pada SPBU Subur Baru Madani yang tidak disiplin dan kurang pengawasan dari atasan dapat dilihat dalam beberapa hal, seperti keabsenan, keterlambatan, meninggalkan tempat kerja, mengulangi prestasi buruk, tidur ketika bekerja, melanggar aturan dan kebijaksanaan keselamatan kerja, pembangkangan perintah, melakukan pelanggaran secara tidak wajar, memperlambat pekerjaan, menolak kerja lembur, menolak kerjasama dengan rekan, merusak peralatan, menggunakan bahasa atau kata-kata kotor dan pemogokan secara ilegal. Untuk itu komponen sumber daya manusia yang mempunyai pengawasan terhadap kerja dan kinerja karyawan yang tinggi sangat diperlukan untuk mendukung terciptanya kompetensi. Ternyata kinerja

karyawan yang tinggi harus didukung oleh pengawas yang tinggi pula. pengawasan merupakan daya penggerak baik yang ditimbulkan dari dalam maupun dari luar diri. Dengan adanya pengawasan dimungkinkan dalam menjalankan tugasnya akan berjalan dengan baik. Hal inilah yang membuat peneliti tertarik untuk mengetahui.

Berdasarkan permasalahan tersebut diatas maka menjadi sesuatu hal yang menarik untuk dilakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada SPBU Subur Baru Madani di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu”**.

Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian. Apakah Pengawasan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada SPBU Subur Baru Madani di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu?

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pengawasan Manejer Terhadap Kinerja Karyawan Pada SPBU Subur Baru Madani di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu.

Manfaat Penelitian

a. Bagi Perusahaan (SPBU Subur Baru Madani)

SPBU Subur Madani Sebagai bahan masukan yang dapat dipertimbangkan dalam memperahankan atau meningkatkan kinerja karyawannya.

b. Bagi Peneliti

Menjadi sarana bagi penulis untuk mengembangkan penalaran dan membentuk pola pikir yang lebih maju dan juga ilmiah, dan untuk mengetahui kemampuan penulis dalam menerapkan ilmu-ilmu manajemen SDM.

c. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini di harapkan dapat membawa wawasan bagi pengembang ilmu manajemen pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini dibagi menjadi 6(enam) bab sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Di dalam bab ini berisi latar belakang, rumusan masalah, manfaat penelitian, sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Di dalam bab ini berisi kajian pustaka, budaya pengawas, kinerja karyawan, kerangka penelitian, dan terakhir adalah hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan lokasi penelitian, operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini penulis menguraikan secara umum dan singkat tentang sejarah pada SPBU Subur Baru Madani di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis menguraikan hasil penelitian yang di lakukan pada SPBU Subur Baru Madani di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran-saran yang dikemukakan atas dasar analisis yang telah dilakukan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

Pengawasan

Pengertian Pengawasan

Pengawasan dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Pengawasan adalah sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai, (Hani Handoko (379)).

Menurut Sukarman (2011:111) pengawasan ialah pemeriksaan apakah sesuatu yang terjadi sesuai dengan rencana, instruksi yang di keluarkan dan prinsip-prinsip yang telah di tentukan, jadi tujuannya ialah untuk menunjukkan kelemahan dan kesalahan agar supaya menjadi benar dan mencegah pengulangan kesalahan pengawasan, orang-orang dan tindakan-tindakannya.

Merchant dalam Setyowati, (2013:151-152) pengawasan dapat dirumuskan sebagai proses kegiatan-kegiatan untuk memastikan bahwa kegiatan-kegiatan di selesaikan sebagai telah di rencanakan dan proses mengoreksi setiap penyimpangan yang terjadi.

Pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Untuk dapat merealisasikan tujuan utama tersebut, maka pengawasan pada taraf

pertama bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana berdasarkan penemuan-penemuan tersebut dapat diambil tindakan untuk memperbaikinya, baik pada waktu itu maupun waktu-waktu yang akan datang. Dua prinsip pokok yang merupakan suatu *condition sine quanon* bagi suatu sistem pengawasan yang efektif ialah adanya rencana tertentu dan adanya pemberian instruksi-instruksi serta wewenang kepada bawahan.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah suatu proses kegiatan pimpinan yang sistematis untuk membandingkan, memastikan dan menjamin bahwa tujuan dan sasaran serta kegiatan organisasi yang akan dan telah terlaksana dengan baik dan sesuai dengan standar, rencana, instruksi dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan, serta untuk mengambil tindakan perbaikan dan pencegahan yang diperlukan sumber daya yang paling efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan.

Prinsip-prinsip Pengawasan

Agar fungsi pengawasan mencapai hasil yang diharapkan, maka pimpinan organisasi atau unit organisasi yang melaksanakan fungsi pengawasan harus mengetahui dan menerapkan prinsip-prinsip pengawasan.

Menurut Koontz dan Cyril O'Donnel yang dikutip oleh Sukarna (2011:112).

Menetapkan atas prinsip-prinsip pengawasan sebagai berikut :

1. Prinsip Tercapainya Tujuan (Principle of assurance of objective) Pengawasan harus ditunjukkan kearah tercapainya tujuan, yaitu dengan mengadakan perbaikan(koreksi) untuk menghindari penyimpangan-penyimpangan atau devisiasi perencanaan.
2. Prinsip Efisiensi Pengawasan (Principle of efficiency of control) Pengawasan itu efisien bila dapat menghindari devisiasi-devisiasi dari perencanaan, sehingga tidak menimbulkan hal-hal yang diluar dugaan.
3. Prinsip Tanggung Jawab Pengawasan (Principle of control responbility) Pengawasan hanya dapat dilaksanakan apabila mananjer bertanggung jawab terhadap pelaksanaan rencana.
4. Prinsip Pengawasan Masa Depan (Principle of future control) Pengawasan yang efektif harus ditunjukkan kearah pencegahan penyimpangan perencanaan yang akan terjadi baik pada waktu sekarang maupun masa yang akan datang.
5. Prinsip Pengawasan Langsung (Principle of direct control) Tekhmik control yang efektif adalah dengan mengusahkan adanya manajer yang berkualitas baik. Pengawasan ini dilakukan oleh manajer atas dasar bahwa manusia itu sering berbuat salah.
6. Prinsip Refleksi Perencanaan (Principle of reflection of plan) Pengawasan harus disusun dengan baik, sehingga dapat mencerminkan karakter dan susunan perencanaan
7. Prinsip Penyesuaian dengan Organisasi (Principle of organizationalsuitability) Pengawasan harus dilakukan sesuai dengan struktur organisasi manajer dan bawahanya merupakan sarana untuk melaksanakan rencana.Dengan demikian

pengawasan yang efektif harus disesuaikan dengan besarnya wewenang manajer, sehingga mencerminkan susunan organisasi.

8. Asas Wewenang Individual (Principle of individuality of control) Pengawasan harus sesuai dengan kebutuhan manajer Teknik control harus ditunjukkan terhadap kebutuhan-kebutuhan akan informasi setiap manajer. Ruang lingkup organisasi yang dibutuhkan ini beda satu sama lain, tergantung pada dan tingkat tugas manajer.

9. Prinsip Standar (Principle of standar) Kontrol yang efektif dan efisien memerlukan standar yang tepat, yang akan dipergunakan sebagai tolak ukur pelaksanaan dan tujuan yang tercapai.

10. Prinsip Pengawasan Terhadap Strategis (Principle of strategic control) Pengawasan yang efektif dan efisien memerlukan adanya perhatian yang ditunjukkan terhadap faktor-faktor yang strategis dalam perusahaan.

11. Prinsip Kekecualian (The expectation Principle) Efisien dalam kontrol membutuhkan adanya perhatian yang dihadapkan terhadap faktor kekecualian. Kekecualian ini dapat terjadi kedalam keadaan tertentu ketika situasi berubah atau tidak sama.

12. Prinsip Pengawasan Fleksible (Principle of flexibility of control) Pengawasan harus luwes untuk menghindari kegagalan pelaksanaan rencana.

13. Prinsip Peninjauan Kembali (Principle of review) Sistem kontrol harus ditinjau berkali-kali agar sistem yang digunakan berguna untuk mencapai tujuan.

14. Prinsip Tindakan (Principle of action) Pengawasan dapat dilakukan apabila ada ukuran-ukuran untuk mengoreksi penyimpangan-penyimpangan rencana, organisasi, staffing dan Directing.

Jenis-jenis Pengawasan

Dalam pengawasan terdapat beberapa tipe pengawasan seperti yang diungkapkan Winardi dalam bukunya Kepemimpinan dalam Manajemen (2011:589). Fungsi pengawasan dapat dibagi dalam tiga macam tipe, atas dasar fokus aktifitas pengawasan, antara lain :

1. Pengawasan Pendahuluan (Preliminary Control)
2. Pengawasan pada saat kerja berlangsung (Cocurrent Control)
3. Pengawasan Feed back (Feed back Control)

Penjelasan:

1. Pengawasan Pendahuluan (Preliminary Control)

Prosedur-prosedur pengawasan pendahuluan mencakup semua upaya manajerial guna memperbesar kemungkinan bahwa hasil-hasil aktual akan berdekatan hasilnya dibandingkan dengan hasil-hasil yang direncanakan. Merumuskan kebijakan-kebijakan termasuk dalam fungsi perencanaan sedangkan tindakan implementasi kebijakan merupakan bagian dari fungsi pengawasan.

Pengawasan Pendahuluan Meliputi :

1. Pengawasan Pendahuluan Sumber Daya Manusia.
2. Pengawasan Pendahuluan Bahan-bahan.
3. Pengawasan Pendahuluan Modal.

4. Pengawasan Pendahuluan Sumber-sumber daya finansial.

2. Pengawasan pada saat kerja berlangsung (Cocurrent Control) Concurrent Control terutama terdiri dari tindakan-tindakan para supervisor yang mengarahkan pekerjaan pada bawahan mereka. Direction Control berhubungan dengan tindakan-tindakan para manajer sewaktu mereka berupaya untuk :

1. Mengajarkan para bawahan mereka bahwa bagaimana cara penerapan metode-metode serta prosedur-prosedur yang tepat.
2. Mengawasi pekerjaan mereka agar pekerjaan dilaksanakan sebagaimana mestinya. Proses memberikan pengarahan bukan saja meliputi cara dengan apa petunjuk-petunjuk dikomunikasikan tetapi ia meliputi juga sikap orang-orang yang memberikan penyerahan.

3. Pengawasan Feed back (Feed back Control) Sifat khas dari metode-metode pengawasan feed back (umpan balik) adalah bahwa dipusatkan perhatian pada hasil-hasil historikal, sebagai landasan untuk mengoreksi tindakan-tindakan masa mendatang. Adapun sejumlah metode Pengawasan feed back yang banyak dilakukan oleh dunia bisnis yaitu :

1. Analisis Laporan Keuangan
2. Analisis Biaya Standar
3. Pengawasan Kualitas
4. Evaluasi Hasil Pekerjaan Pekerja

Manfaat dan Keuntungan Pengawasan

Menurut Harahap (2012:313-315) yang mengemukakan apabila sistem pengawasan kerja itu dapat berjalan dengan baik berdasarkan standar pengawasan dan metode yang sesuai maka diperoleh berbagai manfaat atau keuntungan bagi perusahaan antara lain :

1. Tujuan yang dicapai akan lebih cepat, mudah dan murah.
2. Menimbulkan keterbukaan, kejujuran, dan keterusterangan.
3. Menimbulkan saling percaya dan menghilangkan rasa curiga.
4. Meningkatkan Rasa Tanggung Jawab.
5. Memberikan iklim persaingan yang sehat, sehingga karyawan berprestasi

Cara- cara Pengawasan

Seorang manajer harus mempunyai berbagai cara dalam melakukan pengawasan. Menurut Imron (2012:8-9) pengawasan cenderung dilakukan dengan dua teknik, yaitu :

1. Pengawasan Langsung (direct control) Adalah apabila pimpinan organisasi mengadakan sendiri pengawasan terhadap kegiatan yang sedang dijalankan.

Pengawasan langsung ini dapat berbentuk :

- a. Inspeksi Langsung
- b. On the spot observation
- c. On the spot report

Akan tetapi karena banyaknya dan kompleksnya tugas-tugas seorang pimpinan terutama dalam organisasi yang besar seorang pimpinan tidak mungkin

dapat selalu menjalankan pengawasan langsung itu. Karena itu pula ia harus melakukan pengawasan yang bersifat tidak langsung.

2. Pengawasan Tidak Langsung (Indirect Control) Adalah Pengawasan Jarak jauh. Pengawasan ini melalui laporan yang disampaikan oleh para bawahan. Laporan itu dapat berbentuk :

- a. Tertulis
- b. Lisan

Kelemahan dari pengawasan tidak langsung ialah bahwa sering saja para bawahan melaporkan hal-hal yang positif saja. Dengan perkataan lain para bawahan mempunyai kecenderungan hanya melaporkan hal-hal yang di duga dapat menyenangkan pimpinanya.

Dimensi dan Indikator Pengawasan

Dimensi dan indikator yang terdapat dalam pengawasan kerja menurut Sondang siagian (2014:35) terdapat tiga mekanisme yang positif mempengaruhi kinerja, antara lain :

1. Kontrol Masukan

Masukan kontrol melibatkan pengelolaan sumber daya organisasi. Sumber daya ini mencakup material, keuangan dan sumber daya manusia. Mekanisme masukan kontrol meliputi pencocokan kepentingan individu dengan kepentingan utama perusahaan melalui penyaringan karyawan (selection) yang tepat dan memastikan bahwa karyawan yang terbaik dan mempunyai kemampuan yang tinggi itu yang dipilih, Seperti :

- a. Seleksi pada Materi yang diujikan
- b. Pelatihan
- c. Alat Bantu Fasilitas.

2. Kontrol Perilaku

Kontrol perilaku adalah semua tindakan yang mengatur kegiatan bawahan. Hal ini biasanya dimulai dari manajemen puncak dan kemudian mengimplementasikan ditingkat menengah dan manajemen yang paling terendah. Fungsi dasar manajemen perilaku adalah untuk memastikan bawahan-bawahan melakukan tugas sesuai dengan apa yang telah direncanakan perusahaan, kemudian memantau kinerja dan melakukan tindakan evaluasi kinerja karyawan. Tindakan korektif yang diambil dalam hal ini terjadi perbedaan antara kinerja yang diinginkan atau kinerja aktual, dan umpan balik diberikan secara berkelanjutan (Akdere dan Azvedo, 2010). Fokus utama kontrol perilaku ini berbasis pada pencapaian peningkatan tujuan dengan asumsi bahwa manajer memiliki sebuah tugas dan bawahan memiliki kemampuan untuk bertindak, Seperti :

- a. Standar
- b. Perbandingan
- c. Perbaikan.

3. Kontrol Pengeluaran

Kontrol pengeluaran adalah semua tentang pengaturan target bawahan untuk mengikuti manajer. Dalam kontrol pengeluaran, manajer menetapkan hasil yang diinginkan yang harus dicapai oleh karyawan mereka. Target tersebut pengeluaran ini

adalah semua cara tentang mengontrol sistem penghargaan dengan iuran pegawai yang menguntungkan, Seperti :

- a. Target Kerja
- b. Hadiah/ Bonus
- c. Gaji

Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja sebagai kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh instansi kepada karyawan (Kartono,2010 : 32).

Demikian pula menurut Siagian (2012 : 168), bahwa kinerja sebagai suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan *jobdescription*-nya.

Definisi lain datang dari Murpy dan Cleveland dalam Pasolong(2010:175) mengatakan bahwa, kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai dalam sebuah organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku pegawai terhadap pekerjaannya dan orientasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut.

Menurut Simanjuntak (2012:221), definisi kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu

kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari seseorang. Menurut Kartomo (2010:22), kinerja seseorang dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu :

1. Meningkatnya hasil produksi dan pemberian pelayanan oleh organisasi.
2. Semakin rapinya sistem administrasi dan makin efektifnya manajemen yang meliputi :
 - a. Pengelolaan SDM, dana, sarana dan waktu
 - b. Pendelegasian wewenang yang luas
 - c. Struktur organisasi sesuai dengan kebutuhan
 - d. Target dan sasaran yang ingin dicapai terpenuhi
 - e. Organisasi menyesuaikan dengan tuntutan perubahan
3. Semakin meningkatnya aktifitas-aktifitas manusiawi atau aspek sosial yang lebih human sifatnya:
 - a. Aman dan senang bekerja
 - b. Lingkungan kerja
 - c. Disiplin kerja
 - d. Kerja sama
 - e. Komunikatif
 - f. Gairah kerja dan loyal
 - g. Tidak banyak penyelewengan

h. Jaminan sosial yang memuaskan

Penilaian Kinerja Karyawan

Dalam mengukur kinerja seorang karyawan, Bernadin (1993; dalam Trihandini, 2006) menjelaskan terdapat lima kriteria yang dihasilkan dari pekerjaannya, yaitu:

- 1) Kualitas, Kualitas adalah tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam artian memenuhi tujuan yang diharapkan
- 2) Kuantitas, Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja ataupun merupakan jumlah siklus yang dihasilkan.
- 3) Ketepatan waktu, Tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu awal yang diinginkan.
- 4) Efektifitas, Efektifitas merupakan tingkat pengetahuan sumber daya organisasi dengan maksud menaikkan keuntungan.
- 5) Kemandirian, Karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa bantuan dari orang lain.

Mangkunegara (2010: 45) menjelaskan aspek-aspek standar pekerjaan yang terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif.

- 1) Aspek kuantitatif meliputi:
 - a) Proses kerja dan kondisi pekerjaan
 - b) Waktu yang digunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan
 - c) Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan

d) Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.

2) Sedangkan aspek kualitatif meliputi:

- a) Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan
- b) Tingkat kemampuan dalam bekerja
- c) Kemampuan Menganalisis data, menggunakan mesin.
- d) Kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen).

Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia dapat diukur dari kualitas pekerjaan yang dihasilkan, kuantitas (jumlah) pekerjaan yang dapat diselesaikan, ketepatan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, dan efektifitas karyawan menggunakan sumber daya organisasi.

Dimensi dan Indikator Kinerja

Menurut Edison dkk (2016:195) dimensi dan indikator kinerja karyawan. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka kinerja organisasi akan semakin baik pula. Menurut Setiawan (2014:147) untuk mengukur kinerja

a. kuantitas

kuantitas merupakan indikator terhadap pemenuhan

1. Mampu melaksanakan pekerjaan
2. Jumlah sesuai target yang dimintak
3. Jumlah yang dihasilkan melebihi target

b. Kualitas

Kualitas adalah elemen penting

1. Kualitas yang dihasilkan baik

2. Kerapian
3. Ketepatan kerja
- c. Waktu

Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat

1. Menyelesaikan tepat waktu
2. Kehadiran tepat waktu
3. Pulang tepat waktu

Metode Penilaian Kinerja

Terdapat beberapa metode dalam menilai kinerja, sebagaimana diungkapkan oleh (Mondy dan Noe dalam, Widodo 2015:147), yaitu :

- a. Rating Scales. Menilai kinerja pegawai dengan menggunakan skala untuk mengukur faktor-faktor kinerja (performance factor). Misalnya dalam mengukur tingkat inisiatif dan tanggungjawab pegawai.
- b. Critical Incidents. Metode ini penilai harus menyimpan catatan tertulis tentang tindakan-tindakan atau perilaku kerja yang sangat positif (high favorable) dan perilaku kerja yang sangat negatif (high unfavorable) selama periode penilaian.
- c. Essay. Metode ini cenderung lebih memusatkan perhatian pada perilaku eksterm dalam tugas-tugas karyawan dari pada pekerjaan atau kinerja rutin yang mereka lakukan dari hari ke hari. Penilaian ini sangat tergantung kepada kemampuan menulis seorang penilai.

- d. Work Standart. Metode ini membandingkan kinerja setiap karyawan dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya atau dengan tingkat keluaran yang diharapkan.
- e. Ranking. Penilai menempatkan seluruh pekerja dalam satu kelompok sesuai dengan peringkat yang disusun berdasarkan kinerja secara keseluruhan. Contohnya, pekerja terbaik dalam satu bagian diberi peringkat paling tinggi dan pekerja yang paling buruk prestasinya diletakan di peringkat paling bawah.
- f. Forced Distribution. Penilai harus memasukan individu dari kelompok kerja ke dalam sejumlah kategori yang serupa dengan sebuah distribusi frekuensi normal.
- g. Behaviourally Anchored Rating Scales (BARS).Evaluator menilai karyawan berdasarkan beberapa jenis perilaku kerja yang mencerminkan dimensi kinerja dan membuat skalanya. Misalnya penilaian pelayanan pelanggan.

Penelitian Terdahulu

Untuk memperkuat analisis dan kesimpulan yang akan di buat dalam penelitian ini maka penulis menggunakan beberapa penelitian terdahulu.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama dan Tahun	Judul	Variabel	Hasil
1	Tri Darmawati (2015)	Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Havraco Jaya Palembang	Pengawasan dan Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada CV. Havraco Jaya Palembang.
2	Erlis Milta (2015)	Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII, Terminal Bbm Bitung	Disiplin kerja (X1) Motivasi dan Pengawasan (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian ini pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena mendukung kinerja karyawan lebih baik.
3	Lastri andayani (2017)	Pengaruh Pengendalian internal dan gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Spbu Diwilaya Kabupaten Karanganyar, Jawa Tengah	Pengendalian internal (X1) Gaya kepemimpinan (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Bahwa berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan SPBU, dengan analisis regresi linier berganda
4	Irma towadi (2014)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap	Disiplin (X) Kinerja Karyawan(Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa, disiplin berpengaruh signifikan terhadap

		Kinerja Karyawan Kantor Spbu Sinar Migas Pratama Kota Gorontalo	Y)	kinerja karyawan, dengan (R^2) 76%.
--	--	---	----	---

Berdasarkan uraian penelitian terdahulu di atas, dapat dijelaskan bahwasannya perbedaan antara penelitian terdahulu dengan perbedaan yang dilakukan peneliti sekarang adalah terletak pada nilai yang dihasilkan oleh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan

Kerangka Penelitian

Berdasarkan uraian penelitian terdahulu di atas, dapat dijelaskan bahwasannya perbedaan antara penelitian terdahulu dengan perbedaan yang dilakukan peneliti sekarang adalah terletak pada nilai yang dihasilkan oleh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan.

Gambar 2.1 Paradigma Penelitian



Sumber: Sugiyono, 2010

Y : variabel dependen atau variabel terkait yaitu variabel yang menjadi pusat perhatian utama peneliti. Hakekat sebuah masalah mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel dependen. Variabel terikat merupakan variabel yang

dipengaruhi atau yang menjadi akibat (sugiyono, 2010). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

X : variabel independen atau variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi variabel dependen (sugiyono, 2010) variabel independen dalam penelitian ini adalah Pengawasan (X).

Hipotesis

Keterangan : Adapun hipotesis pada penelitian diduga Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada SPBU Subur Madani



BAB III

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Jln. Lintas Pku Pasir Pangaraian Km 123 Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu, RIAU. 28558. HP. 0812-6303-0451.

Operasional Variabel

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang diteliti, maka variabel penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Menurut Sukarman (2011:111) pengawasan ialah pemeriksaan apakah sesuatu yang terjadi sesuai dengan rencana, instruksi yang dikeluarkan dan prinsip-prinsip yang telah ditentukan, jadi tujuannya ialah untuk menunjukkan kelemahan dan kesalahan agar supaya menjadi benar dan mencegah pengulangan kesalahan pengawasan, orang-orang dan tindakan tindakannya. Variabel Pengawasan (X)	1. Kontrol Masukan	a. Seleksi pada materi yang diujikan	Ordinal
		b. Pelatihan	
		c. Alat Bantu Fasilitas	
	2. Kontrol Prilaku	a. Standar	
		b. Evaluasi	
		c. Perbandingan	
	3. Kontrol Pengeluaran	a. Target Kerja	
		b. Hadiah/Bonus	
		c. Gaji	
Kinerja sebagai kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh instansi	1. Kuantitas	a. Mampu melaksanakan pekerjaan	Ordinal
		b. Jumlah sesuai target yang dimintak	

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
kepada karyawan (Kartono, 2010: 32). Variabel Kinerja Karyawan(Y)		c. Jumlah yang dihasilkan melebihi target	
		2. Kualitas	
		b. Kerapian	
		c. Ketepatan kerja	
	3. Waktu penyelesaian	a. Menyelesaikan tepat waktu	
		b. Kehadiran tepat waktu	
		c. Pulang tepat waktu	

Populasi dan sampel

A. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut pendapat Widiyanto (2010:5) populasi merupakan suatu kelompok atau kumpulan objek atau objek yang akan digeneralisasikan dari hasil penelitian, populasi pada SPBU Subur Baru Madani 40 orang.

B. Sampel

Dalam penelitian ini peneliti mengambil seluruh jumlah karyawan untuk dijadikan sampel karna jumlah populasi relatif kecil, maka penentuan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan Metode Sensus dengan hal ini peneliti mengambil seluruh jumlah karyawan yaitu 38 orang pada SPBU Subur Baru Madani sebagai sampel penelitian.

Jenis dan Data Sumber

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini berupa dua jenis sumber data, yaitu :

a. Data primer

Data yang diperoleh langsung dari responden peneliti melalui kuesioner atau angket dilapangan. Dengan menyebar kuesioner dilapangan disertakan petunjuk pengisian yang jelas untuk memudahkan responden dalam memberikan jawaban yang benar.

b. Data sekunder

Merupakan data yang diambil dari laporan-laporan tertulis serta informasi tentang keadaan SPBU Subur Baru Madani yang dapat mendukung data primer. Pada penelitian ini menggunakan data sekunder yang diperoleh dari SPBU yaitu catatan dan dokumentasi SPBU tersebut.

Teknik pengumpulan data

- a. Wawancara Yaitu melakukan wawancara langsung dengan kepala atau pimpinan pada SPBU Subur Baru Madani.
- b. Kuesioner Yaitu pengumpulan data dengan cara menyusun pertanyaan yang diajukan kepada responden (karyawan) berhubungan dengan masalah yang terjadi didalam perusahaan.

Adapun pedoman penilaian atau skor untuk angket questionary adalah sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju = 5
- b. Setuju = 4
- c. cukup Setuju = 3
- d. Tidak Setuju = 2
- e. Sangat tidak Setuju = 1

Analisis Data

Analisis data dari penelitian ini adalah menggunakan metode deksriptif yaitu dengan mengelola data yang diperoleh dari perusahaan tersebut, kemudian dianalisis dengan menggunakan landasan teori sebagai alat untuk memecahkan masalah yang dihadapi kemudian mengambil suatu kesimpulan.

Teknik analisis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan:

a. Uji validitas

Pengujian validitas dapat mengukur sah atau valid suatu variabel didalam pengujian dengan membandingkan nilai korelasi masing-masing item dengan total skor masing-masing variabel, yakni dengan membandingkan nilai korelasi r hitung dengan r tabel kriteria penilainya:

- Variabel dikatakan valid jika r hitung positif dan r hitung $>$ r variabel
- Variabel dikatakan tidak valid jika r hitung negatif dan r hitung $<$ r variabel

b. Uji Realibilitas

Reabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah dianggap baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban jawaban tertentu.

c. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik (histogram dan normal plot) dan uji statistik, (Ghozali dalam Widodo, 2017: 80).

2. Uji Heteroskedastitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dalam residual satu kepengamatan lain. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heterosdastisitas, Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterosdastisitas yakni dengan grafik plot. (Ghozali dalam Widodo, 2017: 80).

3. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi antara variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik terjadi korelasi diantara variabel independen, adapun kriteria ya digunakan dalam pengujian metode VIF adalah 0,1 maka tidak terdapat multikolinearitas. (Ghozali dalam Widodo, 2017 : 80).

c. Uji Regresi Linear Sederhana

Untuk melihat pengaruh antara tiga variabel, maka pengolahan data menggunakan program SPSS (Statistical Product and Service Solution) Versi 21.0. Analisis data dapat menggunakan metode regresi linear sederhana dengan rumus, Model persamaan regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2011):

$$Y = a + bX + e$$

Ket :

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta atau apabila harga $X = 0$

b : Koefisien regresi

X : Pengawasan

Nilai a dan b dapat dicari dengan rumus sebagai berikut :

Keterangan :

Y : variabel dependen

X : variabel independen

a : Konstanta, nilai Y jika $X : 0$

b : Koefisien regresi linier sederhana

(Gendro Wiyono, 2011: 193)

Menguji signifikansi dengan uji t

Rumus :

$$t = \frac{r(\sqrt{n-2})}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t : Nilai thitung

r : Koefisien korelasi

n : Jumlah sampel

(Sugiyono, 2010: 230)

d. Menentukan Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan angka yang menunjukkan seberapa besarnya perubahan variabel terikat (Y) dapat berpengaruh dengan variabel bebas (X).

e. Koefisien Korelasi

Untuk melihat kuat lemahnya pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada SPBU Subur baru Madani di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu

Uji hipotesis

Untuk menguji pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan dapat diukur dari nilai statistik t, nilai statistik f dan nilai koefisien determinasi. Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada yang daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak), dan sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima (Ghozali, 2010).

Berikut penjelasan masing uji hipotesis:

a. Uji parsial

Uji statistik pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam pengaruh satu variabel independen (ghozali, 2011), untuk mengetahui tingkat signifikansi dapat dengan menggunakan probabilitas value, yaitu dengan membandingkan t hitung dengan t tabel, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (H_0 ditolak dan H_1 diterima). Dan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Sejarah Perusahaan

SPBU 14.2856100 hadir untuk memenuhi pendistribusian BBM di Kabupaten Rokan Hulu khususnya wilayah kepenuhan dan sekitarnya. Dengan berbenderakan PERTAMINA, SPBU 14.2856100 berdiri pada awal tahun 2006 tepatnya pada tanggal 15 Maret 2006. SPBU 14.2856100 merupakan salah satu SPBU PERTAMINA yang pertama ada di wilayah kec. kepenuhan dan sekitarnya. Dalam hal ini SPBU 14.2856100 juga memudahkan masyarakat untuk melakukan pengisian bahan bakar di wilayah Kec. Kepenuhan dan sekitarnya reformasi PERTAMINA dalam hal pelayanan/ Customer Servis. Pada bulan Juni 2007 Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) 14.2856100 mendapat sertifikat dari PERTAMINA sebagai SPBU PASTIPAS (PAS KUALITASNYA, PAS TAKARANYA, PAS PELAYANANYA) Dengan menyandang SPBU PASTIPAS dan didukung oleh infrastruktur yang kuat serta karyawan yang terlatih, SPBU 14.2856100 siap memberikan pelayanan yang primadan menjadi SPBU terbaik di wilayah kec. Kepenuhan dan sekitarnya SPBU 14.2856100 akan senantiasa berupaya untuk meningkatkan mutu layanan yang beorientasi pada kepuasan pelanggan dengan efisiensi dan efektivitas sumber daya serta meningkatkan kemampuan pencapaian laba usaha melalui pemanfaatan ilmu pengetahuan dan teknologi yang didukung dengan staff yang terlatih dan termotivasi.

Visi Dan Misi

- **Visi**

Menjadi SPBU yang terbaik, unggul dan terdepan dalam pelayanan

- **Misi**

Melaksanakan misi PERTAMINA dengan penuh tanggung jawab

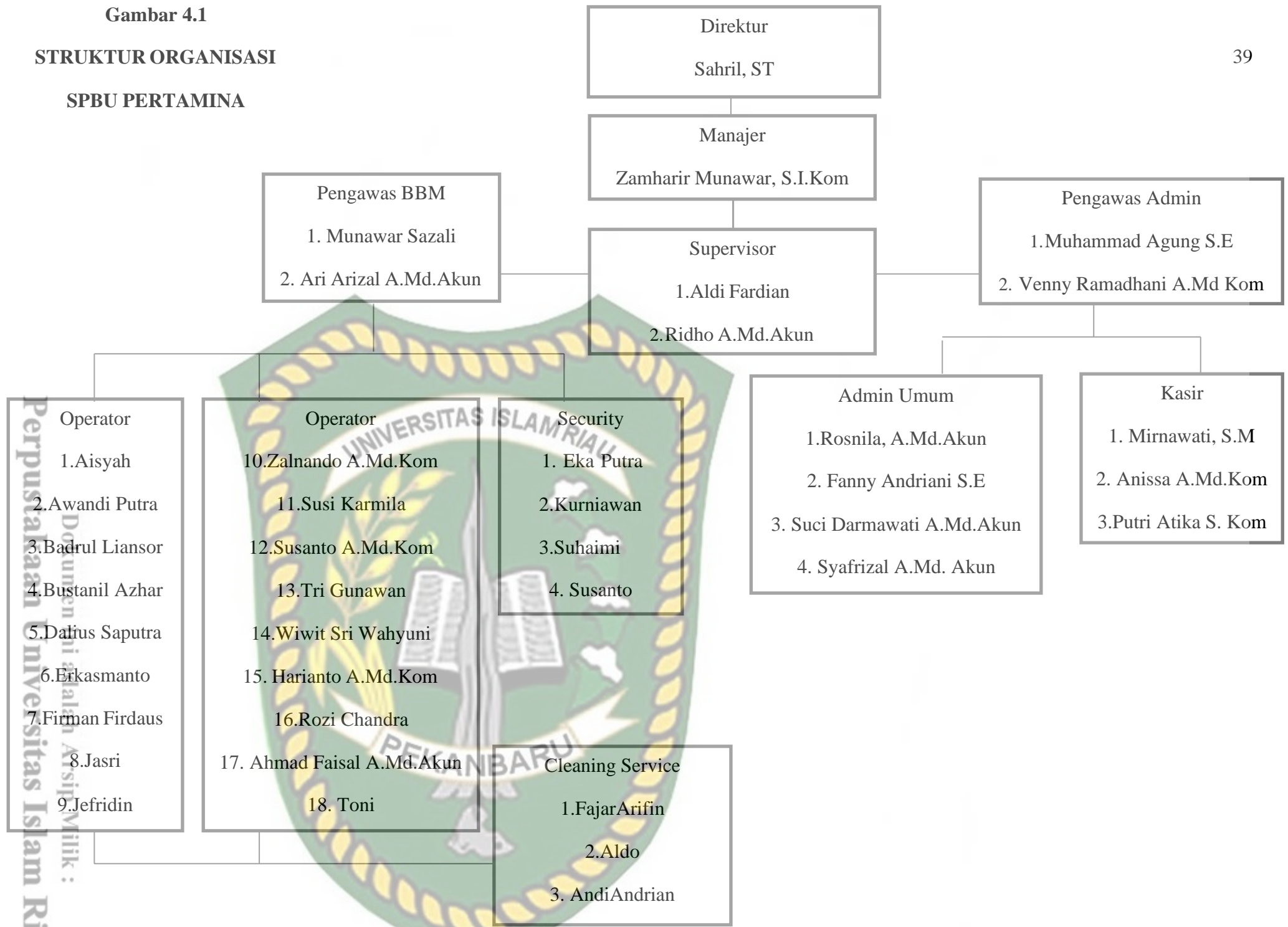
Stuktur Organisasi



Gambar 4.1

STRUKTUR ORGANISASI

SPBU PERTAMINA



Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Aisipr Milik :

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan bagian penting untuk dikemukakan didalam sebuah penelitian. Hal ini dikarenakan karakteristik responden sangat penting dalam penelitian ini. Ketidaksamaan deskripsi dalam penelitian, maka dalam penelitian bisa menyebabkan hasil dari sebuah penelitian akan biasa atau tidak sesuai dengan diharapkan dari tujuan penelitian sebelumnya.

Seperti penelitian pada umumnya, penelitian ini juga memberikan gambaran mengenai karakteristik responden dari beberapa aspek yaitu pada karakteristik jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan dan masa kerja. Berdasarkan hasil penelitian di lapangan terdapat keanekaragaman karakteristik responden. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah karyawan SPBU Subur Madani Di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu. Untuk melihat lebih jelasnya mengenai karakteristik responden tersebut dapat dijelaskan pada tabel berikut dibawah ini :

Analisis Tingkat Umur

Umur merupakan faktor yang sangat berpengaruh pada seseorang dalam melaksanakan semua pekerjaan yang diberikan, selain itu umur juga dapat berpengaruh pada produktivitas kerja. Semakin lanjut usia seseorang maka akan mempengaruhi produktivitas kerja, ketelitian dalam berkerja, konsentrasi dan ketahanan fisik dalam berkerja, yang mungkin dipengaruhi oleh faktor kesehatan,

daya tahan dan lain-lain, adapun tingkat umur karyawan SPBU Subur Madani yang menjadi karyawan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel ini :

Tabel 5.1

**Tingkat umur Karyawan SPBU Subur Madani Di Kecamatan Kepenuhan,
Kabupaten Rokan Hulu**

Klasifikasi Tingkat Umur	Frekuensi (Orang)	Persentase(%)
20-29 Tahun	24	60
30-39 Tahun	12	30
40-49 Tahun	4	10
Jumlah	40	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel atas menunjukkan bahwa tingkat umur responden dalam penelitian ini sebgain besar berusia 20-29 tahun sebanyak 24 orang dengan persentase (60%), berusia 30-39 tahun sebanyak 12 orang dengan persentase (30%), berusia 40-49 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase (10%).

Analisis Tingkat Pendidikan

Selain tingkat umur, tingkat pendidikan juga dapat berpengaruh terhadap kinerja para karyawan. Adapun tingkat pendidikan Karyawan SPBU Subur Madani Di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.2

**Tingkat Pendidikan SPBU Subur Madani Di Kecamatan Kepenuhan,
Kabupaten Rokan Hulu**

Klasifikasi Tingkat pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase(%)
SMA	23	57.5
DIII(DIPLOMA)	11	27.5
SERJANA(SI)	6	15
Jumlah	40	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan karyawan SPBU Subur Madani Di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu yaitu dari tingkat S1(Serjana) sebanyak 6 orang atau sebesar dengan persentase (15%), tingkat pendidikan DIII (DIPLOMA) sebanyak 11 orang dengan persentase (27.5%) dan tingkat SMA hanya 23 orang atau (57.5%). Dengan hasil tabel tersebut bisa kita simpulkan bahwa Karyawan SPBU Subur Madani Di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu memiliki pendidikan yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan.

Masa Kerja Karyawan

Selain tingkat umur, masa kerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seluruh karayawanSPBU Subur Madani Di Kecamatan Kepenuhan,

Kabupaten Rokan Hulu memiliki masa kerja yang berbeda, adapun masa kerja karyawan SPBU Subur Madani, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.3
Masa Kerja Karyawan SPBU Subur Madani Di Kecamatan Kepenuhan,
Kabupaten Rokan Hulu

Klasifikasi Masa Kerja	Frekuensi (Orang)	Persentase(%)
< 5 Tahun	23	57.5
6-10 Tahun	17	42.5
11-15 Tahun	-	-
> 16 Tahun	-	-
Jumlah	40	100

Sumber: Data Olahan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa masa kerja yang tinggi karyawan yaitu <5 tahun sebanyak 23 orang atau sebesar dengan persentase (57.5%). 6-10 tahun sebanyak 17 orang dengan persentase (42.5%).

Jenis Kelamin karyawan

Selain masa kerja, jenis kelamin karyawan juga dapat berpengaruh terhadap kinerjanya. Adapun jenis kelamin karyawan SPBU Subur Madani, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.4

Jenis Kelamin Karyawan SPBU Subur Madani

Klasifikasi jenis kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase(%)
Laki-Laki	28	70
Perempuan	12	30
Jumlah	40	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jenis kelamin Karyawan pada SPBU Subur Madani yaitu 28 orang dengan persentase (70%) berjenis kelamin laki-laki, Dan 12 orang dengan persentase (30%) berjenis kelamin perempuan. Hal ini bahwa karyawan Pada SPBU Subur Madani lebih banyak karyawan laki-laki.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian terhadap validitas masing-masing item pernyataan yang terdapat dalam kuesioner penelitian ini menggunakan metode korelasi product moment terkoreksi (*corrected item-total-correlation*) dengan tingkat signifikan dengan $\alpha = 5\%$ dengan sampel sebanyak 40 karyawan, nilai kritis korelasi product moment atau disebut r tabel adalah 0,235. Dengan demikian, jika suatu item pertanyaan memiliki nilai korelasi product moment terkorelasi lebih besar dari 0,235 maka item pertanyaan tersebut valid. Sedangkan untuk uji reliabilitas terhadap kuesioner dilakukan dengan metode alfa-cronbach. Menurut metode ini, jika suatu kuesioner memiliki koefisien alfa-cronbach lebih dari 0,60 maka kuesioner tersebut dinyatakan reliabel.

Uji Validitas

Uji Validitas adalah salah satu uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur digunakan dalam suatu penelitian. Dengan kata lain, uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner atau angket penelitian dapat dikatakan valid jika item setiap pertanyaan mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Hasil uji validitas kuesioner pengawas terhadap kinerja karyawan pada SPBU Subur Madani Di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.5
Hasil Uji Validitas Intrument Penelitian

No	Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	X	Item 1	0.435	0.263	Valid
2		Item 2	0.278	0.263	Valid
3		Item 3	0.236	0.263	Valid
4		Item 4	0.638	0.263	Valid
5		Item 5	0.614	0.263	Valid
6		Item 6	0.620	0.263	Valid
7		Item 7	0.654	0.263	Valid
8		Item 8	0.657	0.263	Valid
9		Item 9	0.508	0.263	Valid
10	Y	Item 1	0.545	0.263	Valid
11		Item 2	0.532	0.263	Valid
12		Item 3	0.587	0.263	Valid
13		Item 4	0.426	0.263	Valid
14		Item 5	0.357	0.263	Valid
15		Item 6	0.312	0.263	Valid
16		Item 7	0.498	0.263	Valid
17		Item 8	0.745	0.263	Valid
18		Item 9	0.745	0.263	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 21.00

Instrumen dikatakan valid jika *Corrected item Total Correlations* (r hitung) menunjukkan korelasi yang signifikan antara skor item dengan skor total atau dengan cara membandingkan nilai korelasi masing-masing item dengan nilai korelasi tabel (r tabel), jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka instrumen dikatakan valid. Tabel menunjukkan bahwa butir pernyataan mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel dengan tingkat $\alpha = 0,05\%$ dan dengan 40 responden maka nilai r tabel lebih besar dari 0.263 sehingga butir pernyataan yang diajukan dinyatakan valid dan layak dianalisis.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat ukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten (dapat dipercaya) atau stabil. Pengukuran reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pengukuran cronchbach alpha. Perhitungan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan program aplikasi SPSS Versi.22 (Vika, 2015:41).

Tabel 5.6
Hasil Uji Reliabilitas Intrument Penelitian

Variabel	Reliability Statistik
Pengawas (X)	0.722
Kinerja Karyawan(Y)	0.707

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 21.00

Pengujian reliabilitas intrument dilakukan pada item-item pernyataan yang dimiliki validitas. Intrument dinyatakan reliabilitas jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,6. Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada

tabel 5.6 menunjukan bahwa masing-masing nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,6 sehingga instrument yang digunakan dinyatakan reliabel.

Analisis Deskriptif

Didalam analisis tersebut maka dapat melihat tanggapan responden terhadap indikator variabel Pengawas dan Kinerja karyawan kepada responden.

Pengawasan

Menurut Sukarman (2011:111) pengawasan ialah pemeriksaan apakah sesuatu yang terjadi sesuai dengan rencana, instruksi yang dikeluarkan dan prinsip-prinsip yang telah ditentukan, jadi tujuannya ialah untuk menunjukkan kelemahan dan kesalahan agar supaya menjadi benar dan mencegah pengulangan kesalahan pengawasan, orang-orang dan tindakan-tindakannya.

1. Dimensi Kontrol Masukan

Masukan kontrol melibatkan pengelolaan sumber daya organisasi. Sumber daya ini mencakup material, keuangan dan sumber daya manusia. Mekanisme masukan kontrol meliputi pencocokan kepentingan individu dengan kepentingan utama perusahaan melalui penyaringan karyawan (selection) yang tepat dan memastikan bahwa karyawan yang terbaik dan mempunyai kemampuan yang tinggi itu yang dipilih, Seperti :
Diantaranya yaitu :

Terdapat 3 indikator yang mengukur tentang dimensi kontrol masukan pada SPBU Subur Madani dapat dilihat dari penjelasan dan tabel dibawah ini:

- a. Seleksi pada Materi yang diujikan

Tabel 5.7

Tanggapan Responden tentang Seluruh karyawan akan di tes tertulis dengan materi yang di berikan oleh pihak SPBU

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	29	72.5
Setuju	11	27.5
Cukup setuju	-	-
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	40	100.0

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Seluruh karyawan akan di tes tertulis dengan materi yang di berikan oleh pihak SPBU Subur Baru Madani di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 29 orang dengan persentase 72.5%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 11 orang dengan persentase 27.5%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Seluruh karyawan akan di tes tertulis dengan materi yang di berikan oleh pihak SPBU Subur Baru Madani di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan SPBU Subur Baru Madani di

Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu bekerja harus mengikuti seleksi yang sudah di berikan oleh pihak SPBU (Perusahaan).

b.Pelatihan

Tabel 5.8

Tanggapan Responden tentang Karyawan yang telah manjadi keryawan tatap akan mengikuti pelatihan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	26	65
Setuju	13	32.5
Cukup setuju	1	2.5
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	40	100.0

Sumber : Data Olahsan 2021

Bedasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Karyawan yang telah manjadi keryawan tatap akan mengikuti pelatihan pada SPBU Subur Baru Madani di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 26 orang dengan persentase 65%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 13 orang dengan persentase 32.5%. Karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 1 orang dengan persentase 2.5%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Karyawan yang telah manjadi keryawan tatap akan mengikuti pelatihan pada SPBU Subur Baru

Madani di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan SPBU Subur Baru Madani di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu harus mengikuti pelatihan agar kinerja lebih baik dan meningkat.

c. Alat bantu fasilitas

Tabel 5.9 Tanggapan Responden tentang Karyawan akan mendapatkan fasilitas untuk menunjang kinerja

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	28	70
Setuju	10	25
Cukup setuju	1	2.5
Tidak setuju	1	2.5
Sangat tidak setuju	-	-
Total	40	100.0

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai karyawan akan mendapatkan fasilitas untuk menunjang kinerja pada SPBU Subur Baru Madani di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 28 orang dengan persentase 70%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 10 orang dengan persentase 25%. Karyawan yang menyatakan Cukup setuju ada 1 orang dengan persentase 2.5%. Karyawan yang menyatakan tidak setuju ada 1 orang dengan persentase 2.5%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai karyawan akan mendapatkan fasilitas untuk menunjang kinerja pada SPBU Subur Baru Madani di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa

pihak SPBU Subur Baru Madani di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu menyiapkan dan membrikan fasilitas kepada karyawannya.

2. Dimensi Kontrol Prilaku

Kontrol perilaku adalah semua tindakan yang mengatur kegiatan bawahan. Hal ini biasanya dimulai dari manajemen puncak dan kemudian megimplementasikan ditingkat menengah dan manajemen yang paling terendah. Fungsi dasar manajemen perilaku adalah untuk memastikan bawahan-bawahan melakukan tugas sesuai dengan apa yang telah direncanakan perusahaan, kemudian memantau kinerja dan melakukan tindakan evaluasi kinerja karyawan. Tindakan korektif yang diambil dalam hal ini terjadi perbedaan antara kinerja yang diinginkan atau kinerja aktual, dan umpan balik diberikan secara berkelanjutan (Akdere dan Azvedo, 2010). Fokus utama kontrol perilaku ini berbasis pada pencapaian peningkatan tujuan dengan asumsi bahwa manajer memiliki sebuah tugas dan bawahan memiliki kemampuan untuk bertindak, Seperti :

Terdapat 3 indikator yang mengukur tentang dimensi Kontrol prilaku pada SPBU Subur Baru Madani di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu dapat dilihat dari penjelasan dan tabel dibawah ini:

a. Standar

Tabel 5.10 Tanggapan Responden tentang Pekerjaan di SPBU sesuai dengan standar atau SOP yang telah diterapkan oleh pihak SPBU

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	31	77.5

Setuju	7	17.5
Cukup setuju	2	5.0
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	40	100.0

Sumber : Data Olahan 2021

Bedasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Pekerjaan di SPBU sesuai dengan standar atau SOP yang telah diterapkan oleh pihak SPBU Subur Baru Madani di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 31 orang dengan persentase 77.5%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 7 orang dengan persentase 17.5%. Karyawan yang menyatakan Cukup setuju ada 2 orang dengan persentase 5.0%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Pekerjaan di SPBU sesuai dengan standar atau SOP yang telah diterapkan oleh pihak SPBU Subur Baru Madani di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan SPBU Subur Baru Madani di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulubekerja harus dengan SOP.

b. Evaluasi

Tabel 5.11 Tanggapan Responden tentang Kinerja karyawan di evaluasi setiap tahun nya

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	32	80
Setuju	8	20
Cukup setuju	-	-
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	40	100.0

Sumber : Data Olahan 2021

Bedasarkan tabel diatas dapat diketahuimengenai kinerja karyawan di evaluasi setiap tahun nya pada SPBU Subur Baru Madani di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu.Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 32 orang dengan persentase 80%.Karyawan yang menyatakan setuju ada 8 orang dengan persentase 20%. Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang kinerja karyawan di evaluasi setiap tahun nya pada SPBU Subur Baru Madani di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa pihak SPBU Subur Baru Madani di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu melakukan evaluasi kinerja karyawan setiap tahun agar kinerja karyawan meningkat.

b. Perbaikan.

Tabel 5.12Tanggapan Responden tentang Dengan ada pengawasan untuk karyawan, juga ada perbaikan terhadap kinerja karyawan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	30	75
Setuju	10	22
Cukup setuju	-	-
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	40	100.0

Sumber : Data Olahan 2021

Bedasarkan tabel diatas dapat diketahuimengenaidengan ada pengawasan untuk karyawan, juga ada perbaikan terhadap kinerja karyawan pada SPBU Subur Baru Madani di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu.Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 30 orang dengan persentase 75%.Karyawan yang menyatakan setuju ada 10 orang dengan persentase 25%. Berdasarkan hasil tanggapan

responden tentang Dengan ada pengawasan untuk karyawan, juga ada perbaikan terhadap kinerja karyawan pada SPBU Subur Baru Madani di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa pihak SPBU Subur Baru Madani di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu melakukan perbaikan terhadap kinerja karyawan agar kinerja karyawan meningkat.

3. Dimensi Kontrol pengeluaran

Kontrol pengeluaran adalah semua tentang pengaturan target bawahan untuk mengikuti manajer. Dalam kontrol pengeluaran, manajer menetapkan hasil yang diinginkan yang harus dicapai oleh karyawan mereka. Target tersebut pengeluaran ini adalah semua cara tentang mengontrol sistem penghargaan dengan iuran pegawai yang menguntungkan, Seperti :

Terdapat 3 indikator yang mengukur tentang dimensi Kontrol pengeluaran pada SPBU Subur Baru Madani di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu dapat dilihat dari penjelasan dan tabel dibawah ini:

- a. Target kerja

Tabel 5.13 Tanggapan Responden tentang Setiap karyawan harus mempunyai target dari hasil kerjanya

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	29	72.5
Setuju	11	27.5
Cukup setuju	-	-

Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	40	100.0

Sumber : Data Olahan 2021

Bedasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Setiap karyawan harus mempunyai target dari hasil kerjanya pada SPBU Subur Baru Madani di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 29 orang dengan persentase 72.5%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 11 orang dengan persentase 27.2. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Setiap karyawan harus mempunyai target dari hasil kerjanya pada SPBU Subur Baru Madani di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan SPBU Subur Baru Madani di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu melakukan bekerja keras agar supaya hasil dari pekerjaan memberikan hasil yang maksimal.

b. Bonus

Tabel 5.14 Tanggapan Responden tentang Setiap karyawan yang mencapai target akan mendapatkan hadiah atau bonus dari pihak SPBU

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	26	66.0
Setuju	13	32.5
Cukup setuju	1	2.5
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	40	100.0

Sumber : Data Olahan 2021

Bedasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Setiap karyawan yang mecapai target akan mendapatkan hadia atau bonus dari pihal SPBU Subur Baru Madani di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 26 orang dengan persentase 66%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 13 orang dengan persentase 32.5%. Karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 1 orang dengan persentase 2.5%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Setiap karyawan yang mecapai target akan mendapatkan hadia atau bonus dari pihak SPBU Subur Baru Madani di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan SPBU Subur Baru Madani di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu bekerja berdasarkan target yang telah di berikan oleh pihak SPBU tersebu dan karyawan yang mecapai target akan mendapatkan bonus dari pihak SPBU.

c. Gaji

Tabel 5.15 Tanggapan Responden tentang Gaji karyawan akan diberikan setiap bulannya.

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	26	65
Setuju	13	32.5
Cukup setuju	1	2.5
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	40	100.0

Sumber : Data Olahan 2021

Bedasarkan tabel diatas dapat diketahui Gaji karyawan akan diberikan setiap bulannya pada SPBU Subur Baru Madani di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan

Hulu.Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 26 orang dengan persentase 65%.Karyawan yang menyatakan setuju ada 13 orang dengan persentase 32.5%.Karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 1 orang dengan persentase 2.5%.Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenaiGaji karyawan akan diberikan setiap bulannya pada SPBU Subur Baru Madani di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Huluialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa pihak SPBU Subur Baru Madani di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu memberikan gaji setiap bulannya.

Tabel 5.16Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Pengawas SPBU Subur Baru Madani di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu

No	PERNYATAAN	KATEGORI JAWABAN					TOTAL SKOR
		SS	S	CS	TS	STS	
Dimensi Kontrl Masukan							
1	Seluruh karyawan akan di tes tertulis dengan materi yang di berikan oleh pihak SPBU	29	11				40
	BOBOT NILAI	145	44				189
2	Karyawan yang telah manjadi keryawan tatap akan mengikuti pelatihan	26	13	1			40
	BOBOT NILAI	130	52	3			185
3	Karyawan akan mendapatkan fasilitas untuk menujung kinerja.	28	10	1	1		40
	BOBOT NILAI	140	40	3	2		185
Dimensi Kontrol Prilaku							
4	Pekerjaan di SPBU sesuai dengan standar atau SOP yang telah diterapkan oleh pihak SPBU	31	7	2			40

	BOBOT NILAI	155	28	6			189
5	Kinerja karyawan di evaluasi setiap tahun nya	32	8				40
	BOBOT NILAI	160	32				192
6	Dengan ada pengawasan untuk karyawan, juga ada perbaikan terhadap kinerja karyawan	30	10				40
	BOBOT NILAI	150	40				190
Dimensi Pengeluaran							
7	Setiap karyawan harus mempunyai target dari hasil kerjanya	29	11				40
	BOBOT NILAI	145	44				189
8	Setiap karyawan yang mencapai target akan mendapatkan hadiah atau bonus dari pihak SPBU	26	13	1			40
	BOBOT NILAI	130	52	3			185
9	Gaji karyawan akan diberikan setiap bulannya.	26	13	1			40
	BOBOT NILAI	130	52	3			185
Jumlah bobot keseluruhan		1285	384	18			1687

Dari tabel diatas, dilihat jumlah skor secara keseluruhan terhadap variabel Budaya organisasi adalah 1.687. Untuk lebih jelas mengenai kategori jawaban responden diuraikan dibawah ini:

Dibawah ini yang diketahui nilai maksimal, nilai minimal dan interval koefisien yang diperoleh yaitu sebagai berikut :

$$\text{Nilai maksimal} = 9 \times 5 \times 40 = 1.800$$

Nilai minimal = $9 \times 1 \times 40 = 360$

$$\text{Interval koefisien} = \frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{5} = \frac{1.800 - 360}{5}$$

Jadi, nilai interval koefisien adalah sebesar 288

Sangat baik = 1.512– 1800

Baik = 1.224 – 1.512

Cukup baik = 936 – 1.224

Tidak baik = 648 – 936

Sangat tidak baik = 360 – 648

Berdasarkan tabel diatas, maka untuk variabel pengawas (X). Dan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa pengawas di SPBU sangat baik.

Kinerja karyawan

Kinerja sebagai kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh instansi kepada karyawan (Kartono,2010 : 32).

1.Dimensi kuantitas

kuantitas merupakan indikator terhadap pemenuhan

Terdapat 3 indikator yang mengukur tentang dimensi kuantitas SPBU Subur Baru Madani di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu dapat dilihat dari penjelasan dan tabel dibawah ini:

- a. Mampu melaksanakan pekerjaan

Tabel 5.17 Tanggapan Responden tentang Seluruh karyawan mampu melaksanakan pekerjaan dengan maksimal

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	31	77.5
Setuju	8	20
Cukup setuju	1	2.5
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	40	100.0

Sumber : Data Olahan 2021

Bedasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai seluruh karyawan mampu melaksanakan pekerjaan dengan maksimal pada SPBU Subur Baru Madani di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 31 orang dengan persentase 77.5%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 8 orang dengan persentase 20%. Karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 1 orang dengan persentase 2.5%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai seluruh karyawan mampu melaksanakan pekerjaan dengan maksimal pada SPBU Subur Baru Madani di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa seluruh karyawan SPBU Subur Baru Madani di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu berkeja di perusahaan ini harus mampu melaksanakan pekerjaan dengan maksimal.

- b. Jumlah sesuai target yang dimintak

Tabel 5.18Tanggapan Responden tentang Karyawan harus memenuhi target yang diberikan oleh perusahaan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	28	70
Setuju	10	25
Cukup setuju	1	2.5
Tidak setuju	1	2.5
Sangat tidak setuju	-	-
Total	40	100.0

Sumber : Data Olahan 2021

Bedasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai karyawan harus memenuhi target yang diberikan oleh perusahaan pada SPBU Subur Baru Madani di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 28 orang dengan persentase 70%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 10 orang dengan persentase 25%. Karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 1 orang dengan persentase 2.5%. Karyawan yang menyatakan tidaksetuju ada 1 orang dengan persentase 2.5%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai karyawan harus memenuhi target yang diberikan oleh perusahaan pada SPBU Subur Baru Madani di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulualah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa seluruh karyawan SPBU Subur Baru Madani di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu harus memenuhi target kerja.

- c. Jumlah yang dihasilkan melebihi target

Tabel 5.19Tanggapan Responden tentang jumlah hasil kerja harus melebihi target yang diberikan oleh perusahaan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	31	77.5
Setuju	7	17.5
Cukup setuju	1	2.5
Tidak setuju	1	2.5
Sangat tidak setuju	-	-
Total	40	100.0

Sumber : Data Olahan 2021

Bedasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai jumlah hasil kerja harus melebihi target yang diberikan oleh perusahaan pada SPBU Subur Baru Madani di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 31 orang dengan persentase 77.5%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 7 orang dengan persentase 17.5%. Karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 1 orang dengan persentase 2.5%. Karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 1 orang dengan persentase 2.5%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai jumlah hasil kerja harus melebihi target yang diberikan oleh perusahaan pada SPBU Subur Baru Madani di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa seluruh karyawan SPBU Subur Baru Madani di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu hasil kerja karyawan harus bisa melebihi target yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

2. Dimensi kualitas

Kualitas adalah elemen penting

Terdapat 3 indikator yang mengukur tentang dimensi kualitas SPBU Subur Baru Madani di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu dapat dilihat dari penjelasan dan tabel dibawah ini:

- a. Kualitas yang dihasilkan baik

Tabel 5.20 Tanggapan Responden tentang Kualitas dalam bekerja di utama dalam perusahaan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	29	72.5
Setuju	11	27.5
Cukup setuju	-	-
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	40	100.0

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai kualitas dalam bekerja di utama dalam perusahaan pada SPBU Subur Baru Madani di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 29 orang dengan persentase 72.5%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 11 orang dengan persentase 27.5%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai kualitas dalam bekerja di utama dalam perusahaan pada SPBU Subur Baru Madani di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa seluruh karyawan SPBU Subur Baru Madani di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu bekerja mengutamakan kualitas hasil dari kerja karyawan.

- b. Kerapian

Tabel 5.21Tanggapan Responden tentang Kerapian karyawan untuk melihat kaulitas perusahaan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	25	62.5
Setuju	15	37.5
Cukup setuju	-	-
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	40	100.0

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai kerapian karyawan untuk melihat kaulitas perusahaan SPBU Subur Baru Madani di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 25 orang dengan persentase 62.5%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 15% orang dengan persentase 37.5%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai kerapian karyawan untuk melihat kaulitas perusahaan pada SPBU Subur Baru Madani di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa seluruh SPBU Subur Baru Madani di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu harus rapih, bersih dan wangi goodlooking. Karna karyawan di perusahaan ini mengharapkan konsumen datang dengan senang dan nyaman.

c. Ketepatan kerja

Tabel 5.22Tanggapan Responden tentang Ketepatan kerja menentukan hasil kerja karyawan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	27	67.5
Setuju	11	27.5

Cukup setuju	1	2.5
Tidak setuju	1	2.5
Sangat tidak setuju	-	-
Total	40	100.0

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai ketepatan kerja menentukan hasil kerja karyawan pada SPBU Subur Baru Madani di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 27 orang dengan persentase 67.5%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 11 orang dengan persentase 27.5%. Karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 1 orang dengan persentase 2.5%. Karyawan yang menyatakan tidak setuju ada 1 orang dengan persentase 2.5%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai ketepatan kerja menentukan hasil kerja karyawan pada SPBU Subur Baru Madani di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa seluruh SPBU Subur Baru Madani di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu harus tepat dan pasti.

3. Dimensi waktu

Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti.

Terdapat 3 indikator yang mengukur tentang dimensi waktu pada seluruh SPBU Subur Baru Madani di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu dapat dilihat dari penjelasan dan tabel dibawah ini:

- a. Menyelesaikan tepat waktu

Tabel 5.23Tanggapan Responden tentang Penyelesaian kerja dengan tepat waktu kerja

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	27	67.5
Setuju	13	32.5
Cukup setuju	-	-
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	40	100.0

Sumber : Data Olahan 2021

Bedasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai penyelesaian kerja dengan tepat waktu kerja padaseluruh SPBU Subur Baru Madani di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 27 orang dengan persentase 67.5%.Karyawan yang menyatakan setuju ada 13 orang dengan persentase 32.5%.Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai penyelesaian kerja dengan tepat waktu kerja padaseluruh SPBU Subur Baru Madani di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Huluialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa seluruh karyawan SPBU Subur Baru Madani di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu harus menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang sudah di tetapkan oleh perusahaan agar tidak ada penundaan pada konsumen.

b. Kehadiran tepat waktu

Tabel 5.24Tanggapan Responden tentang Kehadiran karyawan harus tepat waktu

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	25	62.5
Setuju	15	37.5
Cukup setuju	-	-
Tidak setuju	-	-

Sangat tidak setuju	-	-
Total	40	100.0

Sumber : Data Olahan 2021

Bedasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai kehadiran karyawan harus tepat waktu pada SPBU Subur Baru Madani di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 25 orang dengan persentase 62.5%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 15 orang dengan persentase 37.5%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai kehadiran karyawan harus tepat waktu pada SPBU Subur Baru Madani di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa seluruh karyawan juga harus mengutamakan kedisiplinan waktu seperti hadir dengan tepat waktu.

c. Pulang tepat waktu

Tabel 5.25 Tanggapan Responden tentang Pulang karyawan harus dengan tetap waktu yang sudah di tetapkan oleh perusahaan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	30	75
Setuju	9	22.5
Cukup setuju	1	2.5
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	40	100.0

Sumber : Data Olahan 2021

Bedasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai pulang karyawan harus dengan tetap waktu yang sudah di tetapkan oleh perusahaan SPBU Subur Baru Madani di

Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 30 orang dengan persentase 75%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 9 orang dengan persentase 22.5%. Karyawan yang menyatakan cukupsetuju ada 1 orang dengan persentase 2.5%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai pulang karyawan harus dengan tetap waktu yang sudah di tetapkan oleh perusahaan SPBU Subur Baru Madani di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa seluruh karyawan SPBU Subur Baru Madani di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu harus juga mengutamakan disiplin dengan waktu dennga cara pulang dan hadir harus tepat wakru yang sudah di tetapkan oleh perusahaan.

Untuk dapat lebih jelasnya tanggapan responden tentang variabel Kinerja karyawan SPBU Subur Baru Madani di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu, dapat dilihat pada tabel rekapitulasi dibawah:

Tabel 5.26 Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Kinerja SPBU Subur Baru Madani di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu

No	PERNYATAAN	KATEGORI JAWABAN					TOTAL SKOR
		SS	S	CS	TS	STS	
Dimensi Kuantitas							
1	Seluruh karyawan mampu melaksanakan pekerjaan dengan maksimal	31	8	1			40
	BOBOT NILAI	155	32	3			190
2	Karyawan harus memenuhi target yang diberikan oleh perusahaan	28	10	1	1		40
	BOBOT NILAI	140	40	3	2		185

3	Jumlah hasil kerja harus melebihi target yang diberikan oleh perusahaan	31	7	1	1	40
	BOBOT NILAI	155	28	3	2	188
Dimensi Kualitas						
4	Kualitas dalam bekerja di utama dalam perusahaan	29	11			40
	BOBOT NILAI	145	44			189
5	Kerapian karyawan untuk melihat kaulitas perusahaan	25	15			40
	BOBOT NILAI	125	60			185
6	Ketepatan kerja menentukan hasil kerja karyawan	27	11	1	1	40
	BOBOT NILAI	135	44	3	2	184
Dimensi waktu						
7	Penyelesaian kerja dengan tepat waktu kerja	27	13			40
	BOBOT NILAI	135	52			187
8	Kehadiran karyawan harus tepat waktu	25	15			40
	BOBOT NILAI	125	60			185
9	Pulang karyawan harus dengan tetap waktu yang sudah di tetapkan oleh perusahaan	30	9	1		40
	BOBOT NILAI	150	36	3		189
Jumlah bobot keseluruhan		1265	396	15	6	1682

Dari tabel diatas, dilihat jumlah skor secara keseluruhan terhadap variabel Kinerja Karyawan adalah 1.682. Untuk lebih jelas mengenai kategori jawaban responden diuraikan dibawah ini:

Dibawah ini yang diketahui nilai maksimal, nilai minimal dan interval koefisien yang diperoleh yaitu sebagai berikut :

$$\text{Nilai maksimal} = 9 \times 5 \times 40 = 1.800$$

$$\text{Nilai minimal} = 9 \times 1 \times 40 = 360$$

$$\text{Interval koefisien} = \frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{5} = \frac{1.800 - 360}{5}$$

Jadi, nilai interval koefisien adalah sebesar 288

$$\text{Sangat baik} = 1.512 - 1800$$

$$\text{Baik} = 1.224 - 1.512$$

$$\text{Cukup baik} = 936 - 1.224$$

$$\text{Tidak baik} = 648 - 936$$

$$\text{Sangat tidak baik} = 360 - 648$$

Berdasarkan tabel diatas, maka untuk variabel Kinerja karyawan (Y).Dan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa pengawas di SPBU sangat baik.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika signifikan $> 0,05$ maka distribusi data bisa dikatakan normal (Ghozali, 2011:160). Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel ini sebagai berikut :



**Tabel 5.27 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.70521133
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.124
	Positive	.063
	Negative	-.124
Test Statistic		.124
Asymp. Sig. (2-tailed)		.123 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 21.00

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov(Z)* sebesar 0,125 dan diatas nilai alpha 0,05. Oleh karena nilai signifikan lebih besar dari pada alpha (5%), maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Sehingga uji asumsi normalitas terpenuhi dalam model regresi dalam penelitian ini.

Uji Multikolinearitas

Menurut Husein Umar (2008: 82) uji multikolienaritas adalah uji yang bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (indenpenden). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebasnya. Dengan menggunakan nilai toleransi, nilai yang terbentuk harus diatas 10% dengan VIF (*Variance Inflation Factor*), nilai yang terbentuk harus kurang dari 10, jika tidak maka akan terjadi multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.28 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pengawas	1.000	1.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

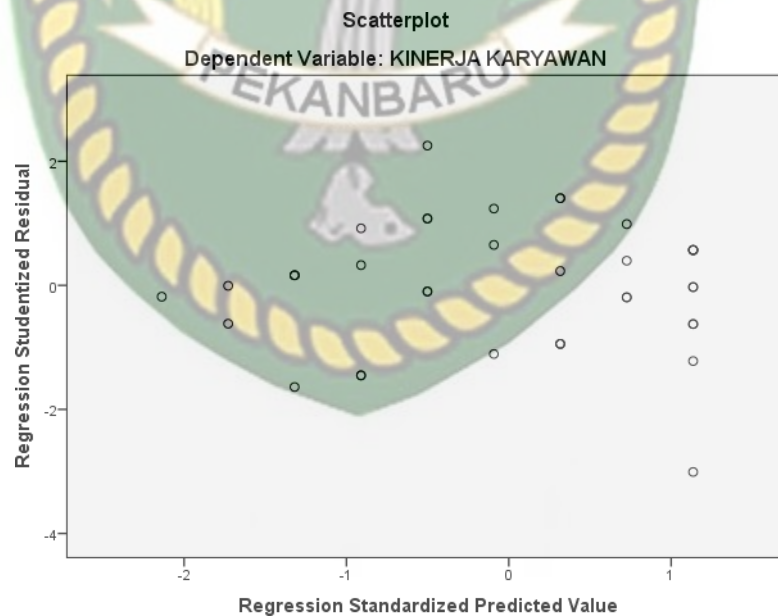
Sumber : Data Olahan SPSS Versi 21.00

Hasil uji multikolinieritas antar variabel bebas menunjukkan bahwa VIF (*Variance Inflation Factor*) masing-masing variabel bebas tidak lebih dari 10 yaitu pada variabel pengawas sebesar 1,000. Dengan demikian disimpulkan bahwa seluruh variabel tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi tersebut.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut Imam Ghozali (2011:139) tidak terjadi heteroskedastisitas, jika tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada gambar *scanttrplots* serta titik –titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y . Hasil uji Heteroskedastisitas dapat ditunjukkan pada gambar berikut ini :

Gambar5. 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Dari gambar *Scanttrplots* data hasil pengolahan menggunakan SPSS Versi 21.00 diatas dapat kita simpulkan bahwa terlihat titik-titik pada gambar diatas acak atau random, tidak bergelombang ataupun menyepit dan titik berada pada diatas dan dibawah angka nol. Dengan demikian tidak ada gejala heteroskedstisitas.

Analisis Pengaruh Pengawas terhadap kinerja karyawan SPBU Subur Baru Madani di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu

Analisis Regresi Sederhana

Bertujuan untuk mengukur sejauh mana pengaruh Pengawas terhadap kinerja karyawan SPBU Subur Baru Madani di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu. Untuk memudahkan dalam penelitian dapat dilihat di tabel berikut ini yang membuat tentang variabel yang diteliti dalam penelitian ini berdasarkan tanggapan responden. Tanggapan responden ini terlebih dahulu diberi nilai dengan ketentuan sebagai berikut :

STS = Sangat Tidak Setuju, nilainya 1

TS = Tidak Setuju, nilainya 2

CS = Cukup Setuju, nilainya 3

S = Setuju, nilainya 4

SS = Sangat Setuju, nilainya 5

Sedangkan untuk menghitung nilai regresi Pengaruh Pengawas terhadap kinerja karyawan pada SPBU Subur Baru Madani di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Huludigunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bX + \varepsilon$$

Keterangan:

Y : Kinerja karyawan

a : Konstanta atau apabila harga X = 0

b : Koefisien regresi

X : Pengawas

ε : Faktor lain-lain/ Epsilon

(Sugiyono, 2011: 247)

Tabel 5.29 Hasil Perhitungan Regresi Analisis Pengaruh Pengawas terhadap kinerja karyawan SPBU Subur Baru Madani di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.683	4.787		2.441	.019
PENGAWAS	.719	.113	.718	6.354	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 Sumber : Data Olahan SPSS Versi 21.00

Dari hasil tanggapan responden tersebut kemudian didistribusikan ke dalam program SPSS untuk mengetahui bagaimana pengaruh nya tersebut. Dilihat dengan menggunakan analisis regresi linier yang diperoleh dengan menggunakan program SPSS sehingga dapat diperoleh persamaan seperti berikut ini :

$$Y=11.683+0.719X+\epsilon$$

Berdasarkan tabel 5.30, dapat disusun persamaan regresi yaitu : $Y=11.683+0,719X+\epsilon$. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa nilai konstanta sebesar 11.683 menunjukkan besarnya kinerja karyawan (Y) akan positif jika tanpa dipengaruhi oleh pengawas (X=0). Dengan koefisien regresi sebesar 0.719 dapat diartikan bahwa jika pengawas meningkat 1 satuan maka Semangat kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,437. Nilai signifikan lebih kecil dari *level of signifikan* ($0,000 < 0,050$) yang berarti pengaruhnya signifikan.

Uji –t

Uji – t digunakan mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait individual dan juga untuk mengetahui variabel bebas yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Sedangkan untuk menguji statistik t hipotesisnya adalah sebagai berikut :

Ho dapat diterima apabila $t - \text{hitung} < \text{dari } t - \text{tabel}$

Hi dapat diterima apabila $t - \text{hitung} > \text{dari } t - \text{tabel}$

**Tabel 5.30 Hasil Perhitungan Uji-t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.683	4.787		2.441	.019
PENGAWAS	.719	.113	.718	6.354	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Pada uji t_{hitung} diketahui nilainya sebesar 6.912, jika dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1.685. Hasil ini menunjukkan Pengaruh Pengawas terhadap kinerja karyawan SPBU Subur Baru Madani di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu adalah signifikan. Artinya semakin baik pengawas maka semakin meningkat kinerja karyawan SPBU Subur Baru Madani di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu (Y), juga mengalami peningkatan, sehingga hipotesis diterima.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien korelasi sederhana disimbolkan (r) yang merupakan ukuran keeratan hubungan antara variabel terkait dengan variabel bebas secara bersamaan. Sedangkan koefisien determinasi sederhana yang simbolnya dengan (R^2) ini menggunakan data. Dalam mencari hasil perhitungan tersebut menggunakan SPSS dan hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.31 Hasil Perhitungan Analisis Koefisien Determinasi Sederhana (R^2)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------

1	.718 ^a	.515	.502	1.728
---	-------------------	------	------	-------

a. Predictors: (Constant), PENGAWAS

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel 5.32 diatas, diketahui variabel bebas yaitu variabel pengawas mempunyai hubungan yang positif kuat dengan variabel terkait yaitu kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan melalui koefisien korelasi (r) sebesar 0,718.

Pengukuran dilakukan dengan menghitung angka koefisien determinasi (R^2) mendekati 1 maka makin tepat suatu garis linier digunakan sebagai pendekatan terhadap penelitian. Persamaan regresi selalu disertai dengan R^2 sebagai ukuran kecocokan. Dari hasil perhitungan diperoleh R^2 sebesar 0,718 hal ini menunjukkan 71,8% perubahan terhadap faktor Pengaruh Pengawas terhadap kinerja karyawan SPBU Subur Baru Madani di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu sedangkan 28,2% lagi tidak ditentukan faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik pengawas maka semakin meningkat kinerja karyawan SPBU Subur Baru Madani di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu juga mengalami peningkatan, sehingga hipotesis diterima. Adanya pengawasan terhadap kinerja karyawan pihak SPBU bisa dapat menilai sebaik apa kinerja karyawan terhadap tugas yang telah di berikan oleh pihak

SPBU. Pengawasan terhadap karyawan di SPBU bisa dapat disiplin dalam bekerja supaya tidak merugikan pihak SPBU.

Adapun indikator-indikator yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu, kedisiplinan dalam bekerja, bertanggung jawab dengan pekerjaan, dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, bekerja dengan secara teratur dan rapi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Tri Darmawati 2015 menyatakan bahwa terdapat Pengawasan berpengaruh positif Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Havraco Jaya Palembang.

BAB VI

PENUTUP

Berdasarkan analisis data peneliti, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian dan analisis tentang Pengaruh Pengawas terhadap kinerja karyawan SPBU Subur Baru Madani di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu kemudian memberikan saran-saran pada SPBU Subur Baru Madani di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu.

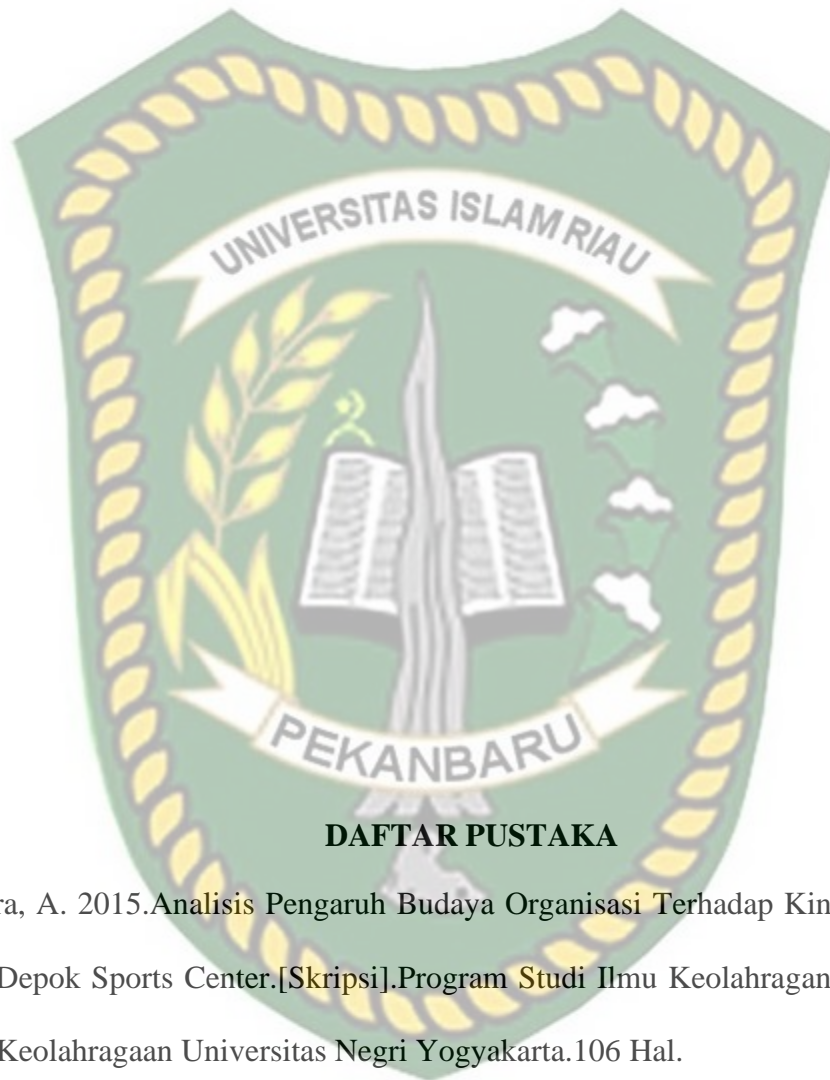
Kesimpulan

1. Pengawas pada SPBU Subur Baru Madani di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu sudah terpenuhi dengan baik dan sempurna.
2. Kinerja karyawan pada SPBU Subur Baru Madani di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu sudah menghasilkan kerja yang bagus dan sesuai dengan target.
3. Dari hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa secara parsial Pengawas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada SPBU Subur Baru Madani di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu.

Saran

Saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada perusahaan agar memberikan pengarahan yang baik kepada setiap karyawan agar tidak timbul perbedaan antar karyawan, seperti pada karyawan dengan menekankan kepada karyawan agar mau bekerja secara tim ataupun secara kelompok.
2. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan lagi penelitian dengan menambahkan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi tingginya kinerja karyawan yang terjadi pada SPBU Subur Baru Madani di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu.



DAFTAR PUSTAKA

- Alindra, A. 2015. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Depok Sports Center. [Skripsi]. Program Studi Ilmu Keolahragan Fakultas Ilmu Keolahragan Universitas Negeri Yogyakarta. 106 Hal.
- Dessler, G. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Klaten: PT. Intan Sejati Klaten. 361 Hal.

- Ferryansyah, M. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studio Pda Dinas Informasi komunikasi dan Pengolahan Data Elektronik Kota Medan). (Skripsi). Medan. Departemen Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatra Utara. 140 Hal.
- Hasibuan, Melayu. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi Cetakan Keenam. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hidayat.2011. Analisis Budaya Organisasi OCAI (Organizational Culture Assessment Instrument) Studi Kasus Pada Rumah Sakit Islam Sari Asih Ar-rahmah Tangerang.(Skripsi). Jakarta. Fakultas Ekonomi dan Bisnis.Universitas Islam Negeri Jakarta.114 hal.
- John; Davis Keith. 1997. Perilaku Dalam Organisasi Edisi Ketujuh. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Kusdi. 2011. Budaya Organisasi. Jakarta: Penerbit Slemba Empat. 274 Hal.
- Kharisma, G. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha Setya Usaha Di Kabupaten Jepara.(Skripsi).Jurusan Mnajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.112 Hal.
- Ndraha, T. 2005. Teori Budaya Organisasi. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta. 270 Hal.
- Wibowo. 2019. Perilaku Dalam Organisasi, Edisi Ketiga, Rajawali Post. Depok.

Hery, 2019. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Kompas Gramedia.

Mangkunegara (2010:9). *evaluasi kinerja sumber daya manusia*, bandung : remaja rosdakarya. arali.

Prasetyo, dwi. (2011). *pengaruh motivasi, kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pt.asuransi jiwa sraya*, tbk.jurnal manajemen.universitas pembangunan nasional “veteran”.

Simanjuntak, P.J. 2005.*Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit FE-UI.

Simamora, Hery. (1995:327) *Manajenen Sumber Daya Manusia, edisi 3*.Yogyakarta : Bagian penerbitan sekolah tinggih Ilmu Ekonomi YKPN.

Sugiyono.*Metode Penelitian kombinasi*. Cet v ; Bandung : Alfabeta, 2014

Sugiyono.(2011) *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D*.

Sugiyono. (2010: 230) *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D*.

Wibowo. 2011. *Manajemen kinerja*. Jakarta: PT .Raja Grafindo Persedian.

Widodo. (2017:71) .dalam Umar (2006) *Metode Penelitia*,

Jakarta : PT RajaGrafindo Persera