

SKRIPSI

**PENGARUH PENGAWASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. ALBANY CORONA LESTARI CAB.
PEKANBARU**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau*



OLEH:

AZLIAN ARCY
NPM: 155210100

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 : AZLIAN ARCY
NPM : 155210100
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH PENGAWASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. ALBANY CORONA LESTARI CAB
PEKANBARU

Disahkan Oleh:

Pembimbing

Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA

Diketahui :

 Dekan



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



Ketua Program Studi



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



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru-28284

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Nama : Azlian Arcy
NPM : 155210100
Program Studi : Manajemen S1
Sponsor : Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Albany Corona Lestari Cab. Pekanbaru
Disetujui oleh : Tim Penyeminar / Penguji Skripsi
Nama Dosen
1. Deswarta, SE., MM ()
2. Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc ()

Pekanbaru, 15 Maret 2022

Mengetahui:

Pembimbing



(Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA)

Ketua Program Studi



(Abd. Razak Jer, M.Si)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan
Telp.(0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Azlian Arcy
NPM : 155210100
Program Studi : Manajemen S1
Sponsor : Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Albany Corona Lestari Cab. Pekanbaru

No.	Waktu	Catatan	Berita Acara	Paraf
		Sponsor		Sponsor
1.	31/01/2021	x	- Permasalahan didalam bab 1 latar belakang jelaskan sesuai dengan objek penelitian - Rumusan masalah disesuaikan	
2.	02/02/2021	x	- Acc Seminar Proposal	
3.	15/09/2021	x	- Rumusan masukkan secara signifikan - Tujuan penelitian di perbaiki bahasanya - Nilai regresi (sebesar satu satuan) - Tabel tidak boleh terpotong - Saran diperbaiki	
4	01/11/2021	x	- Acc Ujian Semhas silahkan daftar	

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Pekanbaru, 15 Maret 2022
Wakil Dekan I



Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA

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: 90/KPTS/FE-UIR/2022, Tanggal 18 Januari 2022, Maka pada Hari Rabu 19 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 | : Azlian Arcy |
| 2. NPM | : 155210100 |
| 3. Program Studi | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Albany Corona Lestari Cab. Pekanbaru. |
| 5. Tanggal ujian | : 19 Januari 2022 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : Lulus (A-) 76 |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

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

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

Dosen penguji :

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

(.....Wati.....)
(.....H. Jany.....)
(.....Amo.....)

Notulen

1. Gilang Nugroho, SE., MM

(.....)



Pekanbaru, 19 Januari 2022

Mengetahui
Dekan,

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

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 090 / 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 komprehensve 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

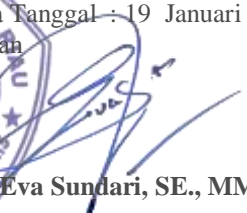
- Menetapkan : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

N a m a : Azlian Arcy
N P M : 155210100
Program Studi : Manajemen S1
Judul skripsi : Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Albany Corona Lestari Cab. Pekanbaru.

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

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Prof.Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Guru Besar, D/d	Materi	Ketua
2	Deswarta, SE.,MM	Asisten Ahli C/b	Sistematika	Sekretaris
3	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc	Lektor, C/b	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Gilang Nugroho, Se., Mm	Non Fungsional 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 : 19 Januari 2022
Dekan

Dr. 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

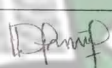
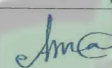
BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Azlian Arcy
NPM : 155210100
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Albany Corona Lestari Cab. Pekanbaru.
Hari/Tanggal : Rabu 19 Januari 2022
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA		

Dosen Pembahas / Penguji

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

Hasil Seminar : *)

1. Lulus (Total Nilai)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai 76)
3. Tidak Lulus (Total Nilai)

Mengetahui
An.Dekan


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



Pekanbaru, 19 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 : Azlian Acry
NPM : 155210100
Judul Proposal : Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Albany Corona Lestary Cab. Pekanbaru.
Pembimbing : 1. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA
Hari/Tanggal Seminar : Jum'at 09 April 2021

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Ditetujui 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.	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Ketua	1. 
2.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si	Anggota	2. 
3.	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc	Anggota	3. 

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis


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



Pekanbaru, 09 April 2021
Sekretaris,


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 1594/Kpts/FE-UIR/2020
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 12 November 2020 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
 2. 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. Surat Mendikbud RI:
 a. Nomor: 0880/U/1997 c.Nomor: 0378/U/1986
 b. Nomor: 0213/0/1987 d.Nomor: 0387/U/1987
 2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
 a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
 b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
 c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
 a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
 b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
 a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

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

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1	Prof.Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Guru Besar, D/c	Pembimbing

2. Mahasiswa Yang Dibimbing Adalah:
 N A M A : Azlian Arcy
 N P M : 155210100
 Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Albany Corona Lestari Cab. Pekanbaru
3. Tugas Pembimbing Adalah Berpedoman Kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.
- Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
 Pada Tanggal: 13 November 2020

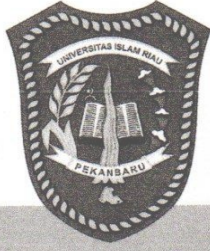
Dekan,



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

Tembusan : Disampaikan pada:

1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية الريفية

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 : AZLIAN ARCY
NPM : 155210100
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENGAWASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ALBANY CORONA LESTARI CAB. PEKANBARU
PEMBIMBING : PROF. DR. DETRI KARYA, SE., MA

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 25% (dua puluh lima persen) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

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

Pekanbaru, 01 November 2021

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

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

PENGARUH PENGAWASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ALBANY CORONA LESTARI CAB. PEKANBARU

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan, pendapat ataupun 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 di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh Universitas batal saya terima.

Pekanbaru, 24 Maret 2022

Yang membuat pernyataan

AZLIAN ARCY

NPM: 155210100



ABSTRAK

PENGARUH PENGAWASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ALBANY CORONA LESTARI CAB. PEKANBARU

AZLIAN ARCY

155210100

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Albany Corona Lestari Cab Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan ini. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Purposive Sampling* yaitu penetapan sampel berdasarkan tujuan dan pertimbangan peneliti, adapun sampel penelitian ini ialah karyawan pada bidang maintenance yang berjumlah 35 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian menggunakan analisis deskriptif dan SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Albany Corona Lestari Cab Pekanbaru.

Kata Kunci: Pengawasan Kerja, Kinerja

ABSTRACT

EFFECT OF WORK SUPERVISION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. ALBANY CORONA LESTARI CAB. PEKANBARU

AZLIAN ARCY
155210100

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work supervision on employee performance at PT. Albany Corona Lestari Cab Pekanbaru. The population in this study are all employees who work at this company. The sampling technique in this study used purposive sampling, namely the determination of the sample based on the objectives and considerations of the researcher, while the sample of this study was employees in the maintenance field, totaling 35 people. Data collection techniques in this study using a questionnaire. The data analysis technique in this study used descriptive analysis and SPSS 26. The results of this study indicate that work supervision has a significant effect on employee performance at PT. Albany Corona Lestari Cab Pekanbaru.

Key Word: Work Supervision, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan fisik dan pikiran untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini penulis membuat skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Albany Corona Lestari Cab Pekanbaru”** adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian comprehensive guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari skripsi, penulisan ini 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 sangat 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 sebanyak-banyaknya kepada:

1. Kepada Orang Tua Ayah dan Ibu terimakasih banyak yang tak terhingga dengan perhatian yang lebih. Terimakasih berkat cinta serta kasih sayang yang tak pernah berhenti dan selalu membantu dari segi moril maupun materil selama

hidup ananda selama ini yang telah mendukung kakak untuk menyelesaikan skripsi ini.

2. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM. CRBC Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
3. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Pogram Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
4. Bapak Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA selaku dosen pembimbing yang tak pernah lelah memberikan nasehat dan arahan serta bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini cepat diselesaikan. Meskipun banyak kekurangan dalam penelitian ini, penulis tetap mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya.
5. Bapak/ Ibu Dosen khususnya yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama dibangku kuliah serta karyawan/ti Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar di kampus.
6. Terimakasih kepada PT. Albany Corona Lestari Cab Pekanbaru yang telah membantu penulis untuk memberikan data dan apa saja yang telah penulis butuhkan selama melakukan penelitian di perusahaan ini
7. Terimakasih kepada teman-teman seperjuangan angkatan 2015 yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Dan terimakasih sudah menjadi dukungan atau motivasi penulis untuk menyelesaikan perkuliahan ini.

Dalam penyusunan skripsi ini, saya mengakui banyak terdapat kekurangan. Baik dari penulisan maupun sumber referensi. saya akui itulah kemampuan yang bisa saya berikan dalam penyusunan skripsi ini. Maka dari itu saya mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar skripsi ini lebih baik lagi dan dapat memberikan ilmu yang bermanfaat.

Pekanbaru, 4 Agustus 2021

Azlian Arcy



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	11
1.5 Sistematika Penulisan.....	13
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
2.1 Kinerja	15
2.1.1 Pengertian Kinerja	15
2.1.2 Pengukuran Kinerja Karyawan	17
2.1.3 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan	20
2.1.4 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	21
2.1.5 Indikator Kinerja Karyawan	23
2.1.6 Tujuan Pengukuran Kinerja Karyawan.....	23
2.2 Pengawasan Kerja.....	24
2.2.1 Pengertian Pengawasan Kerja	24
2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengawasan.....	28
2.2.3 Metode Pengawasan	28
2.2.4. Indikator Pengawasan	30
2.2.5 Jenis-Jenis Pengawasan.....	32
2.2.6 Tujuan Pengawasan.....	33
2.3 Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja	34
2.4 Penelitian Terdahulu	36
2.5 Kerangka Penelitian	36

2.6 Hipotesis Penelitian	37
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi Penelitian.....	38
3.2 Operasional Variabel Penelitian.....	38
3.3 Populasi dan Sampel	40
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	41
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.6 Teknik Analisis Data.....	42
1. Uji Kualitas Data	42
a. Uji Validitas	42
b. Uji Reliabilitas.....	43
3.6.1 Uji Asumsi Klasik.....	43
a. Uji Normalitas.....	44
3.6.2 Uji Hipotesis	44
a. Analisis Regresi Linier Sederhana	44
b. Koefisien Determinasi	45
c. Uji T Parsial	45
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
4.1 Sejarah Berdirinya Perusahaan Albany Corona Lestari	47
4.2 Visi dan Misi PT. Albany Corona Lestari	49
4.3 Struktur Organisasi PT. Albany Corona Lestari.....	50
4.4 Tugas dan Wewenang PT. Albany Corona Lestari	51
4.5 Aktivitas Perusahaan	53
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1 Identitas Responden	54
5.1.1 Jenis Kelamin Responden	54
5.1.2 Usia Responden	55
5.1.3 Pendidikan Responden	56
5.1.4 Masa Kerja Responden	57
5.2 Uji Kualitas Data.....	58
5.2.1 Uji Validitas Data	58

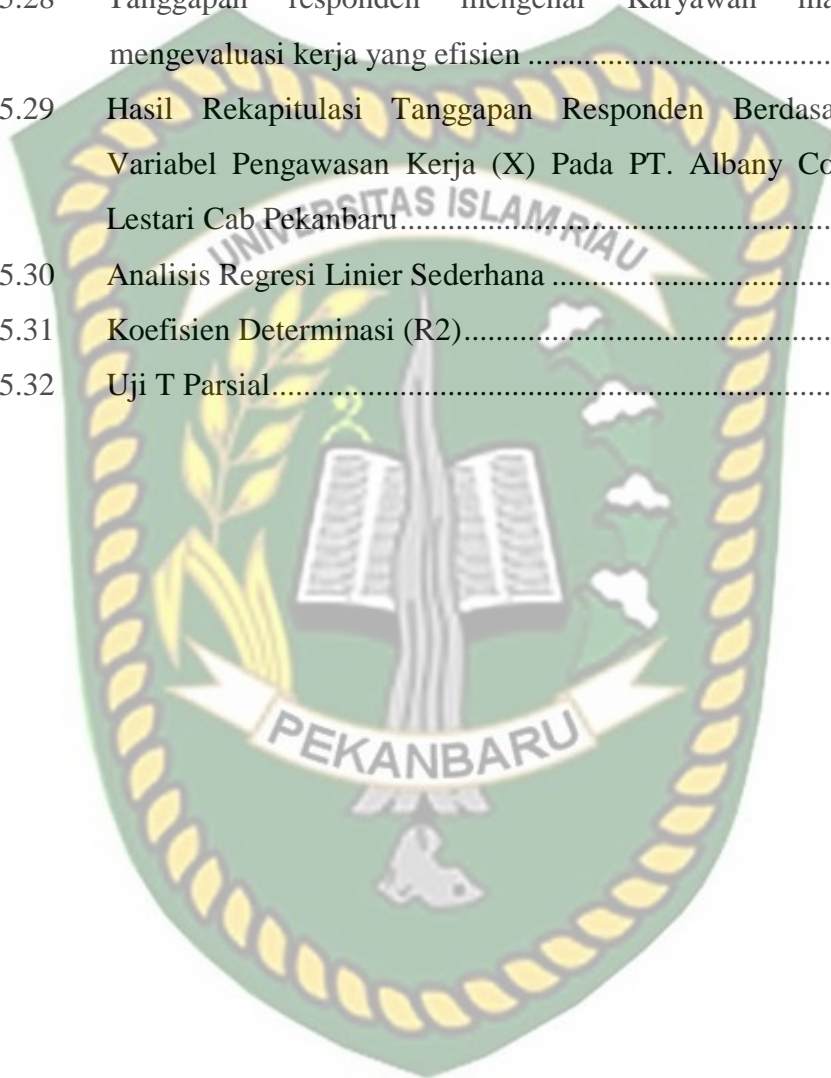
5.2.2 Uji Reliabilitas	60
5.3 Analisis Deskriptif Pengawasan Kerja Pada PT. Albany Corona Lestari Cab Pekanbaru.....	61
5.4 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan Pada PT. Albany Corona Lestari Cab Pekanbaru.....	80
5.5 Analisis Pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Albany Corona Lestari Cab Pekanbaru	83
5.5.1 Uji Asumsi Klasik	91
a. Uji Normalitas	91
b. Analisis Regresi Linier Sederhana	93
5.5.2 Uji Hipotesis	95
a. Koefisien Determinasi (R ²).....	95
b. Uji T Parsial	96
5.6 Pembahasan Hasil Penelitian	97
BAB VI PENUTUP	
6.1 Kesimpulan.....	100
6.2 Saran	101
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Jumlah Karyawan Pada PT. Albany Corona Lestari Cab Pekanbaru	7
Tabel 1.2	Data Pengawasan Maintenance Pada PT. Albany Corona Lestari Cab Pekanbaru	8
Tabel 1.3	Tingkat Kehadiran Karyawan Pada PT. Albany Corona Lestari Cab Pekanbaru 2017-2019	9
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	36
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian	39
Tabel 3.2	Alternatif Jawaban Responden	54
Tabel 5.1	Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin Responden....	55
Tabel 5.2	Identitas Responden berdasarkan Usia Responden	56
Tabel 5.3	Identitas Responden berdasarkan Pendidikan Responden	57
Tabel 5.4	Identitas Responden berdasarkan Masa Kerja Responden.....	58
Tabel 5.5	Uji Validitas Data	59
Tabel 5.6	Uji Reliabilitas.....	60
Tabel 5.7	Tanggapan Responden mengenai Perusahaan selalu tepat dan terbuka dalam melakukan pengawasan	62
Tabel 5.8	Tanggapan Responden mengenai PT. Albany selalu mengevaluasi tindakan tepat waktu.....	63
Tabel 5.9	Tanggapan Responden mengenai PT. Albany memberikan informasi yang objektif.....	64
Tabel 5.10	Tanggapan Responden mengenai Informasi yang diberikan PT. Albany kepada karyawan mudah dipahami	65
Tabel 5.11	Tanggapan Responden mengenai Pengawasan yang dilakukan PT. Albany berdasarkan penyimpangan yang terjadi.....	66
Tabel 5.12	Tanggapan Responden mengenai Pengawasan yang dilakukan PT. Albany berdasarkan kelalaian dan kesalahan fatal karyawan.....	67

Tabel 5.13	Tanggapan Responden mengenai Pengawasan yang dilakukan PT. Albany sesuai dengan keinginan anggota.....	69
Tabel 5.14	Tanggapan Responden mengenai Pengawasan yang dilakukan PT. Albany secara harmonis dan efisien.....	70
Tabel 5.15	Tanggapan Responden mengenai Pengawasan yang dilakukan PT. Albany memiliki tingkat kemudahan dan fleksibel.....	71
Tabel 5.16	Tanggapan Responden mengenai Reaksi dan tanggapan karyawan terhadap pengawasan PT. Albany sesuai dengan lingkungan kerja.....	72
Tabel 5.17	Tanggapan Responden mengenai Pengawasan yang dilakukan PT. Albany diarahkan untuk pelaksanaan kerja.....	73
Table 5.18	Tanggapan Responden mengenai Pengawasan yang dilakukan PT. Albany diarahkan untuk otonomi kerja	75
Table 5.19	Tanggapan Responden mengenai pengawasan yang dilakukan PT. Albany diarahkan untuk prestasi kerja	76
Tabel 5.20	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Pengawasan Kerja (X) Pada PT. Albany Corona Lestari Cab Pekanbaru	77
Tabel 5.21	Tanggapan Responden mengenai Karyawan memiliki proses kerja yang baik dan kondisi yang efektif	81
Tabel 5.22	Tanggapan Responden mengenai karyawan selalu bekerja dengan waktu yang jelas dan teratur	82
Tabel 5.23	Tanggapan responden mengenai Karyawan memiliki kesalahan kerja yang rendah	83
Tabel 5.24	Tanggapan Responden mengenai Karyawan memberikan pelayanan yang baik dalam bekerja	84
Tabel 5.25	Tanggapan Responden mengenai Karyawan memiliki kualitas kerja yang baik	85
Tabel 5.26	Tanggapan Responden mengenai Karyawan memiliki kemampuan dalam bekerja yang menjamin perusahaan.....	86

Tabel 5.27	Tanggapan Responden mengenai Karyawan mampu menganalisis dan menggunakan peralatan kerja dengan efektif	87
Tabel 5.28	Tanggapan responden mengenai Karyawan mampu mengevaluasi kerja yang efisien	88
Tabel 5.29	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Pengawasan Kerja (X) Pada PT. Albany Corona Lestari Cab Pekanbaru.....	89
Tabel 5.30	Analisis Regresi Linier Sederhana	94
Tabel 5.31	Koefisien Determinasi (R ²).....	95
Tabel 5.32	Uji T Parsial.....	97



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	37
Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT. Albany Corona Lestari Cab. Pekanbaru	51
Gambar 5.1 Uji Histogram	92
Gambar 5.2 Normal P-Plot	93



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kegiatan organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya keterlibatan unsur manusia yang ada didalamnya. Unsur pengendalian ada pada manusia, sehingga pada akhirnya dibanding dengan faktor-faktor yang lain, maka manusia merupakan unsur yang paling menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi.

Tercapainya tujuan suatu lembaga atau organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Untuk memperoleh suatu keberhasilan untuk organisasi pasti tergantungnya pada keahlian dan keterampilan karyawan atau pegawai yang menjalankan suatu organisasi.

Untuk kelangsungan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan kuantitasnya, untuk dapat memanfaatkan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan organisasi maka diperlukan adanya pengawasan terhadap kinerja karyawan pada suatu organisasi maupun perusahaan. Kurangnya perhatian ataupun pengontrolan yang diberikan pimpinan terhadap karyawan, hal ini mempengaruhi lancarnya kinerja karyawan. Peran penting pimpinan perusahaan akan menentukan kualitas lingkungan kerja dalam bentuk adanya seseorang atau beberapa orang yang bertanggungjawab untuk mengkoordinasikan sejumlah orang untuk melaksanakan aktivitas dan fasilitas serta

mengawasi kinerjanya. Karyawan merupakan asset yang paling berharga dalam membangun sebuah organisasi atau perusahaan yang sukses dan maju, karena apapun tujuan dan aktivitas yang ingin terpenuhi perusahaan semua tidak terlepas dari peran karyawan. Walaupun bagaimana *planning, organizing, actuating* baik, tetapi apabila pelaksanaan kerja tidak teratur, tertib, dan terarah, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Maka dari itu, untuk memperoleh kinerja karyawan yang baik, maka pemimpin perlu memperhatikan beberapa faktor penting seperti kinerja dan sistem pengawasan yang perlu di evaluasi.

Kinerja merupakan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas atau pencapaian keberhasilan yang telah ditentukan oleh perusahaan kepada karyawan tersebut sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepada masing-masing karyawannya. Untuk memperoleh kinerja karyawan yang baik, maka manajemen perusahaan perlu memperhatikan beberapa faktor penting yang dapat memotivasi karyawan agar memiliki kinerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.

Menurut Robbins (2010: 51) bahwa kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Apabila setiap karyawan dalam perusahaan tersebut dapat mengendalikan diri dan mematuhi semua norma-norma yang berlaku, maka hal ini dapat menjadi modal utama yang amat menentukan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Mematuhi peraturan berarti memberi dukungan positif pada perusahaan dalam melaksanakan program-program yang telah ditetapkan sehingga lebih mudah tercapainya tujuan perusahaan.

Oleh karena itu, perusahaan harus mempunyai pola pembinaan kinerja para karyawannya. Kinerja harus ditegakkan dalam suatu organisasi, karena tanpa dukungan kinerja personal yang baik, organisasi akan sulit mewujudkan tujuan. Jadi dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Selain itu yang harus diperhatikan juga adalah sistem pengawasan, karena melalui pengawasan dapat dipantainya berbagai hal yang dapat merugikan organisasi antara lain kesalahan-kesalahan dalam pelaksanaan dan kerjanya.

Untuk menciptakan keberhasilan kerja seorang karyawan, seorang pemimpin harus melakukan suatu langkah manajemen agar tujuan organisasi dapat tercapai. Salah satu langkah tersebut adalah melakukan pengawasan terhadap segala sesuatu pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan. Pengawasan menjadi suatu unsur yang terpenting dalam pembinaan individu didalam organisasi, karena pengawasan merupakan tenaga penggerak bagi para bawahan atau karyawan agar dapat bertindak sesuai dengan apa yang telah direncanakan menurut aturan yang berlaku. Pelaksanaan kegiatan suatu organisasi tanpa adanya suatu pengawasan, dapat mengakibatkan secara otomatis kinerja menurun dan akan berpengaruh langsung kepada kegiatan-kegiatan lainnya. Sehingga dapat menghambat proses kegiatan organisasi.

Suatu pengawasan yang baik harus bersifat mendidik dalam arti mendidik ke arah kerja yang baik dan menjauhkan kemungkinan-kemungkinan adanya penyelengan. Pengawasan dilakukan bukan itu mencari kesalahan karyawan, tetapi pengawasan ditujukan agar rencana perusahaan dapat terlaksanakan dengan baik

sesuai tujuannya. Pengawasan adalah pemeriksaan apakah sesuatu yang terjadi sesuai dengan rencana, instruksi yang dikeluarkan dan prinsip-prinsip yang telah ditemukan. Jadi tujuannya ialah untuk menunjukkan kelemahan dan kesalahan agar supaya menjadi benar dan mencegah pengulangan kesalahan. Pengawasan bergerak dalam bidang orang-orang atau barang-barang, dan tindakan-tindakan.

Oleh karena itu dibutuhkan suatu sistem pengawasan yang efektif sehingga diharapkan dapat menghasilkan dampak yang positif untuk perkembangan organisasi tersebut. Terjadinya penyimpangan mengakibatkan hasil kerja menurun, karena itu setiap kegiatan yang sedang berlangsung dalam organisasi haruslah berdasarkan fungsi-fungsi manajemen, dimana salah satu diantaranya adalah fungsi pengawasan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien dan efektif.

Pengawasan dapat dirumuskan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai, yaitu standar apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan, dan bilamana perlu melakukan perbaikan-perbaikan sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana.

PT. Albany Corona Lestari adalah anak perusahaan dari PT. Indomarco Prismatama yang merupakan jaringan retail waralaba di Indonesia dan mengelola jaringan minimarket yang menyediakan kebutuhan pokok dan kebutuhan sehari-hari, dan lebih dikenal sebagai Indomaret.

PT. Albany Corona Lestari sendiri memiliki beberapa departemen. Namun yang departemen yang ingin diteliti adalah Departemen Maintenance. PT. Albany Corona Lestari memiliki sasaran pada meningkatkan kualitas dan kesehatan setiap gerai Indomaret. Penerapan sistem manajemen mutu yang dicantumkan dalam

manual ini adalah untuk menyediakan panduan menyeluruh dan sistematis serta acuan kerja dengan penekanan kepada mutu dalam seluruh jajaran organisasi, dengan maksud untuk meyakinkan realisasi proses-proses bisnis dan pencapaian hasil-hasil yang diharapkan serta kepuasan pelanggan, sehingga tujuan organisasi baik jangka pendek maupun jangka panjang dapat dicapai.

Pengawasan yang dilakukan pada PT. Albany Corona Lestari dept. Maintenance ini berupa setiap karyawan maintenance yang telah selesai melakukan pekerjaannya wajib memberikan pertanggung jawaban berupa bon atau kwitansi pembelian material, foto-foto selama pengerjaan berlangsung dan berita acara pernyataan bahwa tim maintenance sudah menyelesaikan pekerjaan ditoko tersebut dari karyawan toko yang bertugas agar tidak terjadinya kecurangan yang dilakukan oleh karyawan maintenance. Semua pertanggung jawaban tersebut kemudian akan dilaporkan ke manajemen head office.

Pada PT. Albany Corona Lestari memiliki pengawasan yang efektif sehingga dalam pelaksanaan pengawasannya tersebut dapat terstruktur dengan baik, seperti pada PT. Albany Corona Lestari ini menyelesaikan dan menugaskan kepada karyawannya dengan melakukan tindakan yang baik, dan karyawan kurang menyelesaikan masalah pekerjaan yang sulit. Dengan begitu karyawan dan pemimpin lebih mudah menyelenggarakan tugas kerja yang baik. PT. Albany Corona Lestari seluruh karyawannya mampu bekerja dengan baik dan selalu meningkatkan kedisiplinan yang efektif, sehingga jika karyawan yang kurang aktif dan selalu absen dalam bekerja akan diberikan ketegasan yang intens. Dan

karyawan masih terdapat kecurangan bon ketika dalam pembelian bahan atau alat yang dibutuhkan oleh perusahaan.

PT. Albany Corona Lestari juga memberikan pengawasan secara objektif dan menyeluruh seperti memberikan informasi yang terbuka dan menjelaskan informasi kepada karyawan yang mudah dipahami. PT. Albany Corona Lestari selalu mengawasi dan menyelesaikan permasalahan sesuai dengan penyimpangan yang terjadi, misalnya ada masalah pada divisi atau bidang tersebut di berikan pengawasan lebih persuasive, agar tidak terjadi masalah yang lebih fatal lagi.

PT. Albany Corona Lestari selalu memberikan sebuah pengawasan yang bersifat realistic contohnya jika ada pengawasan oleh pihak perusahaan atau departemen lainnya selalu ekonomis dan memberikan biaya yang fleksibel, sehingga tidak akan menguntungkan sebelah pihak dari situasi yang membutuhkan biaya untuk melakukan pengawasan. PT. Albany Corona Lestari ini selalu menyetujui dari karyawan sebelum dilakukannya pengawasan, dan pengawasan selalu mengutamakan keharmonisan anggota agar tidak terjadi diskriminasi anggota.

PT. Albany Corona Lestari memberikan pengawasan yang sangat fleksibel dan tidak ada penyimpangan yang terjadi selama melakukan pengawasan terhadap karyawan tersebut. Pihak pengawasan tersebut memberikan pengawasan yang intens dan sesuai dengan lingkungan kerja yang ada pada perusahaan tersebut. PT. Albany Corona Lestari ini melakukan pengawasan yang efektif dan selalu mengoreksi karyawan dengan tindakan yang jelas, jika ada karyawan yang masih

kurang melakukan kinerja yang baik, pihak pengawas selalu mengiringi kesalahan kesalahan yang fatal pada karyawan tersebut. Namun dalam hal ini PT. Albany Corona Lestari ini selalu mengawasi prestasi kerja karyawan yang masih kurang efektif, dan pihak pengawasan pada PT. Albany Corona Lestari ini diarahkan untuk menyelesaikan tujuan dan pelaksanaan kerja yang efisien.

Oleh karena itu, pengawasan sangat penting karena dengan adanya pengawasan akan memotivasi karyawan untuk lebih disiplin dan juga memudahkan organisasi untuk mencapai tujuannya. Salah satu masalah yang menarik untuk dikaji yang menjadi faktor penyebab perubahan kinerja karyawan adalah faktor pengawasan atau disebut dengan istilah controlling, dimana karyawan selalu tidak tepat waktu dalam bekerja dan selalu terlambat dalam bekerja, sehingga memperlambat kinerja perusahaan. Jadi, dengan adanya pengawasan didalam kinerja karyawan dapat membuat karyawan bekerja lebih maksimal. Oleh karena itu, pengawasan sangat penting karena dengan adanya pengawasan dapat memaksimalkan kinerja karyawan dan juga memudahkan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Adapun data jumlah karyawan pada PT. Albany Corona Lestari cab. Pekanbaru sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Jumlah Karyawan Pada PT. Albany Corona Lestari cab.
Pekanbaru

No	Keterangan	Jumlah (Orang)
1	Maintenance	35
2	Entry Data Process (EDP)	12
3	Vum	12
4	Human Resource Development (HRD)	4
	Jumlah	63

Sumber Data: PT. Albany Corona Lestari cab. Pekanbaru, 2019

Dari tabel dapat diketahui bahwa PT. ACL cab. Pekanbaru yang mempunyai jumlah karyawan 63 orang dengan beberapa bagian yang telah dibagi masing-masing divisi, yang mana diawasi langsung oleh atasan setiap divisi. Penulis ingin melakukan penelitian dibagian maintenance dengan jumlah karyawan 35 orang. Bentuk pengawasan yang dilakukan oleh PT. ACL Cab. Pekanbaru adalah pengawasan preventif dan korektif. Pengawasan preventif seperti penetapan standar pelaksanaan yang mana tujuannya untuk mencegah terjadinya penyimpangan-penyimpangan. Sedangkan pengawasan korektif yaitu memperbaiki kesalahan-kesalahan atau penyimpangan yang terjadi.

Tabel 1.2
Data Pengawasan Maintenance Pada PT. Albany Corona Lestari Cab. Pekanbaru

No	Mesin	Periode Waktu	Petugas
1	Genset	Setiap 4 minggu sekali	Tim Survey Lapangan (prev)
2	Lift	Setiap 1 minggu sekali	Teknisi Lapangan
3	RTE / RTD (Siap Saji)	Setiap 1 minggu sekali	Maintenance Lapangan
4	Cctv Alarm	Setiap 4 minggu sekali	Tim Cctv Lapangan
5	Jaringan	Setiap 4 minggu sekali	Teknisi Lapangan

Sumber: PT. Albany Corona Lestari cab. Pekanbaru, 2019

Dari data pengawasan diatas dapat dilihat bahwa periode pengawasan dan pemeliharaan mesin dan dan non mesin yang dilakukan PT. Albany Corona Lestari cab. Pekanbaru berkisar antara 1-4 minggu setiap pemakaian. Dan dapat dilihat pada bagian lift dan RTE dan RTD lebih sering dilakukan maintenance yaitu 1 minggu sekali setiap kali pemakaian. Oleh karena itu, perusahaan perlu sumber daya manusia yang handal untuk meningkatkan kinerja organisasi sehingga tujuan

perusahaan dapat tercapai. Struktur organisasi PT. Albany Corona Lestari cab. Pekanbaru ini adalah tipe organisasi fungsional. Dalam tipe ini, ada pemimpin yang mempunyai bawahan yang jelas dan setiap atasan berwenang memberi komando atau perintah kepada setiap bawahan sepanjang ada hubungannya dengan fungsi atasan tersebut.

Keuntungan tipe ini adalah koordinasi yang baik dan memudahkan dalam pengawasan kegiatan atau aktivitas kerja yang dilakukan oleh karyawan. Kemudahan maksudnya pada PT. Albany Corona Lestari cab. Pekanbaru ini memiliki atasan yang setiap divisi sehingga bertanggung jawab atas jabatan yang mereka jabat. Dalam hal ini berdampak positif terhadap perusahaan dalam hal memberikan pelayanan baik kepada setiap customer. Dan bermanfaat untuk memberikan dan mempermudah pelayanan yang baik untuk semua customer nya. Secara umum beranggapan bahwa pelaksanaan kinerja harus memperhitungkan juga keadaan karyawan. Kebanyakan pemimpin mengetahui bahwa dari waktu ke waktu para karyawan membawa masalah pribadi ketempat kerja. Oleh karena itu, penerapan kinerja secara tidak jelas tanpa meninjau sebab-sebab dari suatu pelanggaran terlebih dahulu akan menimbulkan hasil yang tidak menguntungkan. Untuk melihat data kinerja karyawan bagian PT. ACL Cab Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.3
Data Kinerja Karyawan Bidang Maintenance Pada PT. Albany Corona Lestari Cab. Pekanbaru

Tahun	Target	Realisasi	Persentase (%)
2018	200 toko	150	75%
2019	250 toko	200	80%
2020	300 toko	245	81,6%
2021	350 toko	310	88%

Sumber: PT. Albany Corona Lestari, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa data kinerja karyawan bidang maintenance pada PT. ACL cab Pekanbaru dengan melihat data kinerja dengan realisasi yang tinggi akan memungkinkan karyawan untuk bekerja dan memiliki hasil kerja yang lebih memuaskan perusahaan. Target dalam perusahaan ini ialah seberapa banyak untuk mengontrol dan me-maintenance toko di seluruh Provinsi Riau. Dapat dilihat tingkat kehadiran karyawan pada PT. ACL cab. Pekanbaru pada tabel berikut

Tabel 1.3
Tingkat Kehadiran Karyawan Pada PT. Albany Corona Lestari Cab. Pekanbaru 2017-2019

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan Yang Tidak Hadir			
			Alfa	Sakit	Izin	Cuti
2017	69	22	3	1	2	1
2018	62	22	4	2	1	1
2019	63	22	1	2	1	2
	Jumlah		8	5	4	4

Sumber: PT. Albany Corona Lestari cab. Pekanbaru, 2019

Berdasarkan tabel diatas, diketahui tingkat kehadiran. ACL cab. Pekanbaru kinerja karyawan mengalami penurunan pada karyawan yang tidak hadir setiap tahunnya. Jumlah yang tidak hadir disini seperti sakit, izin dan tidak ada keterangan. Berarti tingkat kehadiran setiap tahunnya semakin membaik pada PT. ACL cab.

Pekanbaru. Dengan demikian membaiknya tingkat kehadiran pada PT. Albany Corona Lestari Cab. Pekanbaru ini dikarenakan pemimpin memberikan penegasan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran. Karena, apabila banyak karyawan yang tidak hadir, akan mengganggu jalannya perusahaan atau tercapainya tujuan dari perusahaan. Apalagi karyawan sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Absensi atau tidak hadirnya karyawan, disebabkan antara lain karena karyawan sakit, kesehatan menurun, atau sedang menyelesaikan urusan pribadi. Dalam bentuk pelanggaran disiplin, absensi ini disebabkan oleh rendahnya rasa tanggung jawab karyawan, karena tidak mampu mengontrol diri terhadap acara-acara musiman yang dianggap baik, seperti melampaui liburan yang ditentukan, atau pada hari-hari pembukaan acara maupun pertandingan tertentu.

Karyawan yang berusia muda banyak melakukan hal ini, demikian juga dengan karyawan yang baru atau tua, disamping lokasi kerja yang jauh. Sebagai mana sanksi yang diterapkan oleh perusahaan ini, karyawan yang sakit tidak akan mendapat sanksi asal memberi surat keterangan sakit. Jika karyawan yang alfa, maka sanksinya adalah dengan menunda penerimaan gaji selama 10 hari, begitu juga dengan sanksi keterlambatan.

Dengan kata lain, para karyawan yang melanggar aturan akan diberi sanksi sesuai aturan yang berlaku. Kinerja tertulis bisa dilihat dari absensi atau kehadiran karyawan dan penyimpangan-penyimpangan yang dilakukan karyawan. Dan kinerja tidak tertulis seperti karyawan yang memenuhi peraturan atau tidak pernah

melakukan penyimpangan maka perusahaan memberikan penghargaan sebagai karyawan yang kinerjanya bagus.

Berdasarkan latar belakang uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengawasan terhadap kinerja karyawan dengan judul: **“Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Albany Corona Lestari Cab. Pekanbaru”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasar dari latar belakang yang telah diuraikan diatas yang dihadapi oleh PT. Albany Corona Lestari Cab. Pekanbaru, maka penulis dapat merumuskan masalah adalah sebagai berikut: “Apakah Pengawasan Kerja Berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Albany Corona Lesratari Cab. Pekanbaru”

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Albany Corona Lestari Cab. Pekanbaru.
- b. Untuk menganalisis pengawasan kerja karyawan PT. Albany Corona Lestari Cab. Pekanbaru.
- c. Untuk menganalisis kinerja karayawan PT. Albany Corona Lestari Cab. Pekanbaru
- d. Untuk menganalisis besarnya pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan agar dapat bertindak sesuai dengan apa yang telah direncanakan menurut aturan yang berlaku.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian memiliki harapan agar hasil penelitian ini memberikan kontribusi yang bermanfaat penelitian bagi perusahaan dan bagi peneliti lain maupun pihak-pihak lainnya. Manfaat penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

a) Manfaat bagi perusahaan

Penelitian ini berguna bagi perusahaan khususnya bagi manager sebagai pertimbangan dalam mengambil keputusan dalam membuat sebuah pengawasan terhadap kinerja.

b) Manfaat bagi akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengawasan dan kinerja karyawan. Selain itu dapat memberikan kontribusi untuk melengkapi penelitian-penelitian sebelumnya.

c) Manfaat bagi peneliti dan pihak-pihak lainnya

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi peneliti yang terkait dengan pengawasan dan kinerja. Selain itu juga diharapkan dapat menambah wawasan bagi penulis dan orang yang membacanya dan menjadi referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

1.4 Sistematika Penulisan

Agar penulisan ini sistematis dan terarah dengan baik dan sesuai dengan apa yang diinginkan penulis, maka penulis membatasi luas pembahasan dalam enam bab. Masing masing bab akan membahas masalah-masalah sebagai berikut:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Bab ini menguraikan tentang teori-teori yang berhubungan langsung dengan pengertian pengawasan kerja dan pengertian kinerja karyawan, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, pengertian kinerja, faktor yang mempengaruhi kinerja dan pengaruh terhadap kinerja, hipotesis, variabel penelitian, dan operasional penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang metode penelitian yang terdiri dari lokasi penelitian, sumber data, populasi dan sampel dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini akan dibahas mengenai sejarah singkat intansi/kantor, struktur organisasi dan aktivitas pada PT.

Albany Corona Lestari Cab. Pekanbaru

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan menganalisis dan menguraikan hasil penelitian dan pembahasan yang akan dilakukan pada PT. Albany Corona Lestari Cab. Pekanbaru

BAB VI : PENUTUP

Bab ini merupakan bab terakhir yang berisikan kesimpulan dari hasil pembahasan dan kemudian dilanjutkan dengan mengemukakan saran-saran yang berguna bagi PT. Albany Corona Lestari Cab. Pekanbaru serta sasaran yang dapat diberikan dari penelitian yang ada.



BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja organisasi atau kinerja perusahaan merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan manajer/pengusaha. Kinerja merupakan hasil yang dicapai dari perilaku anggota organisasi (Gibson, 2012: 179). Jadi kinerja organisasi merupakan hasil yang diinginkan organisasi dari perilaku orang-orang di dalamnya. Menurut Mondy dan Noe (2010: 394) merupakan suatu sistem formal yang secara berkala digunakan untuk mengevaluasi kinerja individu dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Menurut Kartono (2012: 32) kinerja adalah kemaouan dalam menjalankan tugas dan pencapai standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang diberikan kepada masing-masing karyawan. Menurut Schuller (dalam Sedarmayanti 2014: 261) Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang. Menurut Andy Neely (dalam Wibisono 2014: 63) mengemukakan bahwa 95% manajer gagal dalam menerjemahkan visi, misi dan strategi yang telah dirancang ke dalam sistem manajemen kinerja, terutama dalam proses implementasi nya. Selain dikearenakan perbedaan lingkungan perusahaan yang dihadapi dibandingkan dengan kerangka kerja standar yang ada dalam buku teks, juga karena adanya resistansi dari dalam perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2013: 67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kartini Kartono menyatakan bahwa kinerja adalah “Kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang diberikan kepada masing-masing karyawannya.

Selanjutnya pengertian kinerja menurut Manullang (2013: 103) adalah suatu keadaan yang menunjukkan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan atau dihasilkan oleh seorang individu atau kelompok kerja sesuai dengan job description mereka masing-masing. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Dapat disimpulkan bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan. Kinerja juga dapat diartikan sebagai kualitas, kuantitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas”. Kuantitas adalah hasil yang dapatdihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan, kualitas adalah bagaimana seseorang menjalankan tugasnya.

Menurut Mengkunegara (2010: 9) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam kinerja, terdapat faktor-

faktor yang mempengaruhinya. Adapaun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- 1) Karakteristik situasi, bagaimana lingkungan dan organisasi mempengaruhi pelaksanaan kinerja di dalam organisasi. Lingkungan menempatkan tuntutan-tuntutan organisasi dan para karyawan terhadap pekerjaannya. Organisasi juga mempengaruhi kinerja, menentukan siapa yang memiliki tanggung jawab untuk penelitian.
- 2) Deskripsi pekerjaan, spesifik pekerjaan yang standar kinerja pekerjaan. Karena pekerjaan yang berbeda mempunyai deskripsi pekerjaan yang berbeda, program evaluasi kinerja haruslah menyediakan cara yang sistematis untuk mempertimbangkan perbedaan-perbedaan ini dan memastikan evaluasi yang konsisten diseluruh pekerjaan dan karyawan yang mendudukinya
- 3) Tujuan-tujuan penelitian kinerja secara mendasar dapat digolongkan kepada dua bagian besar yaitu evaluasi dan pengembangan.
- 4) Sikap para pekerja dan atasan terhadap evaluasi.

2.1.2 Pengukuran Kinerja Karyawan

Secara teoretikal berbagai metode dan teknik mempunyai sasaran yang sama, yaitu menilai prestasi kerja para karyawan secara obyektif untuk suatu kurun waktu tertentu dimasa lalu yang hasilnya bermanfaat bagi organisasi atau perusahaan, seperti untuk kepentingan mutasi pegawai maupun bagi pegawai yang bersangkutan sendiri dalam rangka pengembangan karirnya.

Sedangkan menurut Hasibuan (2010: 18) ada beberapa data atau sumber aspek-aspek pengukuran perusahaan terhadap kinerja karyawannya adalah:

1) Kesetiaan

Kesetiaan merupakan tekad dan kesanggupan dalam menaati dan melaksanakan serta mengamalkan sesuatu dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku tenaga kerja dalam melaksanakan setiap kegiatan.

2) Hasil Kerja

Hasil kerja merupakan pencapaian dari kinerja seorang karyawan yang sesuai dengan target perusahaan.

3) Kejujuran

Ketulusan hati seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

4) Kedisiplinan

Kedisiplinan seorang karyawan terhadap suatu pekerjaan dapat meningkatkan kinerjanya dengan mentaati segala peraturan yang ada dalam perusahaan.

5) Kreativitas

Kemampuan dalam mengambil keputusan, langkah-langkah dan pelaksanaan tindakan yang diperlukan dalam melakukan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari atasannya.

6) Kerjasama

Kerjasama dalam suatu pekerjaan dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan dapat meningkatkan efisiensi dalam bekerja.

7) Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam suatu perusahaan harus sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan. Pemimpin harus memberikan contoh yang baik kepada bawahannya.

8) Kepribadian

Kepribadian seseorang harus berkepribadian baik yang berguna untuk penilaian kerja dalam perusahaan.

9) Prakarsa

Prakarsa merupakan upaya, tindakan mula-mula yang dimunculkan oleh seseorang, inisiatif, ikhtiar dan dinamika seseorang karyawan itu sendiri sangat diharapkan.

10) Kecakapan

Kecakapan merupakan kemampuan atau kepandaian seseorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

11) Tanggung jawab

Kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan pekerjaan yang tepat waktu dan berani menerima resiko dari keputusan yang di ambil.

Metode atau teknik penilaian kinerja karyawan dapat digunakan dengan pendekatan yang berorientasi masa lalu dan masa depan. Dalam prakteknya, tidak ada satupun teknik yang paling sempurna, yang jauh lebih penting dalam metode ini adalah bagaimana meminimumkan masalah-masalah yang mungkin didapat pada setiap teknik yang digunakan.

Menurut Indrastuti dan Rusli (2012: 144) ada beberapa unsur yang dipergunakan dalam mengukur kinerja karyawan:

- a. Kecakapan dalam bekerja
- b. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan
- c. Kemampuan dalam mengambil keputusan
- d. Intensif dalam kemampuan bekerja
- e. Disiplin dalam peraturan
- f. Bertanggung jawab atas pekerjaan
- g. Kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja
- h. Kesetiaan dalam pekerjaan
- i. Kejujuran dalam pelaksanaan tugas
- j. Kemampuan memimpin dan memotivasi

2.1.3 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa penilaian ini merupakan bagian penting dari seluruh proses karyawan yang bersangkutan. Hal ini penting juga bagi perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Bagi karyawan, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan,

kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan karir.

Dan bagi organisasi atau perusahaan sendiri, hasil penilaian tersebut sangat penting artinya dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti indentifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dalam proses dari msdm yang efektif.

2.1.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Yuwono (2013: 53) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja suatu organisasi meliputi upaya manajemen dalam menerjemahkan dan menyelesaikan tujuan organisasi, budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, dan kepemimpinan yang efektif.

Sedangkan menurut Ruky (2012: 7) mengidentifikasikan faktor-faktor yang berpengaruh langsung terhadap tingkat pencapaian kinerja sebagai berikut:

- a. Teknologi yang meliputi peralatan kinerja dan metode kerja yang digunakan untuk menghasilkan produk atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi, semakin berkualitas teknologi yang digunakan maka semakin tinggi tingkat kinerja organisasi tersebut.
- b. Kualitas input atau material yang digunakan oleh organisasi
- c. Kualitas lingkungan fisik yang meliputi keselamatan kerja, penataan ruangan, dan kebersihan.
- d. Budaya organisasi sebagai pola tingkah laku dan pola kerja yang ada dalam organisasi yang bersangkutan.

- e. Kepemimpinan sebagai upaya untuk mengendalikan anggota organisasi agar bekerja sesuai dengan standar dan tujuan organisasi.
- f. Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang meliputi aspek kompensasi, imbalan, promosi, dll.

Menurut Tjokrowinoto (2012: 63), faktor yang mempengaruhi kinerja pada suatu organisasi haruslah memiliki figur/sosok yang memiliki kualifikasi sebagai berikut:

- a. Memiliki wawasan pengetahuan, keterampilan, dan sikap atau perilaku yang relevan dan mampu menunjang pencapaian sasaran dan bidang tugas dalam suatu organisasi.
- b. Memiliki disiplin kerja, dedikasi, dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan dan organisasi.
- c. Memiliki rasa tanggung jawab dan pengertian atau pemahaman yang mendalam terhadap tugas dan kewajiban sebagai karyawan dan unsur manajemen organisasi.
- d. Memiliki jiwa dan kemauan atau hasrat yang kuat untuk berprestasi, produktif, dan bersikap profesional.
- e. Memiliki kemauan atau kemampuan untuk selalu mengembangkan potensi dan kemampuan diri pribadi demi kelancaran pelaksanaan tugas organisasi.
- f. Memiliki pola pikir dan pola bertindak yang sesuai dengan visi, misi, dan budaya kerja organisasi.

2.1.5 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2014: 18), aspek-aspek standar pekerjaan terdiri dari kuantitatif dan kualitatif yang mempengaruhi kinerja. Aspek kuantitas meliputi:

- a. Proses kerja dan kondisi pekerjaan
- b. Waktu yang dipergunakan dalam bekerja
- c. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan
- d. Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja

Sedangkan aspek kualitas meliputi:

- a. Ketetapan kerja dan kualitas pekerjaan
- b. Tingkat kemampuan dalam bekerja
- c. Kemampuan dalam menganalisis data, informasi, kemampuan menggunakan peralatan kerja.
- d. Kemampuan mengevaluasi

2.1.6 Tujuan Pengukuran Kinerja Karyawan

Adapun tujuan dari pengukuran kinerja karyawan adalah:

1. Untuk tujuan administrasi pengambilan keputusan promosi dan mutasi, misalnya:
 - a. Sebagai dasar pengambilan keputusan promosi dan mutasi.
 - b. Untuk menentukan jenis-jenis latihan kerja yang diperlukan.
 - c. Sebagai kriteria seleksi dan penempatan karyawan.
 - d. Sebagai dasar penilaian program latihan dan efektivitas jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, sistem pengawasan, kondisi kerja dan peralatan.

- e. Sebagai metode pembayaran gaji dan upah.
2. Tujuan pengembangan karyawan, yang meliputi:
 - a. Sebagai alat ukur mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personal dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.
 - b. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan kerja yang baik.
 - c. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga tercapai tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang baik.
 - d. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan untuk mengobservasikan perilaku dari bawahannya supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
 - e. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan dimasa lampau dan meningkatkan kemampuan-kemampuan karyawan selanjutnya.

2.2 Pengawasan

2.2.1 Pengertian Pengawasan

Kata “Pengawasan” sering mempunyai konotasi yang tidak menyenangkan, karena dianggap akan mengancam kebebasan dan otonomi pribadi. Padahal organisasi sangat memerlukan pengawasan untuk menjamin tercapainya tujuan.

Pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk “menjamin” bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenan dengan cara

membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan. Pengertian pengawasan ini menunjukkan adanya hubungan yang erat antara perencanaan. Rencana tidak akan berjalan lancar apabila tidak ada pengawasan di dalam pelaksanaan.

Guntur (2014: 45) mengatakan bahwa pengawasan adalah sebagai keseluruhan kegiatan membandingkan, mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya dengan kriteria, norma dan standar. Menurut Siagian (2012: 24) Pengawasan merupakan proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi guna lebih menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Selanjutnya Handoko (2013: 34), menjelaskan bahwa pengawasan adalah proses untuk menjamin tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan suatu usaha sistematis untuk menentukan standar pelaksanaan dan tujuan perencanaan serta untuk menjamin agar semua pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Jadi Kasus-kasus yang sering terjadi dalam banyak organisasi adalah tidak diselesaikannya suatu penugasan, tidak didapatnya waktu penyelesaian (deadline), suatu anggaran yang berlebihan, dan kegiatan yang menyimpang dari rencana. Pengawasan membantu penilaian apakah perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, dan pengarahan telah dilaksanakan secara efektif. Pengawasan sangat diperlukan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan apa yang direncanakan. Pengawasan ini bertujuan untuk memperbaiki tindakan-tindakan yang salah didalam pelaksanaannya dengan maksud apa yang dikerjakan sesuai dengan yang diinginkan.

Menurut Robert J Mockler (2013: 89) Pengawasan manajemen adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan publik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan, serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.

Menurut G. R. Terry (2011) dalam buku "*Principles of management*" artinya Pengawasan dapat dirumuskan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai yaitu standar, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan, dan bila mana perlu melakukan perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana. Menurut Hendri Fayol (2013: 76) dalam buku "*General and Industrial Management*" : 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 bergerak dalam segala bidang: barang-barang, orang-orang, dan tindakan-tindakannya.

Menurut William H. Newman (2013: 52) dalam buku "*Administrative Actions*": Pengawasan ialah tindakan untuk menjamin bahwa pelaksanaan sesuai dengan rencana. Menurut Earl P. Strong (2012: 34) dalam buku "*A Concept of Management*": Pengawasan ialah proses pengaturan berbagai-bagai faktor dalam suatu perusahaan agar sesuai dengan ketetapan-ketetapan dalam rencana. Menurut Harold Koontz (2012) dalam buku "*Principles of Management*": Pengawasan

adalah pengukuran dan perbaikan terhadap pelaksanaan kerja bawahan, agar rencana-rencana yang telah dibuat untuk mencapai tujuan-tujuan dapat terselenggarakan.

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 dari adanya pemberian instruksi-instruksi serta wewenang kepada bawahan

Maka dapat ditarik kesimpulan dari atau bahwa pengawasan merupakan tindakan-tindakan perbaikan dalam pelaksanaan kerja agar segala kegiatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, petunjuk-petunjuk dan instruksi, sehingga tujuan yang ditentukan dapat tercapai.

2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan, diantaranya yaitu:

1. Perubahan lingkungan

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

2. Peningkatan kolektifitas organisasi

Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati. 3) Kesalahan-kesalahan Bila para bawahan tidak pernah membuat kesalahan, manajer dapat secara sederhana melakukan pengawasan. Tetapi kebanyakan anggota organisasi-organisasi sering melakukan kesalahan.

3. Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang

Bila manajer mendelegasikan wewenang kepada karyawan, kepada bawahannya tanggung jawab atasan itu sendiri tidak berkurang.

2.2.3 Metode Pengawasan

Metode pengawasan di dalam manajemen yang paling dikenal adalah metode pengawasan dengan dua pendekatan, yaitu :

1. Pendekatan Pengawasan Non Kuantitatif

Pendekatan pengawasan ini dilakukan dengan tidak melibatkan angka dan dapat digunakan untuk mengawasi prestasi organisasi secara keseluruhan. Pendekatan pengawasan ini menggunakan beberapa teknik sebagai berikut :

- a. Pengendalian dengan observasi untuk mengendalikan kegiatan atau produk yang dapat diobservasi seperti pengawasan langsung terhadap kinerja pegawai.
- b. Inspeksi teratur dan langsung, dimana inspeksi ini dilakukan rutin secara periodik dengan mengamati kegiatan yang bisa diobservasi langsung.
- c. Laporan lisan dan tertulis, dimana laporan ini berisi informasi yang dibutuhkan secara cepat disertai dengan *feedback* dari bawahan dengan pelaksanaan yang lebih cepat.
- d. Diskusi terbuka manajer dengan pegawainya tentang pelaksanaan suatu kegiatan, dimana cara ini dapat menjadi alat pengendalian karena masalah yang dihadapi pegawai di lapangan dapat dinegoisasikan untuk dipecahkan bersama.

2. Pendekatan Pengawasan Kuantitatif

Pendekatan pengawasan ini dilakukan dengan melibatkan angka untuk menilai suatu prestasi organisasi, beberapa teknik pelaksanaan pendekatan ini adalah :

- a. Anggaran operasi, anggaran pembelanjaan modal, anggaran penjualan, seperti planning programming, budgetting system, zero base budgetting, dan human resource accounting.
- b. Audit yang bertujuan untuk membantu semua anggota manajemen dalam melaksanakan tanggung jawab mereka dengan cara mengajukan analisis, penilaian, rekomendasi dan komentar mengenai kegiatan yg dilaksanakan.

2.2.4 Indikator Pengawasan

Yang menjadi indikator pengawasan (Manullang, 2013: 69) adalah:

1. Akurat

Informasi tentang pelaksanaan harus akurat, data yang tidak akurat dari sistem pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang sebenarnya tidak ada.

2. Tepat waktu

Informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi, secepatnya bila kegiatan perbaikan dilakukan segera dengan ketepatan waktu yang jelas dan terarah demi tujuan perusahaan dengan baik.

3. Objektif dan menyeluruh

untuk menyeimbangkan dari keobjektifan pengawasan diharuskan untuk memiliki informasi harus mudah dipahami dan bersifat objektif serta lengkap.

4. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategi

Sistem pengawasan harus memusatkan perhatian bidang dimana penyimpangan-penyimpangan dari standar paling sering terjadi atau yang mengakibatkan kerusakan paling fatal.

5. Realistik secara ekonomis

Biaya pelaksanaan sistem pengawasan harus lebih rendah atau paling tidak sama, dengan kegunaan yang diperoleh dari sistem tersebut.

6. Realistik secara organisasional

Sistem pengawasan harus cocok atau harmonis dengan kenyataankenyataan organisasi.

7. Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi

Informasi pengawasan harus terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi.

8. Fleksible

Pengawasan harus mempunyai fleksibilitas untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman ataupun kesempatan dari lingkungan.

9. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional

Sistem pengawasan efektif harus menunjukkan baik deteksi ataupun deviasi dari standar, tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil.

10. Diterima para anggota

Sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi dengan mendorong prasarana otonomi, tanggung jawab dan berprestasi.

2.2.5 Jenis-jenis Pengawasan

Ada tiga jenis dasar pengawasan yaitu:

1) Pengawasan pendahuluan

Dirancang untuk mengantisipasi masalah-masalah atau penyimpangan penyimpangan dari standar atau tujuan dan memungkinkan koreksi dibuat sebelum suatu tahap kegiatan tertentu diselesaikan.

2) Pengawasan “*concurrent*”

Tipe pengawasan ini merupakan proses dimana aspek tertentu dari suatu produser harus disetujui dulu, atau syarat tertentu harus dipenuhi dulu sebelum kegiatan-kegiatan bias dilanjutkan, atau menjadi semacam peralatan “*double-check*” yang lebih menjamin ketepatan pelaksanaan suatu kegiatan.

3) Pengawasan umpan balik

Mengukur hasil-hasil dari suatu kegiatan yang telah diselesaikan. Ada empat jenis pengawasan yaitu:

a) Pengawasan melekat

Serangkaian kegiatan yang bersifat sebagai pengendalian yang terus menerus, dilakukan langsung terhadap bawahannya, secara preventif dan refresif agar pelaksanaan tugas bawahan tersebut berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan rencana kegiatan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

b) Pengawasan fungsional

Setiap upaya pengawasan dilakukan oleh aparat yang ditunjuk khusus untuk melakukan audit secara bebas terhadap objek yang diawasinya. Aparat wasnal melakukan tugas berupa pemeriksaan, verifikasi, konfirmasi, survey, penilaian, audit, dan pemantauan.

c) Pengawasan masyarakat

Pengawasan yang dilakukan masyarakat atas penyelenggaraan suatu kegiatan pengawasan masyarakat berbentuk control masyarakat terhadap pengelolaan sumber daya organisasi.

d) Pengawasan legislatif

Pengawasan ini mengawasi tata cara penyelenggaraan perintah dan keuangan Negara, pengawasan legislatif merupakan pengawasan politik terhadap eksekutif.

2.2.6 Tujuan Pengawasan

Tujuan utama dari pengawasan yaitu mengusahakan supaya apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Mencari dan memberitahu kelemahan-kelemahan yang dihadapi dan diambil tindakan untuk memperbaiki, baik pada waktu itu maupun waktu yang akan datang. Tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Untuk dapat benar-benar merealisasi 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 (Manullang, 2013).

Sedangkan Gauzali dalam Rivai (2012), mengemukakan tujuan pengawasan antara lain adalah: (1) Untuk mengetahui apakah suatu kegiatan sudah berjalan sesuai dengan rencana. (2) Untuk mengetahui apakah suatu kegiatan sesuai dengan instruksi. (3) Untuk mengetahui apakah kegiatan telah berjalan efisien. (4) Untuk mengetahui kesulitan-kesulitan dan kelemahan-kelemahan dalam kegiatan. (5) Untuk mencari jalan keluar bila ada kesulitan, kelemahan atau kegagalan kearah perbaikan.

2.3 Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja

Jalanya roda organisasi akan lebih lancar apabila organisasi tersebut terdapat kepemimpinan yang berhasil, sehingga terwujud suatu perilaku bawahan yang sesuai dengan yang diharapkan, yaitu untuk mengarahkan segala kemampuan yang ada didalam diri masing-masing anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan. Keberhasilan pemimpin adalah satu-satunya yaitu melaksanakan pengawasan secara efektif dan efisien. Karena pengawasan merupakan fungsi pimpinan yang pokok, pimpinan harus mempunyai alat-alat pengawasan dalam hal-hal yang diperlukan, tetapi ia tetap harus menggunakan pertimbangan dalam pelaksanaan dan pengembangannya. Pengawasan dalam arti fungsi pimpinan bukan dalam arti menguasai bawahannya, tetapi dalam arti memberikan bimbingan dan pengarahan terhadap usaha-usaha dari pada bawahannya untuk mencapai hasil-hasil yang dimaksudkan.

Seperti yang telah dikemukakan Fc. Farland dalam Handayani (2010: 143) mengatakan bahwa pengawasan ialah suatu proses dimana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana, perintah, tujuan, atau kebijaksanaan yang telah ditentukan”. Sedangkan kinerja menurut Miner dalam Sutrisno (2011:170) kinerja adalah bagaimana seorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Berdasarkan uraian di atas dapat diartikan bahwa kuatnya lemahnya pengawasan yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawainya dapat menentukan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Pengawasan dan kinerja pegawai mempunyai hubungan keterkaitan yang sangat erat oleh karena itu, jika karakteristik pengawasan yang dilakukan dioptimalkan. Berdasarkan penjelasan di atas mengenai kinerja pegawai, maka jelaslah bahwa pengawasan erat hubungannya dengan kinerja pegawai, dengan pengawasan yang dilakukan pimpinan kepada pegawai menurut langkah-langkah pengawasan maka kinerja pegawai akan meningkat. Meningkatnya kinerja pegawai dapat ditentukan oleh kemampuan pimpinan dalam melakukan pengawasan terhadap pegawainya untuk dapat bekerja lebih produktif, dikarenakan pegawai mendapatkan suatu dorongan dan arahan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan atau kepentingan organisasi saling pengertian dan saling berhubungan antar kepentingan pegawai dengan tujuan organisasi.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Ike Angraeni (2016)	Pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan (kasus karyawan PT. Perawang Kencana Motor)	Uji T Parsial	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perawang Kencana Motor
2	Rosinta Romauli Situmeang (2017)	Pengaruh pengawasan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah	Uji T Parsial	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah
3	Tri Yulesti Maharani (2012)	Pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Adi Prima Palembang	Uji T Parsial	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Adi Prima Palembang
4	Fery Arga Wijaya (2015)	Pengaruh pengawasan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Albany Corona Lestary cabang Jakarta Utara	Uji T Parsial	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh pengawasan dan pelatihan terhadap kinerja pada PT. Albany Corona Lestary cabang Jakarta Utara

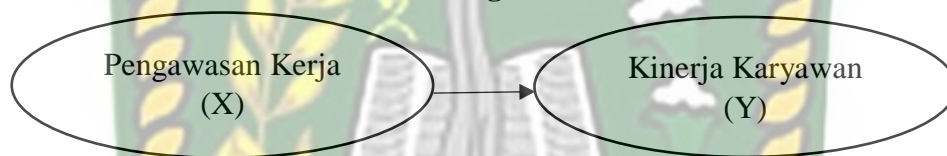
Sumber: Penelitian Terdahulu, 2020

2.5 Kerangka Penelitian

Pengawasan kerja PT. Albany Corona Lestari ini melakukan pengawasan yang efektif dan selalu mengoreksi karyawan dengan tindakan yang jelas, jika ada karyawan yang masih kurang melakukan kinerja yang baik, pihak pengawas selalu

mengiringi kesalahan kesalahan yang fatal pada karyawan tersebut. Namun dalam hal ini PT. Albany Corona Lestari ini selalu mengawasi prestasi kerja karyawan yang masih kurang efektif, dan pihak pengawasan pada PT. Albany Corona Lestari ini diarahkan untuk menyelesaikan tujuan dan pelaksanaan kerja yang efisien. Dengan pengawasan tersebut maka dapat mampu meningkatkan dan mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun kerangka penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Penelitian



Sumber: Robert J Mockler (2013)

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara pada suatu pernyataan yang masih lemah dan perlu pembuktian untuk menegaskan apakah hipotesis dapat diterima atau ditolak. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu: “Diduga pengawasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Albany Corona Lestari Cab. Pekanbaru”

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Albany Corona Lestari Cab. Pekanbaru yang beralamatkan di Jalan Raya Teratak Buluh No. 88 Kec. Siak Hulu Kabupaten Kampar, Riau.

3.2 Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dapat dipahami dan dipelajari yang berhubungan dengan variable penelitian sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian dapat ditarik kesimpulannya, yaitu:

1) Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi atau yang menjadi penyebab dari variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Pengawasan Kerja (X).

2) Variabel Terikat (Dependent Variable)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau disebabkan oleh variabel lain. Dalam variabel ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja (Y). Adapun Operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Pengawasan adalah pemeriksaan apakah sesuatu yang terjadi sesuai dengan rencana, instruksi yang dikeluarkan dan prinsip-prinsip yang telah ditentukan (Hendry Fayol, 2003)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tepat Waktu dan Objektif 2. Terpusat pada titik pengawasan strategi 3. Fleksible 4. Penerimaan terhadap anggota 	<ul style="list-style-type: none"> • Ketepatan tindakan dengan terbuka • Evaluasi tindakan tepat waktu • Informasi yang objektif • Informasi mudah dipahami • Pengawasan berdasarkan penyimpangan yang terjadi • Pengawasan berdasarkan kelalaian dan kesalahan fatal • Pengawasan harus sesuai dengan keinginan anggota • Pengawasan dilakukan secara harmonis dan efisien • Pengawasan memiliki fleksibilitas • Reaksi dan tanggapan sesuai dengan lingkungan kerja • Diarahkan untuk pelaksanaan kerja • Diarahkan untuk otonomi kerja • Diarahkan untuk prestasi kerja 	Ordinal
Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas Kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Proses kerja dan kondisi pekerjaan • Waktu yang digunakan dalam bekerja 	Ordinal

<p>seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2010)</p>	<p>2. Kualitas Kerja</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan • Jumlah dan jenis pemberian layanan dalam bekerja • Ketetapan kerja dan kualitas pekerjaan • Tingkat kemampuan dalam bekerja • Kemampuan dalam menganalisis data, menggunakan peralatan kerja • Kemampuan mengevaluasi 	
---	--------------------------	--	--

3.3 Populasi Dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan yang menjadi sumber data dan informasi mengenai sesuatu yang ada hubungannya dengan penelitian yang diperlukan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berada di PT. Albany Corona Lestari yang berjumlah 63 orang.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian elemen-elemen populasi, sehingga dapat menyajikan atau mewakili populasi secara keseluruhan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Purposive Sampling*. *Purposive Sampling* ialah ketetapan dan penetapan sampel berdasarkan pertimbangan oleh peneliti sesuai dengan kriteria yang diinginkan peneliti. Peneliti mengambil sampel pada bidang Maintenance atau bidang lapangan dikarenakan pada bidang ini banyak mengharuskan pengawasan lebih efektif dibandingkan bada bidang

(divisi) lainnya. Dari hal tersebut peneliti mengambil sampel pada karyawan PT. Albany Corona Lestari Cab. Pekanbaru pada bidang Maintenance yang berjumlah 35 orang.

3.4 Jenis Dan Sumber Data

1. Data Primer

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya, yaitu data dari PT. Albany Corona Lestari Cab. Pekanbaru, dan data yang berasal dari arsip dan dokumen yang berhubungan dengan penelitian ini yang telah disetujui oleh semua pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini.

2. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini adalah data penelitian yang diambil dari luar data primer, yaitu dokumentasi, bahan dari internet serta buku dan sumber yang berhubungan dalam penelitian ini.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan menggunakan instrument atau alat kuesioner berisi sejumlah pernyataan tertulis. Yang terstruktur untuk memperoleh informasi dari responden, baik itu tentang pribadinya maupun hal-hal lain yang ingin diketahui. Kuesioner dalam penelitian ini berguna untuk memberikan daftar pernyataan kepada responden untuk di isi guna memperoleh data-data mengenai tanggapan responden, dengan menggunakan skala likert (1 sampai 5). Nilai untuk skala tersebut adalah:

Tabel 3.2
Alternatif Jawaban Responden

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono, 2013

3.6 Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Validitas data adalah bukti bahwa instrumen, teknik, atau proses yang digunakan untuk sebuah konsep benar-benar mengukur konsep yang dimaksudkan. Validitas data yang ditentukan oleh proses pengukuran yang kuat. Suatu instrumen pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut mengukur apa yang sebenarnya diukur.

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur benar-benar cocok atau sesuai sebagai alatukur yang diinginkan. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakahjawaban dari kuesioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak. Tujuan dari validitas adalah untuk melihat seberapa jauh butir-butir(variabel) yang diukur menyatu sama lainnya. Suatu instrument dikatakan validapabila nilai r hasil (*correlated*/total indikator) $> r$ *table*, artinya alat ukur yangdigunakan untuk mendapatkan data valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu pengukuran menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut dilakukan tanpa bias (bebas kesalahan-). Oleh karena itu,

menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrumen perlu dilakukan.

Penguji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuisioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur semakin stabil pula alat pengukur tersebut rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala. Instrumen yang reliabel adalah instrument yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai Cronbach Alpha (α) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 .

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap analisis *multivariate* khususnya jika tujuannya adalah inferensi. Tujuannya adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel devenden dengan variabeli ndependen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Pengujian dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik *scatter plot*, dasar pengambilan keputusannya adalah jikadata menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka modelregresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi atautidak

mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3. Uji Hipotesis Data

a. Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana. Analisis ini digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Analisis ini bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel penelitian dan mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Peneliti menggunakan alat bantu dengan menggunakan aplikasi *Statistical Product And Service Solution* (SPSS) versi 20 yang diformulasikan dalam bentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X = Pengawasan Kerja

b = Koefisien Regresi

a = Konstanta

e = *Error*

b. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinan (R²) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase variabel independent terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinansi, semakin baik variabel independent dalam menjelaskan

variabel dependennya, yang berarti persamaan regresi baik digunakan untuk mengestimasi nilai variabel dependen. (Sugiono, 2012:262).

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen pada pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (*Adjusted R2*) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu tekanan ketaatan, kompleksitas tugas, efikasi diri, tekanan anggaran waktu terhadap *audit judgment*. Nilai (*Adjusted R2*) mempunyai interval antara 0 dan 1. Sedangkan jika (*Adjusted R2*) bernilai kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crossesciont*) relative rendah karna adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2011).

c. Uji – T Parsial

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan beragam variasi variabel independen. Jika nilai probability t lebih besar dari 0,05 maka tidak ada berpengaruh dari variabel independen terhadap dependen (*koefisien regresi tidak signifikan*) sedangkan jika nilai probability t lebih kecil dari 0,05 maka terdapat pengaruh dari variabel independen terhadap dependen (*koefisien regresi signifikan*) (Ghozali, 2011).

Menurut Ghozali (2012: 98), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Salah satu cara melakukan uji t adalah

dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungannya lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2012).



BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Berdirinya Perusahaan Albany Corona Lestari

Berawal dari sebuah pemikiran yang mempermudah penyediaan kebutuhan pokok sehari-hari. Pada tahun 1988 didirikanlah sebuah kedai atau gerai yang bernama ACL (Albany Corona Lestari) yang sejalan dengan pengembangan operasional toko, perusahaan tertarik untuk lebih mendalami dan memahami berbagai kebutuhan dan perilaku konsumen dalam berbelanja. Tujuan mengakomodasi tersebut, beberapa dari orang karyawan ditugaskan untuk mengamati dan meneliti perilaku belanja masyarakat. Kesimpulan yang didapat ialah masyarakat lebih cenderung memilih belanja di kedai modern berdasarkan alasan kelengkapan pada pilihan produk yang berkualitas, harga yang pasti murah, dan bersaing serta suasana yang nyaman.

Bermula pengetahuan mengenai kebutuhan konsumen, keterampilan mengoperasikan toko dan pergeseran perilaku belanja masyarakat ke gerai modern, maka muncullah keinginan untuk mengabdikan lebih jauh bagi nusa dan bangsa. Niat ini diwujudkan dengan mendirikan Indomaret (Albany Corona Lestari) dengan badan hukum PT. Indomarco Prismatama.

PT. Indomarco Prismatama adalah perusahaan swasta nasional pengelola jaringan mini market indomaret dengan akta notaris no 2.07, tertanggal 21 November 1988 oleh Bapak Benny Kristianto dan SIUP No. 789/0902/PB/XII/88 tanggal 20 Desember 1988. Sesuai dengan akte pendirian perusahaan No. 207

dengan tanggal 21 November 1988 maka dimaksudkan tujuan perusahaan adalah sebagai berikut:

- 1) Bergerak dalam bidang usaha perdagangan barang/retail (mini market) jenis barang dagangannya yaitu: hasil bumi (pertanian, peternakan), obat-obatan, kelontong, kosmetik, alat-alat kesehatan dan lain-lain.
- 2) Mengadakan kerjasama (joint venture) dengan masyarakat dan badan usaha yang ingin membuka usaha dalam bidang perdagangan (business retail) dengan sistem waralaba.

Indomaret merupakan salah satu jaringan mini market di Indonesia yang menyediakan kebutuhan pokok dan kebutuhan sehari-hari dengan luas penjualan kurang dari 200M². Awal terbentuknya perusahaan ini dimulai dari sebuah toko indomaret yang pertama kali dibuka pada tahun 1987 di Pontianak dan Kalimantan Barat. Usaha ini mulai berkembang ketika PT. Indomarco Prismatama pertama kali membuka gerai Indomaret di Jakarta yang berlokasi di ancol, Jakarta Utara pada November 1988 yang kemudian dengan pembukaan gerai-gerai indomaret ditempat-tempat lainnya.

Pada mulanya Indomaret membentuk konsep penyelenggaraan kedai yang berlokasi didekat hutan hunian konsumen, menyediakan berbagai kebutuhan pokok maupun kebutuhan sehari-hari, melayani masyarakat umum yang bersifat majemuk, serta memiliki luas toko sekitar 200 M². Seiring dnegan perjalanan waktu dan kebutuhan pasar, Indomaret juga terus menambah gerai diberbagai kawasan perumahan, perkantoran, niaga, wisata dan apartemen. Dalam hal ini terjadilah

proses pembelajaran untuk pengoperasian suatu jaringan retail yang berskala besar, lengkap dengan berbagai pengalaman yang kompleks dan bervariasi.

Setelah menguasai pengetahuan dan keterampilan mengoperasikan jaringan ritel dalam skala besar, manajemen berkomitmen untuk menjadikan Indomaret sebagai sebuah asset nasional. Hal ini juga tidak terlepas dari kenyataan bahwa seluruh pemikiran dan pengoperasian perusahaan ditangani sepenuhnya oleh Putra Putri Indonesia. Sebagai asset nasional, Indomaret ingin berbagi kepada masyarakat Indonesia melalui bisnis waralaba dan juga mampu bersaing dalam persaingan global.

Keberadaan Indomaret diperkuat dengan anak perusahaan dibawah bendera grup yaitu Intraco yaitu indogrosir, BSD Plaza dan Albany Corona Lestari. Keunggulan-keunggulan yang telah dimiliki oleh indomaret tersebut tidak menyurutkan semangat PT. Indomarco Prismatama untuk terus berusaha mengembangkan Indomaret sebagai jaringan minimarket terbaik di Indonesia. Selain dari pada itu, sistem distribusi yang didukung oleh jaringan pemasok yang handal dalam menyediakan produk terkenal dan berkualitas serta sumber daya manusia yang kompeten menjadikan indomaret sangat efisien dalam mendistribusikan produknya sehingga Indomaret mampu memberikan pelayanan yang terbaik untuk konsumennya.

4.2 Visi dan Misi PT. Perusahaan Albany Corona Lestari

Visi adalah pandangan jauh tentang perusahaan, tujuan-tujuan dari perusahaan dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut pada masa yang akan mendatang. Visi merupakan hal yang sangat krusial bagi perusahaan

untuk menjamin kelestarian dan kesuksesan jangka panjang. Sedangkan misi adalah pernyataan tentang apa yang harus di kerjakan oleh lembaga dalam usahanya mewujudkan visi. Jadi dapat jelaskan bahwa misi merupakan suatu yang nyata untuk dituju serta dapat pula memberikan petunjuk garis besar cara pencapaian visi.

Adapun yang menjadikan visi dan misi mini market Indomaret yaitu: menjadi asset nasional dalam bentuk jaringan ritel waralaba yang unggul dalam persaingan global, sedangkan misi dari mini market yang unggul dalam persaingan global. Sedangkan misi mini market Indomaret yaitu: meningkatkan pelayanan terbaik sehingga kepuasan pelanggan menjadi sasaran utama yang harus dapat dipenuhi. Visi dan misi perusahaan juga didukung oleh motto indomaret yaitu : Mudah dan Hemat.

4.3 Struktur Organisasi PT. Albany Corona Lestari

Dalam menjalankan kegiatan perusahaan, salah satu syarat yang harus diperhatikan adalah any struktur organisasi yang baik dan tersusun rapi untuk kelancaran operasional perusahaan. Untuk itu perlu menjalin kerjasama yang harmonis antar sesama karyawan serta pembagian tugas, hal ini bertujuan agar setiap bagian atas personil dalam perusahaan mengetahui dengan jelas apa yang menjadi tugas, wewenang dan tanggungjawabnya supaya tidak terjadi tumpang tindih dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Struktur organisasi yang baik merupakan salah satu syarat dalam mencapai suksesnya kegiatan perusahaan, hal ini karena tanpa struktur organisasi yang baik kemungkinan besar kegiatan dalam pemasaran tidak dapat berjalan dengan baik,

sehingga tujuan perusahaan tidak dapat tercapai. Untuk melihat struktur organisasi pada PT. Albany Corona Lestari dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Albany Corona Lestari Cabang Pekanbaru



Sumber: Administrasi, PT. ACL Cab. Pekanbaru, 2019

4.4 Tugas dan Wewenang PT. Albany Corona Lestari

Adapun tugas dan wewenang dari struktur yang ada di organisasi PT. Albany Corona Lestari adalah sebagai berikut:

1. Human Resource Management (HRD)

Tugas dan wewenang pada bidang Human Resource Management (HRD) adalah sebagai berikut:

- a) Melaksanakan dan menerima karyawan baru
- b) Menyelenggarakan semua administrasi kepegawaian
- c) Mengatur dan merencanakan kegiatan karyawan serta mengadakan pelatihan terhadap karyawan
- d) Merencanakan kerja karyawan dengan efektif dan teratur serta terstruktur

2. Entry Data Process

Tugas dan wewenang pada bidang Entry Data Process (EDP) adalah sebagai berikut:

- a) Mempersiapkan dan menyortir dokumen sebelum datanya dimasukkan kedalam computer
- b) Memasukkan data kedalam database milik perusahaan
- c) Memeriksa dan memastikan kecuratan data yang sudah dimasukkan kedalam database
- d) Menyelesaikan perbedaan informasi data yang tidak lengkap

3. VUM

Tugas dan wewenang pada bidang VUM adalah sebagai berikut:

- a) Menerapkan kerjasama ditempat kerja
- b) Mengidentifikasi komponen utama yang dimiliki mekanik
- c) Menerapkan prosedur K3-LH
- d) Melaksanakan perbaikan ringan
- e) melakukan Major Repair
- f) Membuat laporan pekerjaan

4. Maintenance

Tugas dan wewenang pada bidang Maintenance adalah sebagai berikut:

- a) Mengerjakan, perawatan, perbaikan mesin-mesin produksi ataupun mesin-mesin utility sesuai permintaan
- b) Melakukan inspeksi pada mesin-mesin produksi atau ataupun mesin-mesin utility

- c) Melakukan perbaikan sesuai dengan target yang telah ditetapkan serta mencatat dan melaporkan semua kegiatan yang sudah dilakukan
- d) Melakukan koordinasi, pembagian tugas, perhitungan-perhitungan, perbaikan prosedur, dan lain-lain diberikan kepada beberapa teknisi yang memiliki grade lebih tinggi

4.5 Aktivitas Perusahaan

PT. Albany Corona Lestari merupakan anak perusahaan dari PT. Indomaret Prisma Utama yang menyediakan berbagai macam kebutuhan sehari-hari makanan dan retail untuk konsumen, barang harian, Kosmetik, obat-obatan serta barang yang lainnya yang dibutuhkan oleh konsumen atau masyarakat lainnya. Sasaran utama yang diberikan kepada PT. Albany Corona Lestari ini ialah grosir yang diberikan kepada setiap toko atau gerai yang menyediakan pelayanan atau kebutuhan sehari-hari untuk peng Grosiran dengan efektif.

Pemasaran dan produksi merupakan fungsi pokok perusahaan ACL. Dan dari semua perusahaan memproduksi dan memasarkan produk atau jasa dalam memenuhi kebutuhan konsumen. Perkembangan yang pesat untuk mengidentifikasi sebagai salah satu bentuk investasi yang menarik, sekaligus membantu pelaku usaha dalam memulai suatu usaha sendiri dengan tingkat kegagalan yang rendah.

Strategi ekspansi yang melibatkan pihak lain atau orang lain, bisnis waralaba mau tidak mau harus ada transparansi dan konsepnya saling menguntungkan serta saling percaya diantara waralaba dengan terwaralaba (*franchisee*) minimal 5 tahun bisnis waralaba tersebut mampu membuktikan sebagai perusahaan yang sehat didukung oleh sistem dan format bisnis yang sudah teruji.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden

Identitas responden merupakan penilaian dari peneliti yang dilihat dan ditunjukkan secara langsung dalam melakukan pengevaluasian identitas dalam penelitian ini. Dengan menilai identitas responden ini maka secara langsung responden yang diambil memiliki penilaian dan kesimpulan yang efektif. Identitas responden dalam penelitian ini ialah: Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan, dan Masa Kerja. Untuk melihat identitas responden dapat dijelaskan berikut ini:

5.1.1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan penilaian yang dilakukan peneliti untuk menunjukkan secara langsung dan memberikan kemudahan peneliti untuk menyimpulkan dari jenis kelamin manakah yang bekerja pada perusahaan ini. Untuk melihat identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.1
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	35	100
2	Perempuan	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas dijelaskan bahwa identitas responden berdasarkan jenis kelamin yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan

bahwa karyawan yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 32 orang atau 91,4%. Dan karyawan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 3 orang atau 85%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada perusahaan ini ialah lebih mengutamakan laki-laki hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja ini membutuhkan tenaga fisik dan memahami teknik dari segala kebutuhan yang di minta oleh perusahaan.

5.1.2 Identitas Responden Berdasarkan Usia

Usia merupakan salah satu penilaian dari peneliti yang dinilai untuk menunjukkan dan mengevaluasi sejauh mana usia karyawan yang bekerja pada perusahaan ini, dengan menilai usia maka peneliti dapat melihat seberapa besar kinerja karyawan yang dihasilkan. Untuk melihat identitas responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.2
Identitas Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	20- 25 Tahun	6	17
2	26- 30 Tahun	9	25,7
3	31- 35 Tahun	12	34,2
4	36- 40 Tahun	5	14,2
5	41- 50 Tahun	3	8,5
6	Diatas 50 Tahun	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan usia yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang berusia 20-25 tahun berjumlah 6 orang atau 17%. Karyawan yang berusia 26-30 tahun berjumlah 9 orang atau 25,7%. Karyawan yang berusia 31-35 tahun berjumlah 12 orang atau 34,2%. Karyawan yang berusia 36-40 tahun berjumlah 5

orang atau 14,2%. Dan karyawan yang berusia 41-50 tahun berjumlah 3 orang atau 8,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada perusahaan ini ialah yang berusia 31-35 tahun, hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja pada bidang maintenance harus membutuhkan pengalaman yang lama dan professional, maka dari itu usia yang produktif ialah usia diatas 30 tahun.

5.1.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan adalah salah satu penilaian yang dilakukan oleh peneliti kepada karyawan dengan tujuan untuk melihat seberapa handal pekerjaannya karyawan dengan pendidikan yang sudah ditempuhnya selama sebelum ia bekerja. Pendidikan juga dapat dilihat kemampuan karyawan itu untuk menyelesaikan pekerjaan. Untuk melihat identitas responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.3
Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	SD	0	0
2	SMP	2	5,7
3	SMA/SMK	14	40
4	D3	8	22,8
5	S1	11	31,4
6	Pascasarjana	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan pendidikan yang berjumlah 35 orang. Dapat dijelaskan bahwa karyawan yang berpendidikan SMP berjumlah 2 orang atau 5,7%. Karyawan yang berpendidikan

SMA/SMK berjumlah 14 orang atau 40%. Karyawan yang berpendidikan D3 berjumlah 8 orang atau 22,8%. Dan karyawan yang berpendidikan S1 berjumlah 11 orang atau 31,4%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah berpendidikan SMA/SMK. Hal ini dikarenakan bahwa banyak dari tingkat pendidikan SMK atau kejuruan yang bekerja pada perusahaan ini dibanding karyawan dengan pendidikan S1. Karena untuk bekerja di maintenance hanya membutuhkan keahlian karyawan dan skill karyawan dalam bekerja.

5.1.4 Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja ialah dasar dari pengalaman karyawan dengan seberapa lama ia bekerja pada sebuah perusahaan. Dengan menilai masa kerja tersebut peneliti akan mampu melihat dan mengevaluasi seberapa lama karyawan dengan pekerjaannya. Untuk melihat identitas responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.4
Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	1 Tahun	6	17
2	3- 5 Tahun	13	37
3	6 Tahun	16	45,7
6	10 Tahun	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan masa kerja yang berjumlah 35 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang bermasa kerja 1 tahun berjumlah 6 orang atau 17%, Karyawan yang bermasa kerja

3-5 tahun berjumlah 13 orang atau 37%. Karyawan yang bermasa kerja 6 tahun berjumlah 16 orang atau 45,7%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah bermasa kerja 6 tahun, hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja pada perusahaan ini dituntut terampil dan professional sehingga dengan masa kerja yang lama akan memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan

5.2 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2011) Uji Validitas adalah ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan telah sesuai menjalankan keperluannya dengan menunjukkan ketepatan dan kecermatan dari alat ukur yang digunakan untuk selanjutnya mendeskripsikan hasil penelitian.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kesamaan antar sebuah data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya apa yang terjadi pada objek peneliti sehingga terdapat data yang valid. Uji validitas digunakan untuk mengukur data yang terkumpul agar hasilnya valid. dengan instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu diharuskan valid. Dalam penelitian ini diketahui bahwa r tabel dalam penelitian ialah dengan rumus $Df = N - 1 = 35 - 1 = 34$ ialah 0,329. Untuk melihat hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.5
Uji Validitas Data

Variabel	rhitung	rtabel	Keterangan
Pengawasan Kerja (X)	0,888	0,329	Valid
	0,864	0,329	Valid
	0,906	0,329	Valid
	0,905	0,329	Valid
	0,630	0,329	Valid
	0,934	0,329	Valid
	0,483	0,329	Valid
	0,945	0,329	Valid
	0,936	0,329	Valid
	0,834	0,329	Valid
	0,959	0,329	Valid
	0,902	0,329	Valid
	0,882	0,329	Valid
Kinerja (Y)	0,870	0,329	Valid
	0,844	0,329	Valid
	0,811	0,329	Valid
	0,927	0,329	Valid
	0,705	0,329	Valid
	0,939	0,329	Valid
	0,923	0,329	Valid
	0,707	0,329	Valid

Sumber: Output SPSS, 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini merupakan uji validitas pada variabel pengawasan kerja (X) dan kinerja (Y) yang diketahui bahwa nilai r tabel sebesar 0,329. Suatu indikator dikatakan valid apabila nilai pearson correlation lebih besar dari nilai r tabel. Jadi dapat diartikan bahwa secara keseluruhan dari 13 indikator variabel pengawasan kerja dan 8 indikator variabel kinerja karyawan memiliki data yang valid dan bisa dilanjutkan oleh penelitian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas akan digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah sebuah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Menurut Ghozali (2012) mengatakan bahwa instrumen akan dikatakan reliabel apabila memiliki kesamaan data dalam waktu yang berbeda.

Uji reliabilitas ialah suatu pengujian yang digunakan oleh peneliti untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang telah dikumpulkan sudah reliable atau tidak. Dikatakan data atau pernyataan yang reliable jika kuesioner dilakukan pengukuran ulang, maka akan mendapatkan hasil yang saman, artinya reliable merupakan sebuah konsistensi dari hasil tes uji. Untuk melihat hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.6
Uji Reliabilitas Data

Variabel	Item	Nilai Reliabilitas	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pengawasan Kerja (X)	13	0,969	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	8	0,953	0,60	Reliabel

Sumber: Output SPSS 26, 2021

Dari tabel diatas diketahui mengenai uji reliabilitas dan yang terlihat nilai uji reliabilitas pengawasan kerja (X) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ($0,969 > 0,60$) dan variable kinerja karyawan (Y) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ($0,953 > 0,60$). Artinya bahwa semua keseluruhan item pada variabel pengawasan kerja dan kinerja karyawan dapat dikatakan reliable dan layak digunakan.

5.3 Analisis Pengawasan Kerja Karyawan Pada PT. Albany Corona Lestari Cabang Pekanbaru

Pengawasan adalah sebagai keseluruhan kegiatan membandingkan, mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya dengan kriteria, norma dan standar. Pengawasan merupakan proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi dengan kegunaan yang lebih menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya dan memiliki proses kerja karyawan agar berjalan baik sesuai dengan tujuan dan ketetapan dari perusahaan tersebut. Pengawasan adalah proses untuk menjamin tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan. Untuk menjelaskan pengawasan kerja dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Perusahaan Selalu Tepat Dan Terbuka Dalam Melakukan Pengawasan

Keterbukaan dalam melakukan pengawasan kerja adalah salah satu keinginan dan kemudahan karyawan untuk bekerja, sehingga dengan adanya keterbukaan tersebut maka transparansi antara karyawan dan pimpinan perusahaan. Tepat dalam melakukan pengawasan juga dapat memberikan kenyamanan karyawan untuk diawasi. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai perusahaan selalu tepat dan terbuka dalam melakukan pengawasan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.7
Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Selalu Tepat dan Terbuka Dalam Melakukan Pengawasan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	13	37
2	Setuju	17	48,5
3	Cukup Setuju	5	14,2
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai perusahaan selalu tepat dan terbuka dalam melakukan pengawasan yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 13 orang atau 37%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 17 orang atau 48,5%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 5 orang atau 14,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan menerima dan mendapatkan perlakuan secara terbuka oleh perusahaan jika melakukan pengawasan kerja. Perusahaan memiliki tranparansi dan terbuka dalam melakukan pengawasan untuk karyawan.

2. PT. Albany Selalu Mengevaluasi Tindakan Tepat Waktu

Pengevaluasian tindakan dengan tepat waktu dengan maksud ialah dilakukan secara random atau tidak sesuai dengan prosedur karena dari setiap pengevaluasian yang baik atau jelas bagi karyawan adalah suatu yang baik juga, namun jika perusahaan mendapat kan pengawasan kerja yang kurang tepat waktu

maka karyawan akan merasa diawasi dengan pekerjaannya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai PT. Albany selalu mengevaluasi tindakan tepat waktu dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.8
Tanggapan Responden Mengenai PT. Albany Selalu Mengevaluasi Tindakan Tepat Waktu

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	10	28,5
2	Setuju	14	40
3	Cukup Setuju	6	17
4	Tidak Setuju	5	14,2
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai PT. Albany selalu mengevaluasi tindakan tepat waktu yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 10 orang atau 28,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 14 orang atau 40%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 6 orang atau 17%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 5 orang atau 14,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan selalu memiliki prosedur pengawasan kerja yang jelas dan tepat waktu, agar karyawan merasa tidak ada gangguan dan hambatan dalam pengawasan tersebut.

3. PT. Albany Memberikan Informasi Yang Objektif

Informasi yang objektif adalah sebuah informasi yang ditunjukkan dalam menilai dan menyebarkan informasi yang sudah disatukan kedalam laporan atau kebutuhan yang diberikan secara objektif dan tidak bersifat untuk medisriminasikan

anggota yang lain, jika informasi dalam pengawasan dilakukan secara objektif dan tidak memihak yang lain, maka karyawan merasa kinerja yang dihasilkannya tidak menurun. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai PT. Albany memberikan informasi yang objektif dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.9
Tanggapan Responden Mengenai PT. Albany Memberikan Informasi Yang Objektif

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	15	42,8
2	Setuju	13	37
3	Cukup Setuju	4	11,4
4	Tidak Setuju	3	8,5
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai PT. Albany memberikan informasi yang objektif yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 15 orang atau 42,8%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 13 orang atau 37%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 4 orang atau 11,4%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 8,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan memberikan informasi mengenai pengawasan dan prosedur dalam pengawasan kerja selalu objektif dan tidak sebelah pihak anggota yang lainnya.

4. Informasi Yang Diberikan PT. Albany Kepada Karyawan Mudah Dipahami

Informasi yang diberikan kepada seseorang atau karyawan agar mudah dipahami adalah bentuk pemberian informasi yang dilanjutkan dan dilakukan kepada setiap kalangan untuk melakukan dan menerima informasi yang diberikannya. Karena dengan pemberian informasi yang mudah dipahami juga akan mudah di implementasikannya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai informasi yang diberikan PT. Albany kepada karyawan mudah dipahami dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.10
Tanggapan Responden Mengenai Informasi Yang Diberikan PT. Albany Kepada Karyawan Mudah di Pahami

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	18	51,4
2	Setuju	12	34,2
3	Cukup Setuju	5	14,2
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai informasi yang diberikan PT. Albany kepada karyawan mudah dipahami yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 18 orang atau 51,4%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 12 orang atau 34,2%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 5 orang atau 14,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan menerima

informasi secara fakta dan mudah dipahami dengan apa yang diberikan oleh perusahaan. Sehingga karyawan selalu mendapatkan informasi yang mudah di cerna oleh dirinya.

5. Pengawasan Yang Dilakukan PT. Albany Sesuai Dengan Penyimpangan Yang Terjadi di Perusahaan

Penyimpangan yang terjadi pada sebuah perusahaan adalah suatu kesalahan yang dimaklumi untuk diterima, namun dengan pengawasan tersebut maka penyimpangan atau penyalahgunaan juga semakin berkurang, hal inilah yang perlu diperhatikan dalam melaksanakan perwujudan yang efektif untuk membina pengawasan bagi karyawan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pengawasan yang dilakukan PT. Albany berdasarkan penyimpangan yang terjadi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.11
Tanggapan Responden Mengenai Pengawasan Yang dilakukan PT. Albany Sesuai Dengan Penyimpangan Yang Terjadi di Perusahaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	21	60
2	Setuju	8	22,8
3	Cukup Setuju	6	17
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pengawasan yang dilakukan PT. Albany berdasarkan penyimpangan yang terjadi yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawann yang menjawab sangat setuju berjumlah 21 orang atau 60%. Karyawan

yang menjawab setuju berjumlah 8 orang atau 22,8%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 6 orang atau 17%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan melakukan pengawasan secara prosedur dan mendadak apabila terjadi penyimpangan yang dilakukan oleh karyawan, dengan pengawasan yang dilakukan tersebut maka akau mengurangi tingkat penyimpangan yang terjadi.

6. Pengawasan Yang Dilakukan PT. Albany Berdasarkan Kelalaian Dan Kesalahan Fatal Karyawan

Kesalahan kerja yang dilakukan oleh karyawan maka akan memberikan kerugian bagi perusahaan, apabila kesalahannya tersebut tidak dapat diperbaiki dengan waktu yang begitu singkat. Namun jika kesalahan dan kelalaian yang merugikan karyawan maka perlu dilakukannya pengawasan yang bersifat berkala sehingga dapat mengurangi kesalahan dan kelalaian dari karyawan itu sendiri. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pengawasan yang dilakukan PT. Albany berdasarkan kelalaian dan kesalahan fatal karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.12
Tanggapan Responden Mengenai Pengawasan Yang dilakukan PT. Albany Berdasarkan Kelalaian dan Kesalahan Fatal Karyawan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	22	62,8
2	Setuju	13	37
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pengawasan yang dilakukan PT. Albany berdasarkan kelalaian dan kesalahan fatal yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 22 orang atau 62,8%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 13 orang atau 37%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan melakukan pengawasan kepada karyawan dan bidang maintenance jika kesalahan yang terjadi secara fatal dan kesalahan yang dapat menurunkan dan menjatuhkan perusahaan.

7. Pengawasan Yang Dilakukan PT. Albany Sesuai Dengan Minat Karyawan

Pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan ini ialah harus sesuai dengan apa yang dibutuhkan dan diinginkan anggota, karena dengan menilai dan mengevaluasi pengawasan diharapkan berdasarkan kebutuhan dan kemudahan karyawan dalam mengelola dan menjadikan dasar pengawasan yang baik untuk diberikan dan di simpulkan kepada karyawan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pengawasan yang dilakukan PT Albany sesuai dengan keinginan anggota dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.13
Tanggapan Responden Mengenai Pengawasan Yang dilakukan PT. Albany
Sesuai Dengan Minat Karyawan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	7	20
2	Setuju	12	34,2
3	Cukup Setuju	16	45,7
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pengawasan yang dilakukan PT. Albany sesuai dengan keinginan anggota karyawan yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 7 orang atau 20%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 12 orang atau 34,2%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 16 orang atau 45,7%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan ini masih kurang sesuai dengan keinginan karyawan dan ada beberapa prosedur yang menurunkan kinerja karyawan, misalnya penekanan terhadap hasil kerja harus maksimal dan sesuai dengan kebijakan perusahaan.

8. Pengawasan Yang Dilakukan PT. Albany Secara Harmonis Dan Efisien

Pengawasan dari setiap yang dilakukan oleh perusahaan diharapkan untuk memiliki keharmonisan dan hubungan emosional yang baik dan dapat memberikan kenyamanan karyawan jika berada dalam pengawasan, karena jika dengan pengawasan secara paksa dan kurang harmonis maka akan mengurangi kinerja karyawan tersebut. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai

pengawasan yang dilakukan PT. Albany secara harmonis dan efisien dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.14
Tanggapan Responden Mengenai Pengawasan Yang dilakukan PT. Albany Secara Harmonis dan Efisien

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	9	25,7
2	Setuju	11	31,4
3	Cukup Setuju	15	42,8
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pengawasan yang dilakukan PT. Albany secara harmonis dan efisien yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 9 orang atau 25,7%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 11 orang atau 31,4%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 15 orang atau 42,8%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan memiliki ketidakharmonisan kepada karyawan jika akan melakukan pengawasan, karena apabila dalam pengawasan memiliki keharmonisan yang baik maka pengawasan yang dilakukan bersifat kerelaan dan tidak efektif.

9. Pengawasan Yang Dilakukan PT. Albany Memiliki Tingkat Kemudahan Dan Fleksibel

Kemudahan dan fleksibel dalam pengawasan maka akan memberikan kenyamanan karyawan dan tidak mempersulit karyawan tersebut dalam bekerja, karena jika dalam kesulitan ketika melaksanakan pengawasan, maka karyawan memiliki kinerja yang rendah dan akan memikirkan bagaimana untuk mengatasi atau memenuhi kebutuhan dari pengawasan tersebut. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pengawasan yang dilakukan PT. Albany memiliki tingkat kemudahan dan fleksibel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.15
Tanggapan Responden Mengenai Pengawasan Yang dilakukan PT. Albany Memiliki Tingkat Kemudahan dan Fleksibel

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	8	22,8
2	Setuju	13	37
3	Cukup Setuju	14	40
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pengawasan yang dilakukan PT. Albany memiliki tingkat kemudahan dan fleksibel yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 8 orang atau 22,8%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 13 orang atau 37%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 14 orang atau 40%

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan selalu

menyulitkan karyawan dalam melakukan pengawasan dan selalu meminta karyawan untuk mencari apa yang dibutuhkan oleh tim pengawas nya sehingga dengan hal ini maka akan memberikan kesulitan dan ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja.

10. Tanggapan Karyawan Terhadap Pengawasan PT. Albany Sesuai Dengan Lingkungan Kerja

Reaksi dan tanggapan karyawan dalam bekerja haruslah sesuai dengan lingkungan kerja saat ini, karena jika lingkungan kerja belum memadai dan belum sesuai dengan fasilitas kerja yang didapatkannya maka reaksi karyawan akan secara langsung tidak senang, namun jika fasilitas dan lingkungan dalam pengawasan memadai maka kinerja karyawan juga meningkat. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai reaksi dan tanggapan karyawan terhadap pengawasan PT. Albany sesuai dengan lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.16

Tanggapan Responden Mengenai Tanggapan Karyawan Terhadap Pengawasan di PT. Albany Sesuai dengan Lingkungan Kerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	12	34,2
2	Setuju	22	62,8
3	Cukup Setuju	1	2,8
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai reaksi dan tanggapan karyawan terhadap PT. Albany sesuai dengan lingkungan kerja yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang atau 34,2%. Karyawan yang menjawab

setuju berjumlah 22 orang atau 62,8%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 1 orang atau 2,8%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan merasa reaksi dari pengawasan yang telah dilakukan oleh perusahaan sudah cukup baik dengan situasi dan lingkungan yang memadai yang dapat memberikan kenyamanan karyawan selama melaksanakan pengawasan kerja.

11. Pengawasan Yang Dilakukan PT. Albany Diarahkan Untuk Pelaksanaan Kerja

Pelaksanaan pengawasan kerja dilakukan untuk menyelesaikan dan mengatasi permasalahan yang terjadi pada pelaksanaan setiap pekerjaan yang agar nantinya dapat mempermudah tugas dan bagian dari pekerjaan itu sendiri. Karena jika pengawasan dilakukan bukan untuk pelaksanaan kerja maka akan menurunkan tingkat kinerja karyawan itu sendiri. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pengawasan yang dilakukan PT. Albany diarahkan untuk pelaksanaan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.17
Tanggapan Responden Mengenai Pengawasan Yang dilakukan PT. Albany Diarahkan Untuk Pelaksanaan Kerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	15	42,8
2	Setuju	17	48,5
3	Cukup Setuju	3	8,5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pengawasan yang dilakukan PT. Albany diarahkan untuk pelaksanaan kerja yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 15 orang atau 42,8%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 17 orang atau 48,5%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 3 orang atau 8,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan melakukan pengawasan kerja untuk mengefektifkan pelaksanaan kerja karyawan dengan baik dan agar berjalan dengan efisien bagi karyawan itu sendiri.

12. Pengawasan Yang Dilakukan PT. Albany Diarahkan Untuk Standar Kerja Dari Perusahaan

Pengawasan kerja dilakukan untuk melakukan otonomi kerja yang dapat mengefektifkan dan pelaksanaan kerja yang dapat sejalan dengan tujuan dari perusahaan itu sendiri. Dalam membina pelaksanaan kerja yang dapat membangun hasil kerja yang memadai dengan pengawasan kerja dengan baik. Pengawasan kerja dengan otonomi kerja yang efektif untuk karyawan. Dengan pengotonomian kerja yang baik dengan seiringnya pengawasan kerja juga akan mempermudah karyawan untuk bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pengawasan yang dilakukan PT. Albany diarahkan untuk otonomi kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.18
Tanggapan Responden Mengenai Pengawasan Yang dilakukan PT. Albany
Diarahkan Untuk Standar Kerja Dari Perusahaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	16	45,7
2	Setuju	19	54,2
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pengawasan yang dilakukan PT. Albany diarahkan untuk pelaksanaan kerja yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang atau 45,7%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 19 orang atau 54,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa pengawasan kerja ini dilakukan untuk melakukan pelaksanaan kerja agar berjalan dengan efektif. Dan dengan melihat pelaksanaan kerja maka akan dilihat juga baik atau tidak baik dan dilakukan dengan pengawasan kerja untuk memperbaikinya.

13. Pengawasan Yang Dilakukan PT. Albany Diarahkan Untuk Prestasi Kerja

Pengawasan kerja yang baik dan dalam melakukan bentuk dengan yang dapat diberikan agar dalam melaksanakan pekerjaan dapat dilakukan dengan baik. Jika karyawan memiliki prestasi kerja yang rendah maka karyawan harus dilakukan dengan baik dan dapat memberikan kemudahan karyawan untuk bekerja, jika pengawasan kerja dapat meningkatkan prestasi, maka karyawan akan selalu merasa

nyaman dalam pengawasan tersebut. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pengawasan yang dilakukan PT. Albany diarahkan untuk prestasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.19
Tanggapan Responden Mengenai Pengawasan Yang dilakukan PT. Albany
Diarahkan Untuk Prestasi Kerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	16	45,7
2	Setuju	13	37
3	Cukup Setuju	6	17
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pengawasan yang dilakukan PT. Albany diarahkan untuk prestasi kerja yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang atau 45,7%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 13 orang atau 37%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 6 orang atau 17%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa pengawasan kerja yang dilakukan oleh perusahaan ini dilaksanakan untuk peningkatan prestasi kerja karyawan agar hasil dan kinerja karyawan tersebut dapat berjalan dengan baik.

Tabel 5.20
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel
Pengawasan Kerja (X) Pada PT. Albany Corona Lestari Cabang
Pekanbaru

Variabel Pengawasan Kerja	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Tepat Waktu dan Objektif						
Perusahaan selalu tepat dan terbuka dalam melakukan pengawasan	13	17	5	0	0	148
Bobot Nilai	65	68	15	0	0	
PT. Albany selalu mengevaluasi tindakan tepat waktu	10	14	6	5	0	124
Bobot Nilai	50	56	18	0	0	
PT. Albany memberikan informasi yang objektif	15	13	4	3	0	145
Bobot Nilai	75	52	12	6	0	
Informasi yang diberikan PT. Albany kepada karyawan mudah dipahami	18	12	5	0	0	153
Bobot Nilai	90	48	15	0	0	
Terpusat pada titik pengawasan strategi						
Pengawasan yang dilakukan PT. Albany berdasarkan penyimpangan yang terjadi	21	8	6	0	0	155
Bobot Nilai	105	32	18	0	0	
Pengawasan yang dilakukan PT. Albany berdasarkan kelalaian dan kesalahan fatal karyawan	22	13	0	0	0	162
Bobot Nilai	110	52	0	0	0	
Pengawasan yang dilakukan PT. Albany sesuai dengan keinginan anggota	7	12	16	0	0	131
Bobot Nilai	35	48	48	0	0	
Pengawasan yang dilakukan PT. Albany secara harmonis dan efisien	9	11	15	0	0	134

Bobot Nilai	45	44	45	0	0	
Fleksible						
Pengawasan yang dilakukan PT. Albany memiliki tingkat kemudahan dan fleksibel	8	13	14	0	0	134
Bobot Nilai	40	52	42	0	0	
Reaksi dan tanggapan karyawan terhadap pengawasan PT. Albany sesuai dengan lingkungan kerja	12	22	1	0	0	151
Bobot Nilai	60	88	3	0	0	
Penerimaan terhadap anggota						
Pengawasan yang dilakukan PT. Albany diarahkan untuk pelaksanaan kerja	15	17	3	0	0	152
Bobot Nilai	75	68	9	0	0	
Pengawasan yang dilakukan PT. Albany diarahkan untuk otonomi kerja	16	19	0	0	0	156
Bobot Nilai	80	76	0	0	0	
Pengawasan yang dilakukan PT. Albany diarahkan untuk prestasi kerja	16	13	6	0	0	150
Bobot Nilai	80	52	18	0	0	
Total Skor						1.895
Skor Tertinggi						162
Skor Terendah						124
Kriteria Penilaian						Baik

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu Pengawasan yang dilakukan PT. Albany berdasarkan kelalaian dan kesalahan fatal karyawan dengan skor sebanyak 162. Dan yang paling rendah berada pada indicator PT. Albany selalu mengevaluasi tindakan tepat waktu dengan skor sebanyak 124.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$13 \times 5 \times 35 = 2.275$$

Skor Minimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$13 \times 1 \times 35 = 455$$

Rata-Rata : $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$

$$: \frac{2.275 - 455}{5}$$

$$: 364$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel pengawasan kerja karyawan pada PT. Albany Corona Lestari Cabang Pekanbaru dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik = 2.275- 1.911

Baik = 1.911- 1.547

Netral = 1.547- 1.183

Tidak Baik = 1.183- 819

Sangat Tidak Baik = 819- 455

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel pengawasan kerja karyawan pada PT. Albany Corona Lestari Cabang Pekanbaru adalah sebesar 1.895 Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 1.911- 1.547 yang termasuk dalam kategori baik. hal ini dikarenakan bahwa hasil tanggapan responden menilai bahwa pengawasan yang dilakukan oleh

karyawan sejalan dengan efektif yang bertujuan untuk pelaksanaan kerja dan memberikan pengawasan secara prosedur dan memberikan kesempatan untuk karyawan dalam memperbaiki hasil kerjanya dengan baik.

5.4 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan Pada PT. Albany Corona Lestari Cabang Pekanbaru

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Dapat disimpulkan bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan kinerja juga dapat diartikan sebagai kualitas, kuantitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Untuk melihat kinerja karyawan dalam penelitian ini dapat dijelaskan berikut ini:

1. Karyawan Memiliki Proses Kerja Yang Baik dan Efektif

Proses kerja yang baik dengan kondisi yang aktif maka akan memberikan kemudahan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan karena jika proses kerja yang dapat berjalan dengan baik. Kondisi kerja yang efektif maka akan memberikan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Jika karyawan tidak memiliki proses kerja yang baik dan sejalan dengan kebutuhan karyawan dan keinginan perusahaan maka kinerja karyawan tidak berjalan dengan baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan memiliki proses kerja yang baik dan kondisi yang efektif dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.21
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Memiliki Proses Kerja Yang Baik dan Efektif

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	15	42,8
2	Setuju	14	40
3	Cukup Setuju	6	17
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan memiliki proses kerja yang baik dan kondisi yang efektif yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 15 orang atau 42,8%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 14 orang atau 40%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 6 orang atau 17%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan memiliki proses kerja yang sejalan dengan tujuan perusahaan dan kondisi kerja yang mampu dilakukan dengan baik.

2. Karyawan Selalu Bekerja Dengan Waktu Yang Jelas Dan Teratur

Penyelesaian tugas dengan waktu yang jelas dan teratur adalah salah satu keinginan dan kepribadian yang dijalankan oleh karyawan untuk menjalankan tugas secara baik. Penyelesaian yang baik dan tepat waktu akan memudahkan penyelesaian kerja yang tepat. Sehingga dengan ketepatan tersebut maka tidak perlu mengulangi pekerjaan yang dilakukannya. Untuk melihat hasil tanggapan

responden mengenai karyawan selalu bekerja dengan waktu yang jelas dan teratur dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.22
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Bekerja Dengan Waktu Yang Jelas dan Teratur

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	14	40
2	Setuju	21	60
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan selalu bekerja dengan waktu yang jelas dan teratur yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 14 orang atau 40%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 21 orang atau 60%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada bidang maintenance ini bekerja dengan waktu yang efektif dan sesuai dengan jam kerja yang diberikan oleh perusahaan. Meskipun perusahaan melaksanakan pengawasan kerja tetapi karyawan tetap bekerja dengan efektif.

3. Karyawan Memiliki Kesalahan Kerja Yang Rendah

Kesalahan kerja dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang dilakukan adalah salah satu bentuk dan sikap yang ada pada diri karyawan dan merupakan hal yang lumrah untuk dimaklumi, karena kesalahan kerja yang belum fatal masih bisa diperbaiki. Dengan demikian dengan kesalahan kerja yang rendah akan

meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri, tapi apabila kesalahan kerja karyawan itu tinggi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan memiliki kesalahan kerja yang rendah dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.23
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Memiliki Kesalahan Kerja Yang Rendah

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	12	34,2
2	Setuju	14	40
3	Cukup Setuju	9	25,7
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan memiliki kesalahan kerja yang rendah berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang atau 34,2%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 14 orang atau 40%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 9 orang atau 25,7%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan masih ada beberapa kesalahan kerja yang didapatinya karena ada teknik baru atau strategi baru dalam menyelesaikan pekerjaannya tersebut.

4. Karyawan Selalu Mengutamakan Pekerjaan Dengan Baik

Memberikan pelayanan yang baik terhadap tugas yang dilakukan karyawan dituntut untuk selalu mencapai target yang efektif dan berdasarkan kebijakan dari karyawan itu sendiri. Karena dengan jumlah pekerjaan dan pelayanan yang baik serta yang memadai dan efisien maka akan mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan memberikan pelayanan yang baik dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.24
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Mengutamakan Pekerjaan Dengan Baik

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	24	68,5
2	Setuju	11	31,4
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan memberikan pelayanan yang baik dalam bekerja yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 24 orang atau 68,5%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 11 orang atau 31,4%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan perusahaan ini memiliki pelayanan yang baik untuk pekerjaannya dengan efektif agar pelaksanaan kerja dapat berjalan sebagaimana mestinya.

5. Karyawan PT. Albany Memiliki Kualitas Kerja Yang Baik

Kualitas kerja yang baik sehingga dapat memberikan kemudahan bagi karyawan untuk bekerja dengan baik dan dapat menjalin silaturahmi untuk karyawan karyawan dan anggota karyawan yang lainnya. Kualitas kerja yang baik dapat mempermudah karyawan untuk bekerja dan mampu meningkatkan tujuan dan misi perusahaan dengan efektif. Dengan kualitas kerja yang baik tersebut juga ak mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Tanpa kualitas yang baik dalam pekerjaan perusahaan akan ragu untuk menilai pekerjaan yang dilakukan karyawan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Albany memiliki kualitas kerja yang baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.25
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Albany Memiliki Kualitas Kerja Yang Baik

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	12	34,2
2	Setuju	13	37
3	Cukup Setuju	10	28,5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Albany memiliki kualitas kerja yang baik yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang atau 34,2%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 13 orang atau 37%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 10 orang atau 28,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja pada perusahaan ini diharuskan untuk memiliki kualitas yang baik dalam bekerja sehingga dapat mencapai target kerjanya yang maksimal.

6. Karyawan Memiliki Kemampuan Dalam Bekerja Yang Menjamin Perusahaan

Kemampuan dalam bekerja yang dapat menjamin perusahaan haruslah memiliki level dari tingkatan yang rendah maupun tingkatan yang tertinggi, dengan beberapa tingkatan dalam bekerja tersebut diharuskan untuk menyelesaikan dengan kemampuannya kerjanya masing-masing individu agar dalam menyelesaikan pekerjaan dapat sejalan dengan harapan perusahaan dan meningkatkan tujuan perusahaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan memiliki kemampuan dalam bekerja yang menjamin perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.26
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Memiliki Kemampuan Dalam Bekerja Yang Menjamin Perusahaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	14	40
2	Setuju	19	54,2
3	Cukup Setuju	2	5,7
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan memiliki kemampuan dalam bekerja yang menjamin perusahaan yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang

menjawab sangat setuju berjumlah 14 orang atau 40%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 19 orang atau 54,2%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 2 orang atau 5,7%

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan perusahaan haruslah memiliki kemampuan kerja yang baik dan dapat mengimplementasikan kerjanya dengan efektif.

7. Karyawan Mampu Menganalisis dan Menggunakan Peralatan Kerja Dengan Efektif

Menganalisis dan menggunakan peralatan kerja diberikan kepada perusahaan adalah kebutuhan dari perusahaan yang memiliki karyawan mempunyai pengetahuan dan wawasan yang baik dalam menerima dan menganalisis informasi serta menggunakan peralatan kerja dengan baik. Karena dengan kemampuan untuk menganalisis informasi juga dapat memberikan kemudahan bagi karyawan itu sendiri. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan mampu menganalisis dan menggunakan peralatan kerja dengan efektif dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.27

Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mampu Menganalisis dan Menggunakan Peralatan Kerja Dengan Efektif

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	22	62,8
2	Setuju	13	37
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan mampu menganalisis dan menggunakan peralatan kerja dengan efektif yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 22 orang atau 62,8%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 13 orang atau 37%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja pada perusahaan ini dituntut harus mampu menggunakan seluruh peralatan kerja dengan baik dan efektif.

8. Karyawan PT. Albany Mampu Mengevaluasi Kerja Secara Efisien

Pengevaluasian kerja diharapkan untuk memahami dan menyimpulkan dari tugas dan pekerjaan yang diberikan, karena dengan pengevaluasian kerja dengan baik dan tertata dengan rapi maka akan memberikan kemudahan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan secara memadai, dengan evaluasi maka akan mempermudah karyawan untuk menilai hasil kerjanya sendiri. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Albany mampu mengevaluasi kerja secara efisien dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.28
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Albany Mampu Mengevaluasi Kerja Secara Efisien

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	16	45,7
2	Setuju	12	34,2
3	Cukup Setuju	7	20
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Albany mampu mengevaluasi kerja secara efisien yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang atau 45,7%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 12 orang atau 34,2%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 7 orang atau 20%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan masih mampu mengevaluasi hasil yang dilakukannya dengan baik dan memperbaiki kesalahan kerja yang sudah dilakukan sebelumnya.

Tabel 5.29
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Kinerja (Y) Pada PT. Albany Corona Lestari Cabang Pekanbaru

Variabel Kinerja	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Kuantitas Kerja						
Karyawan memiliki proses kerja yang baik dan kondisi yang efektif	15	14	6	0	0	149
Bobot Nilai	75	56	18	0	0	
karyawan selalu bekerja dengan waktu yang jelas dan teratur	14	21	0	0	0	154
Bobot Nilai	70	84	0	0	0	
Karyawan memiliki kesalahan kerja yang rendah	12	14	9	0	0	143
Bobot Nilai	60	56	27	0	0	
Karyawan memberikan pelayanan yang baik dalam bekerja	24	11	0	0	0	164
Bobot Nilai	120	44	0	0	0	
Kualitas Kerja						

Karyawan memiliki kualitas kerja yang baik	12	13	10	0	0	142
Bobot Nilai	60	52	30	0	0	
Karyawan memiliki kemampuan dalam bekerja yang menjamin perusahaan	14	19	2	0	0	152
Bobot Nilai	70	76	6	0	0	
Karyawan mampu menganalisis dan menggunakan peralatan kerja dengan efektif	22	13	0	0	0	162
Bobot Nilai	110	52	0	0	0	
Karyawan mampu mengevaluasi kerja yang efisien	16	12	7	0	0	149
Bobot Nilai	80	48	21	0	0	
Total Skor						1.215
Skor Tertinggi						164
Skor Terendah						142
Kriteria Penilaian						Baik

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indikator yaitu Karyawan memberikan pelayanan yang baik dalam bekerja dengan skor sebanyak 164. Dan yang paling rendah berada pada indikator PT Karyawan memiliki kualitas kerja yang baik dengan skor sebanyak 142.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$8 \times 5 \times 35 = 1.400$$

Skor Minimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$8 \times 1 \times 35 = 280$$

Rata-Rata : $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\dots}$

$$\begin{aligned} & 5 \\ & : \frac{1.400 - 280}{5} \\ & : 224 \end{aligned}$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel kinerja karyawan pada PT. Albany Corona Lestari Cabang Pekanbaru dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik	= 1.400- 1.176
Baik	= 1.176- 952
Netral	= 952- 728
Tidak Baik	= 728- 504
Sangat Tidak Baik	= 504- 280

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel kinerja karyawan pada PT. Albany Corona Lestari Cabang Pekanbaru adalah sebesar 1.215. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 1.400- 1.176 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan memiliki hasil kerja yang baik dengan mampu mengevaluasi hasil kerjanya untuk perusahaan dan mampu bekerja dengan proses yang efektif dan mengkondisikan kerja secara terarah.

5.5 Analisis Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Albany Corona Lestari Cabang Pekanbaru

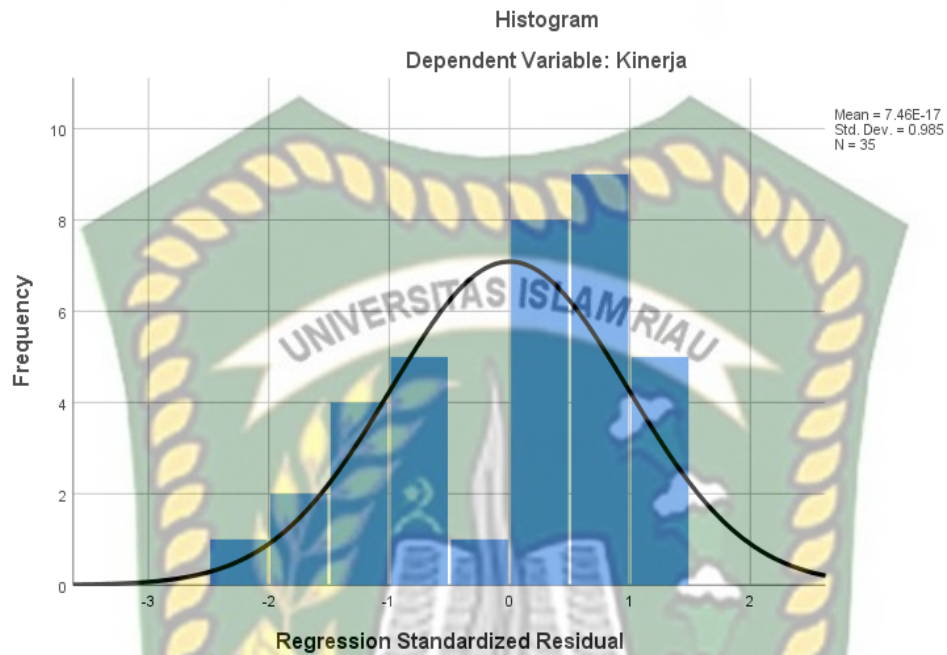
5.5.1 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk melihat data itu normal atau tidak yang memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi variabel atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara yang mudah untuk melihat normalitas data adalah melihat histogram dan melihat normal probability plots. Asumsi dari histogram tersebut adalah:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 5.1
Uji Histogram



Dari gambar diatas diketahui bahwa uji normalitas menggunakan pendekatan uji histogram. Berdasarkan gambar yang sudah dilihat ialah bahwa garis diagonal antara sumbu X dan Y sejalan meningkat dan tidak bergelombang seiring mengikuti garis yang sebenarnya sampai garis frekuensi dengan efektif. Jadi dapat disimpulkan bahwa melalui pendekatan histogram pada penelitian ini berdistribusi normal. Dan adapun pendekatan yang digunakan selain uji histogram ialah grafik normal P-Plot yang dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 5.2
Normal P-Plot



Dari gambar diatas adalah gambar uji normalitas menggunakan pendekatan normal P-Plot. Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa bulat-bulat mengikuti garis diagonal antara sumbu X dan sumbu Y tidak berjauhan dari sekitar garis frekuensi tersebut. Berdasarkan gambar tersebut dilihat bahwa garis sumbu masih mengarah sejalan dan mengikuti garis sumbu Y. jadi dapat diartikan bahwa uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan normal P-Plot berdistribusi normal.

b. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dari penelitian yang sudah dirumuskan sebelumnya, yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel pengawasan kerja terhadap kinerja. Adapun nilai regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.30
Analisis Regresi Linier Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	6.664	3.508		1.900	.066
	Pengawasan	.887	.098	.843	9.013	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas diketahui analisis regresi linier sederhana, maka bentuk persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + e$$

$$Y = 6,664 + 0,887 X_1 + e$$

Kesimpulannya :

X : Pengawasan Kerja

Y : Kinerja karyawan

a : konstanta

b₁ : Koefisien regresi antara pengawasan kerja terhadap kinerja

Dari penjelasan tersebut, maka dapat diimplementasikan sebagai berikut:

- Nilai konstan dari variabel (Y) sebesar 6, 664 artinya jika variabel pengawasan kerja satuan nilainya adalah (1), maka kinerja akan tetap berada pada 6,664. Artinya jika PT. Albany Corona Lestari tidak melaksanakan pengawasan kerja dengan baik dan sesuai dengan keinginan perusahaan maka kinerja karyawan akan tetap pada 6,664 atau 66,64%.
- Koefisien regresi dari variabel pengawasan kerja. Jika satuan nilai dari pengawasan kerja memiliki coefficient (b₁)= 0,887. Hal ini berarti setiap ada

pengawasan kerja yang dilakukan perusahaan secara baik dan dapat memberikan kemudahan karyawan untuk melakukan pengawasan kerja, maka tingkat kinerja karyawan akan meningkat sebesar 88,7%

2. Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen pada pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (*Adjusted R²*) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu tekanan ketaatan, kompleksitas tugas, efikasi diri, tekanan anggaran waktu terhadap *audit judgment*. Nilai (*Adjusted R²*) mempunyai interval antara 0 dan 1. Untuk melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.31
Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.843 ^a	.711	.702	4.426	.378

a. Predictors: (Constant), Pengawasan

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas ialah koefisien determinasi (R²) dalam penelitian ini dan dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar R= .843^a. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan pada PT. Albany Corona Lestari yaitu sebesar 0,711 atau 71,1%.

Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan sejalan dengan tingkat hubungan yang tinggi. Dari analisis data diatas diketahui bahwa besarnya *R Square* 0,711. Hal ini berarti 71,1% variabel kinerja dapat dipengaruhi oleh pengawasan kerja. Sedangkan sisanya ($100\% - 71,1\% = 28,9\%$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti budaya organisasi, keterikatan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan lain-lain.

b. Uji T Parsial

Uji T parsial ialah uji yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial digunakan uji statistic t (Uji-T). Pengujian statistic ini dilakukan dengan melihat taraf signifikan (p value), jika taraf signifikansi yang memiliki nilai perhitungan dibawah (lebih besar) dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Adapun tanda (-) atau (+) dari Beta dan t menunjukkan arah pengaruh variabel. Apabila (-) maka variabel tersebut berpengaruh negative, artinya akan menurunkan kepuasan pelanggan dan apabila (+) maka berpengaruh positif yang berarti dengan peningkatan variabel tersebut akan meningkatkan kinerja. Adapun hasil uji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.32

Uji T Parsial

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.664	3.508		1.900	.066
	Pengawasan	.887	.098	.843	9.013	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS 26, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa menggunakan Uji T Parsial yaitu nilai t-hitung untuk variabel pengawasan kerja (X) = memiliki nilai t hitung 9,013 > dan T tabel 1,689 dengan nilai signifikansi 0,000 yaitu ($9,013 > 1,689$). Jadi dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya pengawasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Albany Corona Lestari Cabang Pekanbaru.

5.6 Pembahasan Hasil Penelitian

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Albany Corona Lestari Cabang Pekanbaru. Dengan melihat pengawasan kerja yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan, maka akan dilihat juga bagaimana cara perusahaan untuk mengevaluasi kinerja karyawan.

Berdasarkan pengujian statistic menggunakan uji t parsial, menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel. Dan dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya pengawasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Albany Corona Lestari Cabang Pekanbaru.

Pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Albany Corona Lestari. Hasil positif ini bermakna bahwa semakin sering perusahaan melakukan pengawasan kerja dengan baik dan dilakukan secara efektif kepada karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Namun jika sebaliknya jika perusahaan tidak melakukan pengawasan

kerja dengan baik, dan lalai dalam mengawasi karyawan maka kinerja karyawan akan semakin rendah.

Besarnya kontribusi pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Albany Corona Lestari ialah sebesar 0,711 atau 71,1% yang berpengaruh kuat. hubungan yang terjadi adalah positif dan sejalan dengan tingkat hubungan yang tinggi. Dari analisis data diatas diketahui bahwa besarnya *R Square* 0,711. Hal ini berarti 71,1% variabel kinerja dapat dipengaruhi oleh pengawasan kerja. Sedangkan sisanya ($100\% - 71,1\% = 28,9\%$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti budaya organisasi, keterikatan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan lain-lain.

Skor persentase tertinggi berada pada indikator pengawasan yang dilakukan PT. Albany berdasarkan kelalaian dan kesalahan fatal karyawan, hal ini dikarenakan bahwa pengawasan kerja yang dilakukan oleh perusahaan untuk menilai kelalaian dari karyawan yang bekerja dan menilai laporan dari anggota karyawan akibat dari kelalaiannya tersebut. Namun apabila karyawan terdapat kesalahan yang sangat fatal yang merugikan perusahaan, maka akan dilakukan pengawasan secara mendadak.

Dan skor persentase terendah berada pada indicator PT. Albany selalu mengevaluasi tindakan tepat waktu, hal ini dikarenakan bahwa pengawasan kerja perusahaan selalu tidak sesuai dengan waktu dan informasi yang diberikan atau yang didapatkan oleh karyawan sehingga karyawan masih ada kendala lama memenuhi pengawasan kerja perusahaan tersebut.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Rosinta

Romauli Situmeang pada tahun 2017 yang berjudul Pengaruh pengawasan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah. Dan penelitian yang dilakukan oleh Tri Yulesti Maharani pada tahun 2012 yang berjudul Pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Adi Prima Palembang.

PT. Albany Corona Lestari memiliki pengawasan kerja yang ketat dan tidak sesuai dengan batas waktu yang di tentukan oleh prosedur perusahaan, dan tujuan dari pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan ini ialah untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, dan melakukan pelaksanaan kerja dengan efektif, serta pengawasan kerja ini juga dilakukan untuk melakukan dan merelaksasi otonomi kerja karyawan agar lebih meningkat lagi.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian maka yang akan dijadikan kesimpulan dalam penelitian ini ialah:

1. Pengawasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Albany Corona Lestari Cabang Pekanbaru
2. Nilai R Square dalam penelitian ini sebesar 71,1% yang artinya pengawasan kerja berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan pada PT. Albany Corona Lestari Cabang Pekanbaru
3. Skor persentase tertinggi berada pada indikator pengawasan yang dilakukan PT. Albany berdasarkan kelalaian dan kesalahan fatal karyawan, hal ini dikarenakan bahwa pengawasan kerja yang dilakukan oleh perusahaan untuk menilai kelalaian dari karyawan yang bekerja dan menilai laporan dari anggota karyawan akibat dari kelalaiannya tersebut
4. Skor persentase terendah berada pada indikator PT. Albany selalu mengevaluasi tindakan tepat waktu, hal ini dikarenakan bahwa pengawasan kerja perusahaan selalu tidak sesuai dengan waktu dan informasi yang diberikan atau yang didapatkan oleh karyawan sehingga karyawan masih ada kendala lama memenuhi pengawasan kerja perusahaan tersebut

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka adapun saran-saran oleh peneliti dapat dilihat sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan diharapkan untuk melakukan pengawasan kerja dengan ketat namun sesuai dengan keinginan karyawan, sehingga karyawan menyesuaikan waktu dan kebutuhan yang di penuhi untuk pengawasan kerja tersebut
2. Bagi perusahaan juga diharapkan untuk mengevaluasi lebih detail dan mendalam apabila terdapat kesalahan kerja karyawan dan tindakan yang fatal sehingga kesalahan karyawan tidak terjadi lagi baik dalam pengawasan maupun tidak dalam pengawasan.
3. Bagi peneliti diharapkan untuk memahami dan mengimplementasikan pengetahuan dari hasil penelitian ini agar mampu untuk mempelajari apa saja yang harus di benahi dalam pelaksanaan pengawasan kerja dan kinerja karyawan.
4. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti lebih dalam mengenai variabel yang lainnya untuk melihat apa saja yang akan mempengaruhi kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Hadar, Nawawi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Husain, Umar, 2012, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Guntur, Tarigan. 2014. *Aspek-Aspek Pengawasan Kerja*. Jakarta: Salemba Empat
- I.G, Wursanto, 2010, *Dasar-dasar Manajemen Personalia*, Jakarta: Pustaka Dian
- Kadarisman, 2012, *Manajemen Kompensasi*, Jakarta: Rajawali Press
- Kartini, Kartono, 2012, *Pemimpin Antara Keberhasilan dan Kegagalan*, Jakarta: Kata Hasta Pustaka
- Kasmawati, 2014, Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pad PT. Sermani Steel Makassar, Skripsi Universitas UIN Alauddin Makassar.
- Komaruddin, 2012. *Manajemen Pengawasan Kualitas Terpadu*, Jakarta: Rajawali Pers
- Kreitner, Robert dan Kinicki, 2010, *Sistem Informasi dan Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: BPEE-UGM
- Malayu, S.P. Hasibuan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*, Cetakan Kedelapan, Jakarta: Bumi Aksar
- Mangkunegara. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Rapika Aditama
- Manullang, 2012, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Manullang, 2013, *Dasar-Dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Marwansyah, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Mathis, R and Jackson, 2013, *Human Resources Development (Track MBseries/ Terjemahan)*, Jakarta: Prestasi Pustaka
- Muchdarsyah, Sinungan, 2012. *Dasar-Dasar Teknik Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mulyadi dan Setyawan 2012, *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*, Edisi 1, Penerbit Aditya Media, Yogyakarta.
- Nawawi, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajahmada University Press

- Nitisemito, Alex, 2012. *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Cetakan Kedelapan. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Priansa, Doni, 2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta
- Priyatno, Duwi. 2014. *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: CV.
- Rivai, V, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik (edisi pertama)*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal dan Jauvani Sagala, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. edisi kedua, cetakan ke-5, PT. Raja Grafindo Persada, Depok
- Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge, 2014. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, Edisi keduabelas, Penerjemahan Diana Angelica, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins. 2012. *Perilaku Organisasi*. Buku 2, Jakarta: Salemba Empat.
- Robert, Mokler, 2013. *Management Control Process*, Alih Bahasa Hani Handoko, Jakarta: Bumi Aksara
- Rucky, Achmad, S., 2013. *Sistem Manajemen Kinerja*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Rusby Zulkifli, 2017. *Manajemen sumber daya manusia, edisi 1 cetak 1*. Jakarta
- Sadarmayanti. 2012. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. CV. Mandar Maju, Bandung
- Schmerhorn, 2012. *Human Resource Management*. Philadelphia: Kogan Page
- Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi 1 cetak 1*. Jakarta
- Slameto, 2012. *Belajar dan Faktor-Faktor yang mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sondang. 2012. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara