

**ANALISIS PENGAWASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN REDAKSI
PADA PT. PEKANBARU POS INTERGRAFIKA GROUP**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau



DISUSUN OLEH:

AFDHAL FADEL PUTRA

NPM : 145210388

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2019



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan Telp. (0761) 72126

Fax (0761)674834 PEKANBARU – 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Afdhal Fadel Putra
NPM : 145210388
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Analisis Pengawasan Kerja Karyawan Bagian Redaksi Pada
PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group

Disahkan Oleh :

Pembimbing I

(Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM)

Pembimbing II

(Ramzi Durin, SH., MH)

Mengetahui :

Dekan

(Drs. H. Abrar, M,Si.,AK.CA)

Ketua Program Studi

(Azmansyah, SE., M.Econ)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan Telp. (0761) 72126
Fax (0761)674834 PEKANBARU – 28284

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Nama : Afdhal Fadel Putra
NPM : 145210388
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Analisis Pengawasan Kerja Karyawan Bagian Redaksi Pada PT.
Pekanbaru Pos Intergrafika Group :

Disetujui Oleh :

Tim Penguji:

1. Dr. Dra. Hj. Eka Nuraini R., M.Si
2. Hj. Susie Suryani, SE., MM
3. Yul Efrita, SE., MM

Mengetahui :

Pembimbing I

(Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM)

Pembimbing II

(Ramzi Durin, SH.,MH)

Ketua Program Studi

(Azmansyah, SE., M.Econ)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS EKONOMI

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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah dilaksanakan Bimbingan Skripsi Terhadap:

Nama : **Afdhal Fadel Putra**

Npm : **145210388**

Fakultas : **Ekonomi**

Program Studi : **Manajemen S-1**



Sponsor : **Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM**

Co. Sponsor : **Ramzi Durin, SH.,MH**


Judul : **Analisis Pengawasan Kerja Karyawan Bagian Redaksi Pada PT.
Pekanbaru Pos Intergrafika Group**

Dengan Perincian Sebagai Berikut:

No.	Tanggal	Catatan		Berita Acara Bimbingan	Paraf	
		Sponsor	Co. Sponsor		Sponsor	Co. Sponsor
1	18/07/2018	√		<ul style="list-style-type: none">• Teori ditambah• Faktor-faktor pengawasan• Perbaiki kerangka berfikir• Perbaiki sampel		
2	01/08/2018	√		<ul style="list-style-type: none">• Acc Seminar Proposal		
3	07/18/2018	√		<ul style="list-style-type: none">• Acc Outline		
4	26/11/2018	√		<ul style="list-style-type: none">• Lanjut ke pembimbing 2		
6	29/11/2018	√		<ul style="list-style-type: none">• Perbaiki tabel pembahasan• Rumusan masalah		
7	03/12/2018	√		<ul style="list-style-type: none">• Acc Seminar Hasil		
8	24/05/2018		√	<ul style="list-style-type: none">• Gambarkan sistem pengawasan di latar belakang• Tambahkan teori di latar belakang• Daftar pustaka lengkapi		
9	04/06/2018		√	<ul style="list-style-type: none">• Lanjut ke pembimbing 2		
10	08/08/2018		√	<ul style="list-style-type: none">• Acc seminar proposal		

No.	Tanggal	Catatan		Berita Acara Bimbingan	Paraf	
		Sponsor	Co. Sponsor		Sponsor	Co. Sponsor
11	26/11/2018		√	<ul style="list-style-type: none"> • Kesimpulan di perjelas • Cantumkan sumber di tabel • Perbaiki sesuai petunjuk 		
12	04/12/2018		√	<ul style="list-style-type: none"> • Acc seminar hasil 		

Pekanbaru, 19 Maret 2019
Wakil Dekan I


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



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

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

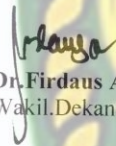
BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No:1600/Kpts/FE-UIR/2019, Tanggal 14 Maret 2019, Maka pada Hari Jum'at 15 Maret 2019 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program S1 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Jurusan **Manajemen** S1 Tahun Akademis 2018/2019.

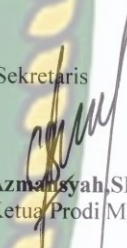
1. Nama : Afdhal Fadel Putra
2. N P M : 145210388
3. Jurusan : Manajemen S1
4. Judul skripsi : Analisis Pengawasan Kerja Karyawan Bagian Redaksi Pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group
5. Tanggal ujian : 15 Maret 2019
6. Waktu ujian : 60 menit.
7. Tempat ujian : Ruang sidang meja hijau Fekon UIR
8. Lulus Yudicium/Nilai : **B+ (70,27)**
9. Keterangan lain : Aman dan lancar.

PANITIA UJIAN

Ketua


Dr. Firdaus AR, SE, M. Si, Ak. CA
Wakil. Dekan bid. Akademis

Sekretaris


Azmansyah, SE, M. Econ
Ketua Prodi Mgt S1

Dosen penguji :

1. Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuti S., MM
2. Azmansyah, SE., M. Econ
3. Dr. Dra. Hj. Eka Nuraini R., M. Si
4. Hj. Susie Suryani, SE., MM
5. Yul Efnita, SE., MM


Saksi

1. Awliya Afwa, SE., MM

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

Pekanbaru 15 Maret 2018

Mengetahui
Dekan,


Drs. H. Abrar, M. Si, Ak. CA

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 1600/Kpts/FE-UIR/2019
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang** : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi/oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat** : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013.
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 : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:
- N a m a : Afdhal Fadel Putra
- N P M : 145210388
- Jurusan/Jenjang Pendd : Manajemen / S1
- Judul Skripsi : Analisis Pengawasan Kerja Karyawan Bagian Redaksi Pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group
2. Penguji ujian skripsi/oral comprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Prof.Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM	Guru Besar, IV/d	Materi	Ketua
2	Azmansyah, SE., M.Econ	Lektor, C/c	Sistematika	Sekretaris
3	Dr. Dra. Hj. Eka Nuraini R, M.Si	Lektor Kepala, D/a	Methodologi	Anggota
4	Hj. Susie Suryani, SE., MM	Lektor, C/c	Penyajian	Anggota
5	Yul Efrita, SE., MM	Lektor, C/c	Bahasa	Anggota
6	Awliya Afwa, SE., MM	Assisten Ahli, C/b	-	Saksi I
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 : 15 Maret 2019
 Dekan:

Drs. Abrar., M.Si, Ak., CA

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 Biro...

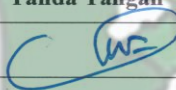
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpovan Pekanbaru Telp 647647

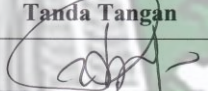


BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Afdhal Fadel Putra
NPM : 145210388
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Analisis Pengawasan Kerja Karyawan Bagian Redaksi Pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group
Hari/Tanggal : Jum'at 15 Maret 2019
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof.Dr.Dra.Hj.Sri Indrastuti,MM		
2	Ramzi Durin,SH.MH		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Dr. Dra. Hj. Eka Nuraini R., M.Si		
2	Hj. Susie Suryani, SE., MM		
3	Yul Efnita, SE., MM		

Hasil Seminar : *)

- | | |
|---------------------------|----------------------------------|
| 1. Lulus | (Total Nilai _____) |
| 2. Lulus dengan perbaikan | (Total Nilai <u>67.33 (B)</u>) |
| 3. Tidak Lulus | (Total Nilai _____) |

Mengetahui
An.Dekan


Dr.Firdaus AR,SE.M.Si.Ak.CA
Wakil Dekan I

Pekanbaru, 15 Maret 2019
Ketua Pfdi


Azmansyah,SE.M.Econ

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

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

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Afdhal Fadel Putra
NPM : 145210388
Judul Proposal : Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group
Pembimbing : 1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
2. Ramzi Durin, SH., MH
Hari/Tanggal Seminar : Rabu 10 Oktober 2018

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

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

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Prof.Dr.Dra.Hj. Sri Indrastuti, MM		1.
2.	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA		2.
3.	Hj. Susie Suryani, SE., MM		3.
4.	Yul Efnita, SE., MM		4.
5.	Poppy Camenia Jamil, SE., MSM		5.
6.			6. _____

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
An. Dekan Bidang Akademis



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

Pekanbaru, 10 Oktober 2018
Sekretaris,

Azmansyah, SE., M.Econ

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 415/Kpts/FE-UIR/2018
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 15 April 2018 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

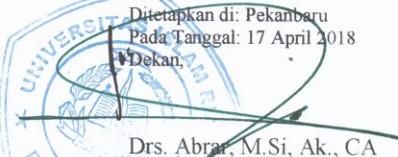
Mengingat: 1. Surat Mendikbud RI:
 a. Nomor: 0880/U/1997 c.Nomor: 0378/U/1986
 b. Nomor: 0213/0/1987 d.Nomor: 0387/U/1987
 2. Surat Keputusan BAN-PT Depdiknas RI :
 a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko Pembangun
 b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi 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.Dra.Hj. Sri Indrastuti, MM	Guru Besar, D/d	Pembimbing I
2	Ramzi Durin, SH.,MH	Assisten Ahli, C/b	Pembimbing II

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:
 N a m a : Afdhal Fadel Putra
 N P M : 145210388
 Jurusan/Jenjang Pendid. : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group.
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: 17 April 2018
 Dekan,

 Drs. Abrar, M.Si, Ak., CA

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

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

NAMA : AFDHAL FADEL PUTRA

NPM : 145210388

FAKULTAS : EKONOMI

JURUSAN : MANAJEMEN

JUDUL : ANALISIS PENGAWASAN KERJA KARYAWAN
BAGIAN REDAKSI PADA PT. PEKANBARU POS
INTERGRAFIKA GROUP

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar hasil karya saya sendiri, dan dapat dipertanggung jawabkan bila dikemudian hari ternyata skripsi yang saya buat adalah dari orang lain dan saya bersedia gelar saya dicabut oleh fakultas ekonomi manajemen Universitas Islam Riau (UIR).

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Pekanbaru, 28 Maret 2019

Yang membuat pernyataan



AFDHAL FADEL PUTRA

**ANALISIS PENGAWASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN REDAKSI
PADA PT. PEKANBARU POS INTERGRAFIKA GROUP**

Abstrak

Oleh :

Afdhal Fadel Putra

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengawasan kerja karyawan pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group. Hasil dari penelitian ini “adalah masih dalam keadaan kategori ”baik” karna didalam perusahaan tersebut sudah menerapkan ketentuan-ketentuan yang berlaku untuk semua karyawan terutama karyawan pada bagian redaksi. Karyawan dituntut untuk mematuhi semua aturan-aturan yang telah di terapkan oleh perusahaan sehingga semua tujuan perusahaan dapat tercapai. Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa semua karyawan perusahaan terutama pada bagian redaksi sudah mematuhi semua aturan-aturan perusahaan dan semua karyawan sudah merasa puas dengan pengawasan kerja yang telah dilakukan oleh manager dalam perusahaan tersebut sehingga dengan adanya pengawasan kerja yang baik ditambah perusahaan menerapkan pemberian sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja sehingga bisa meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi.

Kata Kunci :Pengawasan Kerja, Motivasi, Metode Sensus

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahrabbiilalamiin

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, berkat limpahan Rahmat, Nikmat dan Hidayahnya berupa kesehatan jasmani dan rohani kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dengan membuat karya ilmiah dalam bentuk Skripsi ini dengan judul **Analisis Pengawasan Kerja Karyawan Bagian Redaksi PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group** Sebagai salah satu persyaratan guna mencapai gelar Sarjana Strata satu (S1) di Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau. Shalawat beriringan salam senantiasa tercurah selalu kepada junjungan alam Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa umatnya dari alam kebodohan kealam yang penuh ilmu pengetahuan.

Dalam rangka penyusunan Skripsi ini tentunya tidak terlepas dari dorongan dan uluran tangan dari berbagai pihak. Maka pada kesempatan ini, perkenankanlah penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-bessarnya kepada:

1. Bapak Prof.Dr. H. Syafrinaldi, SH., Mcl, selaku Rektor Universitas Islam Riau
2. Bapak Drs. H. Abrar, M.Si., Ak. CA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
3. Bapak Firdaus, AR, SE., M.Si. Ak. CA, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
4. Ibu Eva Sundari, SE., MM, selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau

5. Bapak Drs. Asril, MM, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
6. Bapak Azmansyah, SE., M.Econ selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
7. Bapak Dr.Drs Syamri Syamsuddin., M.Si selaku Pembimbing I dan Bapak Ramzi Durin, SH., MH, selaku pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan petunjuk serta saran kepada penulis.
8. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan banyak ilmu dan pengetahuan kepada penulis.
9. Buat Ayah dan Ibu tercinta serta sanak saudara yang mendukung saya dalam menulis Skripsi ini.
10. Seluruh Staf dan Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah banyak membantu selama perkuliahan.
11. Kepada teman-teman dan sahabat seperjuangan yang selalu memberikan masukan, semangat dan motivasi dalam penulisan Skripsi ini.

Atas segala peran dan partisipasi yang telah diberikan tersebut, mudah-mudahan Allah SWT memberikan ganjaran yang setimpal dan diterima disisinya

sebagai amal shaleh. Semoga Skripsi ini bermanfaat dan dapat dijadikan sebagai bahan kajian untuk menambah khazanah ilmu pengetahuan. Aamiin

Penulis,

Afdhal Fadel Putra

NPM. 145210388



Dokumen ini adalah Arsip Miik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii

DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I: PENDAHULUAN	
1.1 LatarBelakangMasalah.....	1
1.2 RumusanMasalah.....	6
1.3 Tujuan danManfaatPenelitian	6
1.4 SistematikaPenulisan	7
BAB II: TELAAH PUSTAKA	
2.1.Pengawasan.....	10
2.1.1. DefinisiPengawasan	10
2.1.2. Macam-MacamPengawasan	14
2.1.3. TujuanPengawasan	16
2.1.4. Tipe-TipePengawasan.....	17
2.1.5. Tahap-Tahap Proses Pengawasan.....	18
2.1.6. Faktor-Faktor yang MempengaruhiPengawasan	19
2.1.7. IndikatorPengawasan	20
2.2. Penelitian Terdahulu	21
2.3. Hipotesis	23
BAB III: METODE PENELITIAN	
3.1.LokasiPenelitian	24
3.2.OperasionalVariabel	24
3.3.Populasi danSampel.....	26
3.4.Jenis danSumber Data	26
3.5.TeknikPengumpulan Data	27
3.6.Analisis Data	27
BAB IV: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	

4.1. Sejarah Singkat Perusahaan.....	29
4.2. Struktur Organisasi Perusahaan.....	31
4.3. Sistem Kerja	32
BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1. Identitas Responden.....	38
5.2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	43
5.3. Analisis Deskriptif Variabel Pengawasan	46
5.4. Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Pengawasan Kerja	62
5.5. Pembahasan	65
BAB VI: KESIMPULAN DAN SARAN	
6.1. Kesimpulan	68
6.2. Saran	69
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Komposisi Bidang Karyawan PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group	4
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	21

Tabel 3.1	Operasiobal Variabel Penelitian.....	24
Tabel 5.1	Identitas Responden Berdasarkan Umur/Usia Pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group	39
Tabel 5.2	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group	40
Tabel 5.3	Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group	41
Tabel 5.4	Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja Pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group	43
Tabel 5.5.	Hasil Analisis Uji Validitas Kuesioner Variabel Pengawasan Kerja.....	44
Tabel 5.6	Hasil Uji Reliabilitas	45
Tabel 5.7	Jawaban Responden Mengenai Penentuan Waktu Pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group	47
Tabel 5.8	Jawaban Responden Mengenai Pelaksanaan Tugas Yang Telah Ditentukan Pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group..	48
Tabel 5.9	Jawaban Responden Mengenai Kejelasan Standar Kerja Pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group	50
Tabel 5.10	Jawaban Responden Mengenai Memeriksa Hasil Kerja Pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group	51
Tabel 5.11	Jawaban Responden Mengenai Tingkat Kepatuhan Terhadap Instruksi PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group	52
Tabel 5.12	Jawaban Responden Mengenai Tingkat Kesesuaian Waktu Yang Diberikan Pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group....	53
Tabel 5.13	Jawaban Responden Mengenai Solusi Yang Diberikan Pimpinan Apabila Terjadi Kesalahan Pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group	55
Tabel 5.14	Jawaban Responden Mengenai Menegur Pihak Yang Melakukan Penyimpangan Pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group	56

Tabel 5.15	Jawaban Responden Mengenai Sanksi Yang Diberikan Apabila Terjadi Kesalahan Pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group	57
Tabel 5.16	Jawaban Responden Mengenai Memonitoring Pelaksanaan Kerja Pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group	59
Tabel 5.17	Jawaban Responden Mengenai Menyampaikan Umpan Balik Pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group	60
Tabel 5.18	Jawaban Responden Mengenai Kesadaran Diri Dalam Diri Pegawai Pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group	61
Tabel 5.19	Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Variabel Pengawasan Kerja Pegawai	62



DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1	Struktur Organisasi Perusahaan PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group	32
------------	---	----

Gambar 4.2 Proses Produksi Surat Kabar PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group
.....36



Dokumen ini adalah Arsip Miik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini sangatlah pesat, sehingga manusia dituntut untuk berfikir yang lebih pintar untuk memanfaatkan situasi saat ini. Pencapaian suatu keberhasilan dan kemajuan suatu usaha atau organisasi adalah faktor yang sangat penting untuk diperhatikan yang terletak pada faktor manusianya dibandingkan dengan sumber daya lainnya demikian juga pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group.

Dalam bidang informasi, menguasai pangsa pasar dan masuk dalam persaingan ketat antara perusahaan menjadi bagian terpenting dan tidak bisa dielakkan karena masyarakat penikmat informasi menjadikan berita sebagai kebutuhan sehari-hari yang tidak bisa diabaikan keberadaannya. Oleh karena itu, kehadiran media informasi baik milik pemerintah maupun swasta sangat menunjang pengadakan informasi dan itu sangat diperlukan. Informasi itu bisa melalui media cetak maupun elektronik.

Dalam persaingan media massa, selain media cetak sendiri, media elektronikpun (radio dan Televisi) dan media internet walaupun hanya satu persen bangsa Indonesia yang terkait ke internet, juga melakukan persaingan namun tidak separah dengan persaingan media cetak, karena kita mengenal lokasi media yang menjadi ancaman langsung bagi media nasional seperti surat kabar daerah, majalah daerah. Karena itu, saat ini bisnis surat kabar pada saat ini merupakan bisnis yang menggiurkan bagi pengusaha-pengusaha pers, selama masyarakat Indonesia masih terikat dalam media konvensional, namun hal ini perusahaan pers

perlu manajemen yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan dalam persaingan persuratkabaran dewasa ini.

Dalam hal ini perusahaan pers yang berusaha menciptakan produk, guna memenuhi kebutuhan dan kepuasan konsumen. Karena demikian besar dan ketatnya persaingan yang mendominasi dunia usaha dewasa ini, dimana perusahaan berlomba menguasai pangsa pasar. Namun dalam usaha mempertahankan kelangsungan hidup suatu perusahaan, seringkali perusahaan tersebut dihadapkan pada berbagai kesulitan, misalnya kesulitan merebut pangsa pasar yang lebih luas sebagai akibat dari persaingan antara perusahaan untuk mengatasi keadaan tersebut diatas.

Pada dasarnya pengawasan berarti pengamatan dan pengukuran suatu kegiatan operasional. Hasil yang dicapai dibandingkan dengan sasaran dan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengawasan dilakukan dalam usaha menjamin kegiatan terlaksana sesuai dengan kebijakan, strategi, keputusan, rencana dan program yang telah di analisa, dirumuskan dan ditetapkan sebelumnya.

Melalui pengawasan dapat dipantau berbagai hal yang dapat merugikan organisasi, antara lain kesalahan-kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan, kelemahan pelaksanaan dalam bekerja. Rintangan-rintangan yang di alami, kegagalan ataupun kesuksesan yang dicapai dalam pelaksanaan pekerjaan. Suatu pengawasan yang baik harus bersifat mendidik kearah kerja yang baik dan menjauhkan kemungkinan-kemungkinan penyelewengan. Pelaksanaan dilakukan

pemimpin bukanlah untuk mencari-cari kesalahan, pengawasan dilakukan agar rencana perusahaan dapat terlaksana dengan sebaik-baiknya.

Begitu juga pada PT. Pekanbaru Pos juga menghadapi permasalahan yang terjadi pada organisasi pers lainnya khususnya pada bidang redaksi juga sering di temui adanya kesalahan dalam pengetikan, pengeditan, kosa kata, tata letak gambar, iklan dan lain sebagainya. Sehingga hal ini harus dilakukan pengawasan yang baik bagi karyawan terutama menimbulkan rasa kesadaran dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Pimpinan pada perusahaan PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group bisa menerima masukan yang ada dari para karyawan, dengan itu karyawan merasa dihargai dan merasa nyaman untuk memberikan masukan untuk memajukan perusahaan tersebut. Agar dapat menunjang tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawannya agar dapat bekerja lebih baik.

dapat dilihat jumlah karyawan pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group pada tahun 2018 pada table 1 berikut ini:

Tabel. 1.1

**Komposisi Bidang Karyawan : PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group
Tahun 2018**

No	Divisi/Bidang	Jumlah
1	Direktur Utama	1
2	General Manager	1
3	Keuangan	2
4	Iklan	4
5	Pemasaran	7
6	Umum	3
7	Redaksi	17
8	Expedisi	2
Jumlah		37

Sumber : PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group Tahun 2018

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa komposisi atau bidang karyawan PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group mempunyai beberapa bidang dan kepangkatannya seperti bidang Direktur Utama berjumlah 1 orang, bidang General Manager berjumlah 1 orang, bidang Keuangan berjumlah 2 orang, bidang Iklan berjumlah 4 orang, bidang Pemasaran berjumlah 7 orang, bidang Umum berjumlah 3 orang, bidang Redaksi berjumlah 17 orang, dan bidang Expedisi berjumlah 2 orang, jadi total keseluruhan karyawan PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group untuk tahun 2017 berjumlah 37 orang.

Dari semua bagian atau divisi pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group hanya memiliki satu atasan (*General Manager*) yang bertanggung jawab atas semua divisi atau bidang yang ada pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group. Maka dari itu penulis ingin meneliti tentang analisis pengawasan kerja karyawan.

Adapun bentuk pengawasan yang dilakukan oleh manajer PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group ini terdiri dari pengawasan internal dan Pengawasan eksternal. karena pada PT Pekanbaru Pos Intergrafika Group sering ditemukan kesalahan-kesalahan seperti tidak disiplin dalam bekerja, sering terlambat datang bekerja, Untuk itu perlu diterapkan bentuk pengawasan yang baik.

Pada setiap bidang atau divisi yang ada di PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group ini memiliki tugas atau kinerja masing-masing diantaranya :

1. Direktur Utama bertugas untuk menentukan pengambilan keputusan arah atau tujuan kebijakan PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group.
2. General Manajer bertugas mengelola atau mengambil kebijakan pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group.
3. Keuangan yang bertugas mengelola seluruh fungsi keuangan pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group.
4. Iklan yang bertugas menyiapkan seluruh produk iklan yang dibuat secara rinci dan membantu mempersiapkan materi promosi untuk iklan.
5. Pemasaran yang bertugas merumuskan dan menjalankan berbagai program pemasaran sehingga mampu memenuhi target-target yang telah ditetapkan oleh PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group.
6. Umum yang bertugas mendukung jalannya kegiatan operasional perusahaan dengan mengurus segala urusan yang ada dalam perusahaan.
7. Redaksi yang bertugas menentukan layak tidaknya suatu berita, foto dan desain untuk sebuah penerbitan.

8. Expedisi bertugas untuk pendistribusian koran pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group.

Pengawasan kerja yang dilakukan ini dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang diharapkan dapat menghasilkan kerja yang maksimal bagi perusahaan. Berdasarkan uraian diatas maka penulis mengadakan penelitian. Adapun judul yang akan diteliti oleh penulis yaitu “**Analisis Pengawasan Kerja Karyawan Bagian Redaksi Pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group**”.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka perumusan masalahnya adalah : “ Bagaimana Pengawasan Kerja Karyawan bagian redaksi pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group? “

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk menganalisis pengawasan kerja karyawan bagian redaksi pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis kebijakan perusahaan dalam melaksanakan pengawasan karyawan bagian redaksi pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group.

1.3.2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi Pihak Perusahaan

Untuk memberikan informasi mengenai pengawasan kerja karyawan yang dapat membantu pimpinan dalam mengambil kebijakan serta

memudahkan perusahaan untuk mengetahui keinginan-keinginan karyawan sehingga tujuan perusahaan lebih mudah tercapai.

b. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini akan menambah pengalaman bagi penulis sekaligus penerapan ilmu yang diperoleh selama di bangku kuliah.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan informasi bagi mahasiswa serta penelitian lainnya yang berminat melakukan penelitian dengan topik yang sama.

1.4. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini disusun dalam VI bab, yang mana perincian dalam masing-masing bab adalah sebagai berikut :

BAB I :Pendahuluan

Dalam bab ini penulis menggunakan hal-hal yang berkaitan dengan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II :Telaah Pustaka Dan Hipotesis

Pada bab ini penulis akan menguraikan tentang teori-teori dari pendapat para ahli yang berhubungan dengan masalah pengawasan dan kinerja karyawan untuk kemudian dapat mengajukan hipotesis serta menguraikan operasional variabel penelitian.

BAB III :Metode Penelitian

Pada bab ini penulis menguraikan metode yang digunakan yang meliputi: lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel serta analisis data.

BAB IV :Gambaran Umum Perusahaan

Bab ini memaparkan tentang sejarah singkat berdirinya perusahaan, struktur organisasi perusahaan serta aktivitas perusahaan.

BAB V :Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Didalam bab ini penulis akan menguraikan secara detail mengenai pembahasan serta menganalisis data tentang pengawasan kerja, kinerja karyawan serta pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group.

BAB VI :Penutup

Pada bab ini penulis akan mengemukakan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian yang telah diperoleh berdasarkan analisis data dan kemudian memberikan saran yang di anggap bermanfaat bagi kemajuan dan perkembangan perusahaan dimasa mendatang.



BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Pengawasan Kerja

2.1.1. Definisi Pengawasan

Kata “Pengawasan” dapat didefinisikan sebagai proses penjamin pencapaian tujuan organisasi. Jadi disini ada kaitan yang erat antara pengawasan dan perencanaan dan penetapan tujuan berdasarkan pada standar atau sasaran.

Menurut George R. Terry (2005:232) menjelaskan bahwa: pengawasan merupakan proses untuk mendetriminasi apa yang dilaksanakan mengevaluasi pelaksanaan dan bilamana perlu menerapkan tindakan perbaikan sedemikian rupa hingga pelaksanaannya sesuai dengan rencana. Dengan demikian pengawasan pada hakekatnya merupakan tindakan membandingkan antara hasil dalam kenyataan dengan hasil yang diinginkan. Hal ini disebabkan karena antara kedua hal tersebut sering terjadi penyimpangan-penyimpangan tersebut.

Kasus-kasus yang sering terjadi dalam banyak organisasi adalah tidak diselesaikannya suatu penugasan, tidak ditepatnya 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 supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan apa yang direncanakan. Pengawasan ini bertujuan untuk memperbaiki tindakan-tindakan yang salah didalam pelakasanaannya dengan maksud apa yang dikerjakan sesuai dengan yang diinginkan.

Menurut Robert J. Mockler (1972: 2) pengawasan manajemen adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, 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.

Untuk menjadi efektif, sistem pengawasan harus memenuhi kriteria seperti:

- a. Mengawasi kegiatan yang benar
- b. Tempat waktu
- c. Dengan biaya yang efektif
- d. Akurat
- e. Dapat diterima oleh yang bersangkutan

Menurut Hendri Fayol 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 dalam buku "*Administrative Actions*":

Pengawasan ialah tindakan untuk menjamin bahwa pelaksanaan sesuai dengan rencana. Menurut Earl P. Strong 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 dalam buku "*Principles of Management*":

Pengawasan adalah pengukuran dan perbaikan terhadap pelaksanaankerja

bawahan, agar supaya rencana-rencana yang telah dibuat untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan dapat terselenggarakan.

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

Tujuan umum dari pengawasan adalah:

1. Pengukuran kepatuhan terhadap kebijakan, rencana, prosedur, peraturan dan hukum yang berlaku.
2. Menjaga sumber daya yang dimiliki organisasi.
3. Pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi.
4. Dipercayai informasi dan keterpaduan informasi yang ada di dalam organisasi.
5. Kinerja yang sedang berlangsung dan kemudian membandingkan kinerja aktual dengan standar serta menetapkan tingkat penyimpangan yang kemudian mencari solusi yang tepat.

Lubis (1998:153) mengidentifikasi pengawasan sebagai berikut;

Pengawasan terdiri atas tindakan meneliti apakah segala sesuatu tercapai atau berjalan dengan rencana yang telah ditetapkan berdasarkan instruksi-instruksi yang telah dikeluarkan, prinsip-prinsip yang telah ditetapkan. Dan bertujuan menunjukkan atau menemukan kelemahan-kelemahan agar dapat diperbaiki dan mencegah berulangnya kelemahan-kelemahan dan kesalahan-kesalahan.

Sedangkan secara langsung pengawasan bertujuan untuk:

- a. Menjamin ketepatan waktu pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana yang dilakukan untuk mencapai kebijaksanaan dan perintah.
- b. Menertibkan arahan kegiatan.
- c. Mencegah pemborosan dan penyelewengan dalam melakukan pekerjaan.
- d. Menjamin terwujudnya kepuasan masyarakat atas barang atau jasa yang dihasilkan.

Menurut Moekidjat (1999:199) terdapat ciri-ciri pengawasan yang efektif antara lain:

- a. Ia memenuhi keinginan pegawai atau karyawan bawahannya
- b. Ia selalu memberi keterangan yang sebaik-baiknya kepada karyawan-karyawan.
- c. Ia mengizinkan karyawan bawahan menggunakan kebijaksanaan dan keputusan.
- d. Ia tidak melampaui batas wewenang dari para ahli.
- e. Membuka pintu selebarnya.

2.1.2. Macam-Macam Pengawasan

Pada dasarnya ada beberapa jenis pengawasan yang dapat dilakukan, yaitu:

1. Pengawasan Intern dan Ekstern

Pengawasan intern adalah pengawasan yang dilakukan oleh orang atau badan yang ada di dalam lingkungan unit organisasi yang bersangkutan.” Pengawasan dalam bentuk ini dapat dilakukan dengan cara pengawasan atasan

langsung atau pengawasan melekat (*built in control*) atau pengawasan yang dilakukan secara rutin oleh oleh unit tertentu dalam suatu organisasi.

Pengawasan ekstern adalah pemeriksaan yang dilakukan oleh unit pengawasan yang berada di luar unit organisasi yang diawasi. Lembaga yang bertugas misalnya pemerintah setempat dan lembaga lainnya yang berkaitan dengan operasional organisasi.

2. Pengawasan preventif dan Represif

Pengawasan preventif lebih dimaksudkan sebagai, “pengawasan yang dilakukan terhadap suatu kegiatan sebelum kegiatan itu dilaksanakan, sehingga dapat mencegah terjadinya penyimpangan.” Lazimnya, pengawasan ini dilakukan pemerintah dengan maksud untuk menghindari adanya penyimpangan pelaksanaan keuangan negara yang akan membebankan dan merugikan negara lebih besar. Di sisi lain, pengawasan ini juga dimaksudkan agar sistem pelaksanaan anggaran dapat berjalan sebagaimana yang dikehendaki. Pengawasan preventif akan lebih bermanfaat dan bermakna jika dilakukan oleh atasan langsung, sehingga penyimpangan yang kemungkinan dilakukan akan terdeteksi lebih awal.

Di sisi lain, pengawasan represif adalah “pengawasan yang dilakukan terhadap suatu kegiatan setelah kegiatan itu dilakukan.” Pengawasan model ini lazimnya dilakukan pada akhir tahun anggaran, di mana anggaran yang telah ditentukan kemudian disampaikan laporannya. Setelah itu, dilakukan pemeriksaan dan pengawasannya untuk mengetahui kemungkinan terjadinya penyimpangan.

3. Pengawasan Aktif dan Pasif

Pengawasan dekat (aktif) dilakukan sebagai bentuk “pengawasan yang dilaksanakan di tempat kegiatan yang bersangkutan.” Hal ini berbeda dengan pengawasan jauh (pasif) yang melakukan pengawasan melalui “penelitian dan pengujian terhadap surat-surat pertanggung jawaban yang disertai dengan bukti-bukti penerimaan dan pengeluaran.” Di sisi lain, pengawasan berdasarkan pemeriksaan kebenaran formil menurut hak (*rechmatigheid*) adalah “pemeriksaan terhadap pengeluaran apakah telah sesuai dengan peraturan, tidak kadaluarsa, dan hak itu terbukti kebenarannya.” Sementara, hak berdasarkan pemeriksaan kebenaran materil mengenai maksud tujuan pengeluaran (*doelmatigheid*) adalah “pemeriksaan terhadap pengeluaran apakah telah memenuhi prinsip ekonomi, yaitu pengeluaran tersebut diperlukan dan beban biaya yang serendah mungkin.”

4. Pengawasan kebenaran formil menurut hak (*rechmatigheid*)

Pemeriksaan kebenaran materil mengenai maksud tujuan pengeluaran (*doelmatigheid*). Dalam kaitannya dengan penyelenggaraan negara, pengawasan ditujukan untuk menghindari terjadinya “korupsi, penyelewengan, dan pemborosan anggaran negara yang tertuju pada aparatur atau pegawai negeri.” Dengan dijalankannya pengawasan tersebut diharapkan pengelolaan dan pertanggung jawaban anggaran dan kebijakan negara dapat berjalan sebagaimana direncanakan.

2.1.3. Tujuan Pengawasan

Pengawasan dimaksudkan sebagai upaya yang sistematis untuk mengamati dan memantau apakah berbagai fungsi, aktivitas dan kegiatan yang terjadi dalam organisasi sesuai dengan rencana yang ditetapkan sebelumnya atau tidak. Oleh

karena itu fungsi ini menyoroti apa yang sedang terjadi pada waktu pelaksanaan kegiatan operasional sedang berlangsung. Jika penyimpangan ditemukan, tindakan korektif dapat saja diambil sehingga dengan demikian organisasi kembali ke jalan yang sebenarnya. Dengan kata lain sorotan perhatian manajemen dalam menyelenggarakan fungsi pengawasan ialah membandingkan isi rencana dengan kinerja nyata (*actual performance*).

Oleh karena itu, untuk memperoleh hasil kerja yang optimal dari para tenaga kerja yang dimiliki perusahaan, maka diperlukan pengawasan yang efektif dan memadai, sehingga akhirnya mereka mampu mencapai tingkat produktivitas kerja sebagaimana yang diharapkan perusahaan.

Lebih lanjut diuraikan bahwa tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Oleh karena itu, agar sistem pengawasan itu benar-benar efektif artinya dapat merealisasikan tujuannya, maka suatu sistem pengawasan setidaknya-tidaknya harus dapat dengan segera melaporkan adanya penyimpangan-penyimpangan dari rencana.

2.1.4. Tipe-Tipe Pengawasan

Donnelly, et al. (dalam zuhad, 1996:302) mengelompokkan pengawasan menjadi tiga tipe pengawasan yaitu :

a. Pengawasan Pendahuluan (*Peedforward Control*)

Pengawasan yang terjadi sebelum kerja diselesaikan. Pengawasan pendahuluan menghilangkan penyimpangan tersebut terjadi.

Pengawasan pendahuluan mencakup semua upaya manajerial guna memperbesar kemungkinan bahwa hasil-hasil aktual akan berdekatan hasilnya dibandingkan dengan hasil-hasil yang direncanakan.

b. Pengawasan pada saat kerja berlangsung (*concurrent control*)

Yaitu pengawasan ya-tidak, dimana suatu aspek dari prosedur harus memenuhi syarat yang ditentukan sebelum kegiatan dilakukan guna menjamin ketepatan pelaksanaan kegiatan.

c. Pengawasan Umpan Balik (*feedback*)

Yaitu pengawasan mengukur hasil suara kegiatan yang telah dilaksanakan, guna mengukur penyimpangan yang mungkin terjadi atau tidak sesuai dengan standar.

2.1.5. Tahap-Tahap Proses Pengawasan

Menurut Handoko (1998), proses pengawasan biasanya terdiri dari paling sedikit lima tahap. Yaitu :

a. Tahap penetapan standar

Tujuannya adalah sebagai sasaran, kuota, dan target pelaksanaan kegiatan yang digunakan sebagai patokan dalam pengambilan keputusan. Bentuk standar yang umum yaitu standar fisik, standar moneter, standar waktu.

b. Tahap penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan

Digunakan sebagai dasar atas pelaksanaan kegiatan yang dilakukan secara tepat.

c. Tahap pengukuran pelaksanaan kegiatan

Berupa proses yang berulang-ulang dan yang berupa pengamatan, laporan, metode, pengujian, dan sampel.

d. Tahap perbandingan Pelaksanaan Kegiatan

Digunakan untuk mengetahui penyebab terjadinya penyimpangan dan menganalisa mengapa bisa terjadi demikian, juga digunakan sebagai alat pengambil keputusan bagi manager.

e. Tahap pengambilan tindakan koreksi

Bila diketahui dalam pelaksanaannya terjadi penyimpangan, dimana perlu ada perbaikan dalam pelaksanaannya.

2.1.6. 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 di hindari, seperti munculnya inovasi produk dan pesaing baru. Melalui fungsi pengawasan manajer mendeteksi perubahan-perubahan yang berpengaruh pada barang dan organisasi, sehingga mampu menghadapi tantangan atau 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 sering melakukan kesalahan.

4. Kebutuhan Manajer untuk Mendelegasikan Wewenang

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

2.1.7. Indikator Pengawasan

1. Akurat

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

2. Tepat waktu

Informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan dilakukan segera.

3. Objektif dan menyeluruh

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 system pengawasan harus lebih rendah atau paling tidak sama dari kegunaan yang diperoleh dari sistem tersebut.

6. Diterima para anggota

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

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	Nama	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	Savsavubun, Wilhelmina (2016)	Analisis Pengawasan Manajerial Pengawas sekolah SMA di Kabupaten Maluku Tenggara	-Pengawasan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kegiatan pemantauan dalam pengawasan manajerial belum maksimal di sebabkan oleh pemantauannya secara umum saja, tidak

				berkesinambungan dan detail.
2	Bayu Tri Nugroho(2016)	Analisis Pengaruh Pengawasan Pimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja	-Pengawasan -Budaya Organisasi -Disiplin Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.
3	Akbar, Ghanil (2012)	Analisis Pengawasan Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Parepare	-Pengawasan	Pengawasan yang dilaksanakan pada Dinas Perhubungan UPTD Terminal Kota Parepare sudah menunjukkan indikasi efektif dari segi metode.

			<p>Namun wilayah pengawasan pada UPTD Terminal masih banyak yang diabaikan sehingga sering terjadi penyimpangan pada wilayah-wilayah tersebut..</p>
--	--	---	---

2.3. Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah dan telaah pustaka yang telah diuraikan terlebih dahulu, maka penulis membuat hipotesis penelitian sebagai berikut :
 “Diduga pengawasan pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group dalam kategori baik”.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Dalam rangka pelaksanaan penelitian untuk memperoleh data-data yang penulis perlukan penulis dalam membahas proposal ini, maka sebagai lokasi penelitiannya adalah PT. Pekanbaru Pos Intergrafika group yang terletak di jln. HR.Soebrantas Km. 10,5 Pekanbaru-Riau.

3.2. Operasional Variabel

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	Skala
Menurut Robert J. Mockler (1972: 2) pengawasan manajemen adalah suatu usaha	1. Penetapan Standar Kerja	a. Penentuan waktu b. Pelaksanaan tugas yang telah ditentukan c. Kejelasan standar kerja	Ordinal

<p>sistematik untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan, serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin</p>	<p>2. Pengukuran Hasil Kerja</p> <p>3. Tindakan Koreksi/Perbaikan</p> <p>4. Umpan Balik</p>	<p>a. Memeriksa hasil kerja</p> <p>b. Tingkat kepatuhan terhadap instruksi yang diberikan</p> <p>c. Tingkat kesesuaian waktu yang diberikan</p> <p>a. Solusi yang diberikan pimpinan apabila terjadi kesalahan</p> <p>b. Menegur pihak yang melakukan penyimpangan</p> <p>c. Sanksi yang diberikan pimpinan apabila terjadi kesalahan</p> <p>a. Monitoring Pelaksanaan kerja</p> <p>b. Menyampaikan umpan balik</p> <p>c. Kesadaran dari dalam diri pegawai</p>	
---	---	---	--

bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.			
--	--	--	--

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah semua jumlah karyawan dengan total berjumlah 37 orang yang terdiri dari setiap divisi atau bagian pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group yaitu dibagian keuangan, iklan, pemasaran, umum, redaksi dan ekspedisi .

3.3.2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada bagian redaksi yang berjumlah 17 orang. Karena objek sampel kurang dari 100 orang maka peneliti menggunakan metode sensus dimana seluruh objek tersebut dijadikan sampel penelitian.

3.4. Jenis dan Sumber Data

Jenis sumber data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a) Data primer, yaitu data yang di peroleh langsung dari responden dengan mengajukan kuisisioner yang telah di susun oleh peneliti.
- b) Data skunder, yaitu data dalam bentuk sudah jadi yang telah dimiliki oleh PT Pekanbaru Pos Intergrafika Group.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data yang di perlukan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu :

- a) Wawancara yaitu dengan melakukan tanya jawab mengenai permasalahan yang diteliti dengan pimpinan, karyawan lingkungan PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group.
- b) Menyusun daftar pertanyaan (kuisisioner), yaitu dengan mengajukan daftar pertanyaan yang di tujukan kepada karyawan PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group.

3.6. Analisis Data

a) Uji Reliabilitas

Pengujian reabilitas adalah pengujian yang berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap alat test (instrument). Suatu instrument dapat

memiliki tingkat kepercayaan yang lebih tinggi apabila hasil dari pengujian tersebut menunjukkan hasil yang tetap atau tidak berubah. Dengan kata lain, masalah reabilitas test atau instrument yang berhubungan dengan penetapan masalah hasil. Jika dapat perubahan pada hasil akhir test atau instrument maka perubahan tersebut di anggap tidak berarti. Untuk mengukur realibilitas alat ukur yang digunakan teknik *Cronbach Alpha*.

Suatu konstruk atau variabel dikatakan variabel jika memberika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. (Ghozali, 2005 : 42)

b) Uji Validitas

digunakan untuk mengatur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Imam Ghozali (2007:45) suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

c) Analisis Deskriptif

Dalam melakukan analisis data, penulis menggunakan analisis deskriptif yang membandingkan data yang ada dengan berbagai teori yang mendukung dan bersifat menjelaskan atau menguraikan. Kemudian penulis mengambil beberapa kesimpulan dari penjelasan-penjelasan tersebut.

Selanjutnya untuk mendapatkan hasil dari data variabel, penulis mentransformasi dengan memberi skor atau bobot nilai pada kuesioner dengan ketentuan sebagai berikut:

- Sangat Setuju : bobot/nilai = 5

- Setuju : bobot/nilai = 4
- Cukup Setuju : bobot/nilai = 3
- Kurang Setuju : bobot/nilai = 2
- Tidak Setuju : bobot/nilai = 1

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1. Sejarah Perusahaan

Surat kabar harian Pekanbaru Pos awalnya merupakan tabloid mingguan yang diberi nama Utusan. Tabloid Utusan berdiri sejak tahun 1998 dengan tema Koran Masuk Desa (KMD) yang sasaran pembacanya adalah masyarakat pedesaan. Satu tahun kemudian, yakni tahun 1999 tabloid mingguan berubah menjadi Koran Harian dengan nama yang belum berubah yaitu Utusan. Karena tingginya minat baca, maka pada tanggal 1 Juli 2000 oleh manajemen perusahaan, koran Utusan dirubah menjadi Surat Kabar Pekanbaru Pos.

Berdirinya surat kabar Pekanbaru Pos untuk menghindari kejenuhan masyarakat terhadap berita politik yang tidak pernah usai. Berdasarkan alasan tersebut, manajemen Riau Pos Grup (RPG) akhirnya mendirikan sebuah media informasi yang khusus membahas tentang berita berita kriminal dan entertainment yang terjadi di Riau dengan kantor yang beralamat di Jalan Raya Pekanbaru – Bangkinang KM 10,5 Pekanbaru dan bernaung dibawah bendera Riau Pos. Selanjutnya berdasarkan pertimbangan teknis, kantor sekretariat surat kabar Pekanbaru Pos pindah kejalan KH Ahmad Dahlan No. 14 C Sukajadi Pekanbaru

hingga kini. Keputusan tersebut diambil redaksi Surat Kabar Pekanbaru Pos agar bisa lebih efektif, dan dekat dengan pusat kota, dengan demikian berita-berita utama perkotaan Pekanbaru dapat tercover lebih intensif.

Nama surat kabar Pekanbaru Pos diambil dari nama tempat yang menjadi komunitas news paper (Koran Perkotaan). Sumber beritanya diperoleh antara lain dari Kepolisian, Jaksa, Pengacara, DPRD, Pemerintah Kota Pekanbaru, Korban, Akademis, Tokoh Masyarakat, LSM dan lain-lain dengan prosedur pemberitaan yang standar seperti berita pada umumnya di surat kabar lain.

Walaupun surat kabar Pekanbaru Pos merupakan surat kabar kriminal yang baru berdiri, surat kabar Pekanbaru Pos mampu meningkatkan jumlah audiens (pembaca). Awal berdirinya hanya dicetak dengan oplah 3000 eksemplar perhari dengan 12 halaman. Oplah tersebut kini telah mencapai hampir 10000 eksemplar perhari dengan 16 halaman, terdiri dari dua koran, koran pertama 8 halaman dan koran kedua 8 halaman. Dengan jumlah halaman berwarna 12 halaman dan halaman tidak berwarna atau hitam putih 4 halaman.

Pembaca surat kabar Pekanbaru Pos sudah tersebar di beberapa kabupaten Riau, antara lain Indragiri Hilir, Indragiri Hulu, Rokan Hilir, Siak, Dumai dan Kota Pekanbaru. Wartawan dan koresponden surat kabar Pekanbaru Pos saat ini 17 serta 3 dalam status magang.

Adapun visi Surat Kabar Pekanbaru Pos sebagai koran metropolis yang membahas fenomena perkotaan. Misalnya adalah untuk memberikan anjuran-anjuran atau peringatan-peringatan kepada khalayak tentang sosial, ekonomi,

politik, dan kebudayaan, serta memberikan penerapan hukum kepada pembaca dengan motto “Pekanbaru Pos Memang Beda”.

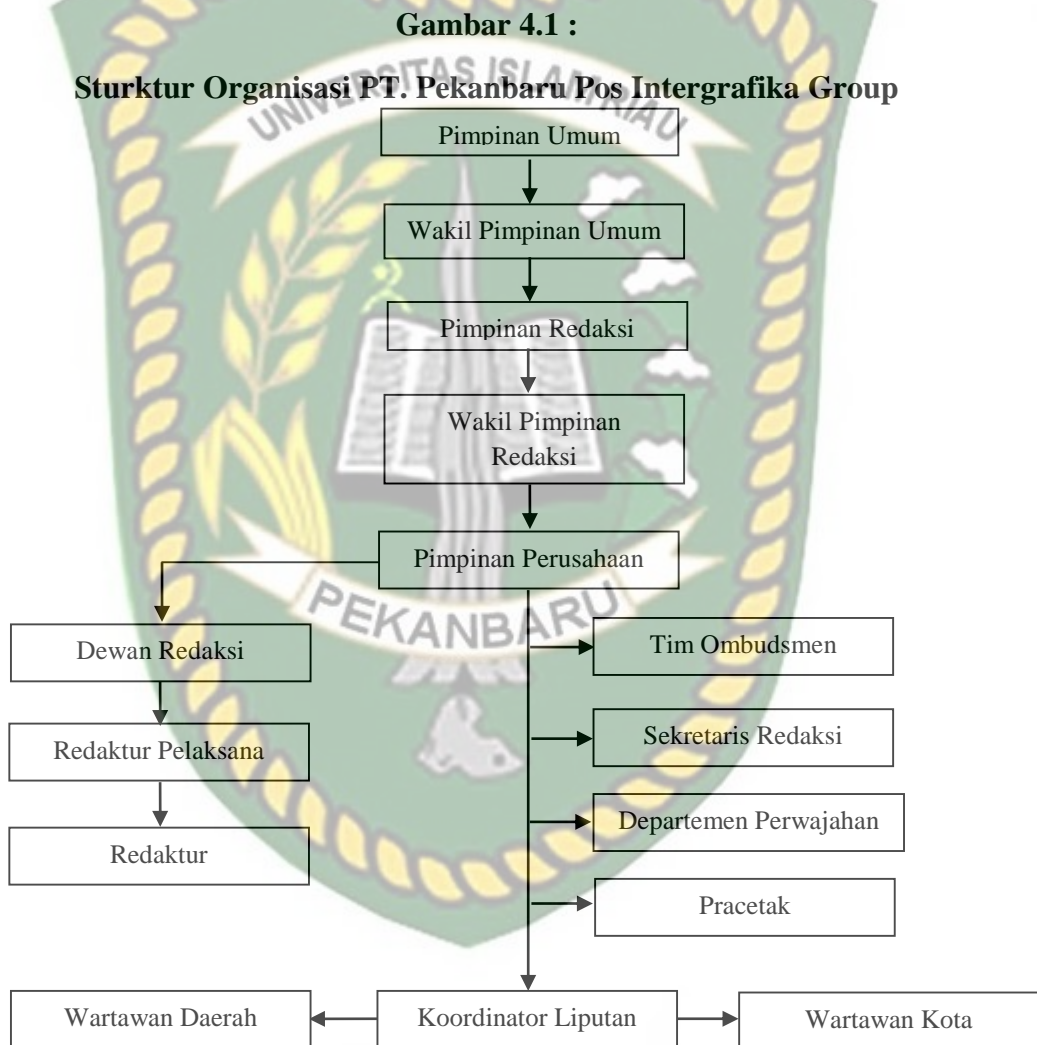
Segmentasi Surat Kabar Pekanbaru Pos adalah kalangan pembaca kelas menengah ke atas yaitu kalangan eksekutif, legislatif, politik, ormas, pemberi kebijakan-kebijakan, ekonomi, publik figur, tokoh-tokoh dan lain-lain. Dengan gaya penulisan “what news” yaitu berita memaparkan kejadian atau suatu masalah yang tidak hanya berkaitan pada masalah itu sesuai dengan 5W + 1H tapi juga menjabarkan dan mempertanyakan (what news) bagaimana akibatnya setelah kejadian itu terjadi, sehingga memberikan efek yang bakal terjadi pada masyarakat luas yang penulisannya tidak begitu panjang.

4.2. Struktur Organisasi

Sebagaimana kita ketahui bahwa setiap perusahaan pada umumnya mempunyai tujuan tertentu. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan manajemen baik dalam melaksanakan dan mengatur seluruh sumber daya yang diperlukan, termasuk unsur manusianya dengan segala macam aktivitasnya yang berkepentingan dengan manajemen.

Di dalam sebuah organisasi pembagian kerja adalah keharusan mutlak. Tanpa itu kemungkinan terjadi tumpang tindih menjadi amat besar. Pembagian kerja akhirnya akan menghasilkan departemen-departemen dan job description dari masing-masing departemen sampai unit-unit kecil dalam organisasi. Dengan pembagian kerja ditetapkan sekaligus susunan organisasi (struktur organisasi), tugas dan fungsi masing-masing unit dalam organisasi, hubungan-hubungan serta

wewenang masing-masing unit pembagian kerja bukan hanya perlu dilihat dari manfaat yang diperoleh dari spesialisasi, tetapi dalam rangka mempermudah pengawasan oleh atasan. Di bawah ini adalah Bagian Struktur Organisasi Redaksional Pekanbaru Pos Intergrafika Group.



Sumber: PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group

4.3. Sistem Kerja

Sejak melakukan perubahan pada 3 April 2006, sebelumnya Pekanbaru Pos hanya menyajikan berita kriminal sebagai sajian utamanya saat pada tanggal 3 April

2006 menjadi koran umum yang tidak lagi mengutamakan berita-berita kriminal karena sejak keputusan bersama pimpinan redaktur juga antara dewan redaksi, redaktur dan karyawan sampai saat ini menjadi Koran umum, hal ini yang melatarbelakangi karena adanya persaingan perusahaan lain dan juga untuk meningkatkan kualitas dan mutu perusahaan yang tidak menjadi berita kriminal sebagai berita utama.

Proses produksi di perusahaan ini relatif sama dengan perusahaan penerbitan surat kabar lainnya. Proses tersebut biasanya menggunakan metode ban berjalan, dimana hasil dari proses tahap-tahap pertama merupakan bahan baku bagi proses selanjutnya. Sebelum siap untuk dipasarkan, setidaknya ada tiga tahap proses produksi yang harus dilalui, di antaranya;

1) Proses Redaksional

Seperti dilakukan surat kabar pada umumnya selalu menggunakan pertemuan yang dihadiri seluruh jajaran redaksi. Melakukan pertemuan setiap hari, seminggu sekali yang bisa dilakukan pada tabloid mingguan. Setiap hari surat kabar Pekanbaru Pos melakukan pertemuan atau rapat redaksi harian antara koordinator liputan dan wartawan, dan rapat redaksi mingguan baik wartawan, redaktur, redaktur pelaksana, koordinator liputan, bersama wakil pimpinan redaksi dan pimpinan redaksi serta persetakan untuk membahas penerbitan dan membahas persiapan peliputan berita untuk penerbitan selanjutnya atau besok harinya.

Pada tahap ini menjadi bagian proses antara lain adalah perencanaan materi yang diterapkan melalui rapat redaksi. Pada rapat ini ditetapkan materi peliputan

pada hari itu juga, ditambah liputan kejadian ataupun isu yang tidak biasa direncanakan karena sifatnya mendetail atau temporer setelah ditetapkan, maka semua personil yang ditugaskan harus segera melakukan penghimpunan data dengan berbagai cara yang dimungkinkan.

Setelah itu hasilnya dibahas kembali dan diselesaikan bagaimana keputusannya. Sebab bisa saja materi yang semua layak diliput. Sewaktu dievaluasi harus digugurkan. Ada pula materi yang semula dianggap tidak layak, namun setelah diinvestigasi ternyata memenuhi persyaratan untuk dimuat. Materi-materi penerbitan pada umumnya bisa dari tulisan para wartawan Pekanbaru Pos sendiri maupun dari pihak eksternal yang lulus seleksi untuk diterbitkan. Iklan termasuk pula dalam penerbitan yang harus direncanakan.

Selain itu, pertemuan tersebut juga bertujuan untuk memberi arahan-arahan kepada wartawan dan menampung ide atau gagasan yang berkaitan dengan materi peliputan dan penerbitan surat kabar. Setiap hari wartawan surat kabar Pekanbaru Pos bekerja mencari berita sesuai tugas masing-masing. Antara wartawan harus saling berkoordinasi di lapangan dalam peliputan berita agar bisa saling mengisi dan tidak terjadi tumpang tindih dalam liputan. Selanjutnya tugas-tugas atau berita harus masuk paling lama pada malam hari dan mengirimnya melalui laporan berita ke koordinator liputan (KL).

Dalam melakukan tugas, koordinator liputan (KL) menghampiri seluruh berita yang masuk kemudian mengoreksi dan memilihnya, untuk selanjutnya mengirim berita yang telah dikoreksi kepada setiap redaktur halaman. Koordinator

liputan (KL) juga dibantu oleh beberapa tenaga redaksi memberikan kepercayaan kepada redaktur pelaksana dan redaktur halaman untuk memilih berita-berita yang akan disajikan di halamannya, selanjutnya melakukan koordinasi kepada pimpinan redaksi, berita apa saja yang akan dimuat di halaman. Setelah disetujui, redaktur pelaksana dan redaktur halaman untuk mengedit berita kemudian memberikannya kepada bagian percetakan atau lay out diformat dan disusun menurut penataan wajah halaman surat kabar.

2) Proses Cetak

Setelah menerima materi penerbitan yang sudah dimatangkan tadi, proses selanjutnya adalah proses pra cetak. Staf perwajahan (layout) secara terampil akan menata dan membentuk semua bahan yang sudah masuk untuk ditata pada halaman surat kabar atau yang lazim disebut tata letak (layout) dengan menggunakan aplikasi komputer yang mendukung pekerjaan tersebut, termasuk menempatkan foto-foto digital ataupun gambar hasil scanning, penempatan grafis, ilustrasi, banner, logo-logo, tabel dan lain sebagainya yang menjadi pendukung sebuah berita yang diberikan redaktur halaman percetakan.

Setelah penataan selesai selanjutnya file dicetak terlebih dahulu dengan menggunakan printer untuk diserahkan kepada redaktur halaman untuk melakukan perbaikan bersama wakil dan pimpinan redaksi guna meminimalisir kesalahan jika ada. Selanjutnya halaman yang sudah diperbaiki diprint kembali oleh bagian pra cetak atau layout, untuk kemudian dimountase atau yang dikenal sebagai proses mounting untuk menempatkan pemisahan warna yang terdiri dari empat warna

yaitu merah, hijau, kuning, dan hitam ke lembar stralon (sejenis kertas plastik agak tebal dengan ukuran kertas koran), kemudian stralon inilah yang disinari dengan cahaya di atas plat aluminium yang dilapisi oleh zat kimia sebagai bahan mencetak huruf maupun gambar yang ada di stralon ke kertas koran. Setelah selesai plat diserahkan ke bagian percetakan untuk dicetak menjadi koran seutuhnya.

3) Proses Distribusi

Sebagai kombinasi, koran yang telah dicetak secepatnya didistribusikan kepada konsumn, baik para palanggan maupun para agen dan biro. Hasil oplahan koran dan iklan inilah yang menjadi sumber pendapatan utama bagi perusahaan. Jika proses produksi pada perusahaan diilustrasikan dalam bagian, maka dapat dilihat pada siklus gambar berikut,

Gambar 4.2
Proses Produksi Surat Kabar Harian Pagi Pekanbaru Pos



Sumber : PT. Pekanbaru Pos Intergrafika

Keterangan

- a. Input : Wartawan/Reporter, Koresponden, Tim Liputan, Kantor Berita, Kontribusi, Penulis Lepas, dan Divisi Iklan.
- b. Redaksi : Proyeksi, Pengelolaan, dan Evaluasi.
- c. Pracetak : Setting dan editing, serta Perwajahan atau Lay Out.
- d. Printing : Pendistribusian kepada pelanggan Sub agen dan Biro.

4) Strategi Pemasaran

1. Strategi Umum

- a. Mengatasi persaingan dengan menguasai setiap lampu merah dan masuk ke setiap sudut kota.
- b. Meningkatkan oplah sejalan dengan jaringan pemasaran.

2. Strategi Khusus

- a. Memecah daerah penjualan Biro dari empat biro menjadi 12 biro dengan masing-masing ditargetkan penjualan sebanyak 500 eksemplar. Masing-masing biro dari wilayah edar oleh tim pemasaran.
- b. Meningkatkan langganan perkantoran.
- c. Meningkatkan promosi penjualan langsung melalui unit SPG secara lebih luas.
- d. Pasar yang menjadi perhatian khusus untuk dikembangkan adalah pasar dalam kota, namun demikian ada beberapa kabupaten kota yang termasuk dalam pengembangan usaha, yaitu Kota Dumai, Kabupaten Siak dan Rokan Hilir.
- e. Wartawan diupayakan untuk mencari pelanggan guna membantu peningkatan.

3. Strategi Promosi

- a. Melakukan promosi pengenalan koran pada tempat-tempat khusus seperti rumah sakit, sekolah, dan lainnya.
- b. Memberikan door prise kepada pelanggan terbaik, yang akan diundi setiap tahunnya.

- c. Sinergi paket-paket periklanan dengan memanfaatkan hubungan Riau Pos Group.

BAB V

PEMBAHASAN

5.1. Identitas Responden

populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika divisi bagian Redaksi yang berjumlah 17 orang. Karena sedikitnya jumlah karyawan tersebut maka keseluruhan populasi dijadikan sampel yang berjumlah 17 orang pada bagian divisi Redaksi yang ditentukan dengan menggunakan metode sensus pada pengambilan sampel tersebut. Agar bisa mendapatkan suatu identitas responden. Berikut ini diuraikan tentang karakteristik responden yang terdiri dari tingkat umur/usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa kerja karyawan.

5.1.1. Tingkat Umur/Usia

Tingkat umur dapat menentukan tingkat kerja karyawan dalam melaksanakan semua tugas-tugas yang diberikan. Dimana tingkat umur karyawan dapat mempengaruhi cepat atau lambatnya penyelesaian pekerjaan yang di bebaskan kepadanya.

Usia/umur merupakan salah satu faktor yang akan mempengaruhi seseorang dalam melakukan setiap aktivitas dan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, selain itu umur juga dapat berpengaruh pada produktivitas kerja. Karena tingkat usia selalu dijadikan indikator dalam menentukan produktif atau tidaknya seseorang, bahkan juga mempengaruhi pola pikir dan standar kemampuan fisik dalam suatu pekerjaan.

Semakin lanjut usia seseorang maka akan mempengaruhi produktivitas kerja, tingkat ketelitian dalam bekerja, konsentrasi dan ketahanan fisik dalam bekerja, yang makin dipengaruhi oleh faktor kesehatan, daya tahan dan lain-lain. Adapun tingkat usia karyawan pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika dalam penelitian ini dapat diterangkan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 5.1
Identitas Responden Berdasarkan Umur/Usia Pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika

No	Umur/Usia	Responden	Persentase
1	20 – 29 Tahun	3	17.65%
2	30 – 39 Tahun	7	41.18%
3	40 – 49 Tahun	6	35.29%
4	> 50 Tahun	1	5.88%
Jumlah			100%

Sumber : PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group Tahun 2018

Berdasarkan tabel 5.1 diatas dapat diketahui tingkat umur/usia responden yang merupakan karyawan PT. Pekanbaru Pos Intergrafika, yaitu sebanyak 3 responden atau sebesar 17.65% karyawan yang berumur 20-29 tahun. Kemudian sebanyak 7 responden atau sebesar 41.18% karyawan yang berumur 30-39 tahun. Kemudian sebanyak 6 responden atau sebesar 35.29% karyawan berumur 40-49 tahun. Selanjutnya sebanyak 1 responden atau 5.88% karyawan berumur >50 tahun.

Dengan demikian dapat dilihat bahwa dari segi usia karyawan yang bekerja PT. Pekanbaru Pos Intergrafika lebih didominasi dengan tingkat umur antara 30-39 tahun yaitu sebanyak 7 responden.

Dari uraian tentang usia responden diatas, dapatlah dikatakan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Pekanbaru Pos Intergrafika berada pada usia yang

produktif, dan dengan ketersediaan karyawan yang masih produktif ini seharusnya dapat menunjang keberlangsungan eksistensi serta tujuan perusahaan.

5.1.2. Jenis Kelamin

Jenis kelamin menggambarkan identitas diri seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dengan adanya identitas yang dimiliki seseorang dalam suatu organisasi tersebut jumlah karyawan yang beridentitas laki-laki dan perempuan dapat diketahui jumlahnya. Jenis kelamin merupakan faktor yang menentukan kegesitan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya.

Untuk mengetahui jenis kelamin karyawan yang bekerja pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.2
Identitas Resoponden Berdasarkan Jenis Kelamin Pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika

No	Jenis Kelamin	Responden	Persentase
1	Laki-laki	16	94.12%
2	Perempuan	1	5.88%
Jumlah		17	100%

Sumber : PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group Tahun 2018

Berdasarkan tabel 5.2 diatas dapat dikatakan bahwa jenis kelamin responden pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika yaitu sebanyak 16 orang atau sebesar 94.12% merupakan karyawan yang berjenis kelamin laki-laki, dan hanya 1 orang berjenis kelamin perempuan atau sebesar 5.88%.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan yang berjenis kelamin laki-laki pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika lebih mendominasi jika dibandingkan dengan karyawan yang berjenis kelamin perempuan. Hal ini terjadi

karena adanya berbagai macam pertimbangan-pertimbangan yang dilakukan oleh pihak perusahaan berkaitan dengan spesifikasi dari jenis kelamin mengenai sistem kerja yang diterapkan pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika dikarenakan bidang pekerjaan pada bagian redaksi, pihak perusahaan lebih memilih karyawan yang berjenis kelamin laki-laki. Karyawan laki-laki lebih memiliki kecepatan dan keterampilan kerja yang tinggi jika dibandingkan dengan karyawan perempuan dan lebih memiliki kekuatan lebih dalam pekerjaan yang berat, terutama jam kerjanya sampai malam hari.

5.1.3. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan juga dapat berpengaruh terhadap kinerja dan berdampak pada tingkat kepuasan kerja karyawan, semakin tinggi pendidikan seseorang karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dimilikinya. Seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika memiliki tingkat pendidikan yang berbeda sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Hal ini logis sekali, karena dengan bekal pendidikan yang dimiliki seseorang karyawan khususnya pada tingkat pendidikan yang tinggi dapat lebih optimal melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Untuk lebih jelasnya tingkat pendidikan responden pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.3
Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pada PT. PT.
Pekanbaru Pos Intergrafika

No	Tingkat Pendidikan	Responden	Persentase
3.	SMA	-	-
4.	D3-S1	17	100%
5.	S2	-	-
	Jumlah		100%

Sumber : PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group Tahun 2018

Berdasarkan tabel 5.3 diatas dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan responden karyawan PT. Pekanbaru Pos Intergrafika. Untuk tingkat SMA tidak ada Sedangkan untuk tingkat D3-S1 berjumlah 17 orang atau 100 %. Karena pekerjaannya menuntut karyawan yang mempunyai keahlian tinggi dan dari lulusan yang berkaitan dengan desain grafis teknik informatika dan bidang komputerlainnya dan di dominasi oleh rata-rata karyawan yang berpendidikan D3-S1.

Dengan demikian secara keseluruhan tingkat pendidikan karyawan yang bekerja pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika tergolong baik. Dan dari data diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas pendidikan karyawan pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika didominasi keseluruhan oleh tamatan D3-S1 .

5.1.4. Masa Kerja

Masa kerja berkaitan dengan lamanya seseorang karyawan bekerja dalam suatu perusahaan. Semakin lama masa kerja karyawan, maka karyawan tersebut semakin berpengalaman dan terampil dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini dapat dimaklumi mengingat lamanya masa bekerja dapat membentuk kepribadian yang matang, bahkan masa kerja yang identik dalam pengalamn bekerja mampu mengantarkan karyawan pada pemahaman yang lebih baik terhadap tugas serta fungsi yang harus dilaksanakannya. Untuk lebih jelasnya mengenai masa kerja responden pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 5.4
Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja Pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika

No	Masa Kerja	Responden	Persentase
1.	0-5 tahun	3	17.6%
2.	6-10 tahun	5	29.4%
3.	> 11 tahun	9	53%
Jumlah		17	100%

Sumber : PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group Tahun 2018

Berdasarkan tabel 5.4 diatas dapat diketahui bahwa masa kerja responden karyawan pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika yaitu sebanyak 3 responden atau sebesar 17.6% karyawan berada pada masa kerja 0-5 tahun, kemudian sebanyak 5 responden atau sebesar 29.4% berada pada masa kerja 6-10 tahun, selanjutnya sebanyak 9 responden atau sebesar 53% karyawan berada pada masa kerja >11 tahun.

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan-karyawan tersebut memiliki masa kerja yang baik dan sudah sangat berpengalaman dalam bekerja. Dan hanya sedikit karyawan yang masih belum lama bekerja hal ini harus menjadi perhatian dari pihak perusahaan untuk melatih dan meningkatkan keahlian masing-masing karyawan tersebut.

5.2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

5.2.1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesaihan suatu instrumen uji validitas digunakan untuk mengatur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada

kuesioner mampu untuk mengungkap suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. (Imam Ghozali, 2007:45).

Uji validitas digunakan untuk mengetahui validitas instrumen penelitian yang digunakan untuk memperoleh data tentang variabel Pengawasan kerja dengan menentukan koefisien korelasi dan masing-masing skor butir pertanyaan terhadap total skor seluruhnya pertanyaan yang digunakan. Jika hitung $>$ dari r tabel, maka instrumen dikatakan valid R tabel product moment untuk $df : (N - 2) = 17 - 2 = 15$ untuk α 5 % adalah 0,4821.

Untuk mengetahui apakah pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada karyawan bagian divisi redaksi pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika dapat dikatakan valid atau tidaknya, maka penulis memberikan 12 (dua belas) pertanyaan untuk menguji validitas dan realibilitas dari seluruh pertanyaan yang diberikan yaitu variabel pengawasan kerja. Hasil dari analisis menggunakan program SPSS dan nilai r tabel disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5.5
Hasil Analisis Uji Validitas Kuesioner Variabel Pengawasan kerja

Pernyataan	Koefisien Korelasi (r hitung)	Nilai R_{tabel} n=17	Signifikansi	Kesimpulan
Item 1	0,886	0,4821	0,000	Valid
Item 2	0,759	0,4821	0,000	Valid
Item 3	0,893	0,4821	0,000	Valid
Item 4	0,749	0,4821	0,001	Valid
Item 5	0,705	0,4821	0,002	Valid
Item 6	0,755	0,4821	0,000	Valid
Item 7	0,750	0,4821	0,001	Valid
Item 8	0,801	0,4821	0,000	Valid
Item 9	0,756	0,4821	0,000	Valid
Item 10	0,864	0,4821	0,000	Valid
Item 11	0,592	0,4821	0,012	Valid
Item 12	0,858	0,4821	0,000	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS (2018)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai r hitung masing-masing item pertanyaan lebih besar dari r tabel 0,4821 dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05. tabel diatas menunjukkan bahwa butir pertanyaan mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel. Pertanyaan yang memiliki validitas tertinggi adalah butir item pertanyaan 3 dengan koefisien korelasi 0,893 dan validitas terendah adalah pada butir pertanyaan item 11 dengan koefisien korelasi 0,592. Artinya adalah bahwa item-item yang digunakan untuk mengukur masing-masing pertanyaan dinyatakan valid.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan induktor dari variabel untuk konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau konstan dari waktu ke waktu (Imam Ghazali 2005:41). Reliable artinya dapat dipercaya juga dapat diandalkan. Pengukuran yang dinyatakan reliable menurut Jonathan (2008:189) adalah apabila jika $r_{alpha} > 0,6$ maka pertanyaan tersebut reliabel.

Pengujian reabilitas dilakukan dengan menggunakan formula *alpha cronbach's* instrumen tersebut dikatan cukup handal apabila memiliki alpha lebih dari 0,60 dimana hasil ujinya disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Butir Pertanyaan	Alpha Cronbach's	Batas Reliabel	Keputusan
Pengawasan Kerja	12	0,941	0,60	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS 2018

Berdasarkan tabel diatas kusioner dinyatakan reliabel jika nilai koefisien realibilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,60. hasil uji realibilitas yang disajikan pada tabel menunjukkan bahwa masing-masing nilai koefisien realibilitas dari variabel pengawasan kerja (X) lebih besar dari 0.60. sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabel, maka kusioner responden dapat digunakan dalam penelitian.

5.3. Analisis Deskriptif Variabel Pengawasan Kerja Karyawan

Analisis deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan suatu keadaan, peristiwa, objek, apakah orang atau segala sesuatu yang terkait dengan variabel-variabel yang bisa dijelaskan baik dengan angka-angka maupun uraian kata-kata.

5.3.1. Dimensi Penetapan Standar kerja

Standar kerja adalah standar yang menjelaskan sifat dari kegiatan audit internal dan sebagai kriteria evaluasi kinerja. Standar mengandung arti sebagai suatu pengukuran yang dapat digunakan sebagai “patokan” untuk penilaian hasil-hasil. Tujuan, sasaran, kuota, dan target pelaksanaan dapat digunakan sebagai standar. Standar kerja menjabarkan tentang pekerjaan yang tercakup dalam suatu pekerjaan tertentu. Ini adalah langkah sangat penting sebelum menetapkan tujuan, tapi perlu maju satu langkah lebih jauh dengan menerangkan bagaimana setiap pekerjaan harus dilakukan untuk memenuhi standar pekerjaan tersebut. Tanpa standar, masalah kinerja dapat menjadi sangat rancu.

Pada dimensi penetapan standar kerja pegawai terdapat tiga indikator pengukuran pengawasan kerja yaitu: 1) penentuan waktu; 2) pelaksanaan tugas

yang telah ditentukan; 3) kejelasan standar kerja. Penjelasan tanggapan dari indikator-indikator dimensi penetapan standar kerja pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group adalah sebagai berikut:

1. Penentuan Waktu

Penentuan waktu merupakan salah satu cara yang efektif untuk memberikan kedisiplinan pegawai dalam melakukan pekerjaan sehari-hari dalam organisasi. Waktu yang optimal mampu meningkatkan kinerja pegawai yang berkualitas dan tepat waktu dalam bekerja.

Dalam organisasi ini peraturan waktu dalam kegiatan sehari-hari sangat dibutuhkan organisasi guna untuk meningkatkan kinerja para pegawai agar tidak terjadinya kegiatan yang tidak diinginkan organisasi yang dapat menurunkan tingkat keefektifan kerja pegawai.

Berikut adalah tanggapan responden mengenai penentuan waktu yang ada pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group

Tabel 5.7

Jawaban Responden Mengenai Penentuan waktu Pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1.	Sangat Baik	5	29.4%	25
2.	Baik	7	41.2%	28
3.	Cukup Baik	5	29.4%	15
4.	Kurang Baik	-	-	-
5.	Tidak Baik	-	-	-
Jumlah		17	100%	68

Sumber :Data Hasil Olahan Penelitian Tahun 2018

Berdasarkan tabel 5. diatas hasil tanggapan responden mengenai penentuan waktu Pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group bahwa yang paling tinggi yaitu

sebanyak 7 responden atau sebesar 41.2% menyatakan baik. Selanjutnya sebanyak 5 responden atau sebesar 29.4% menyatakan sangat baik. Kemudian sebanyak 5 responden atau sebesar 29.4% menyatakan cukup baik.

Berdasarkan pada penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa pada umumnya responden menyatakan bahwa penentuan waktu yang diberikan tidak berlebihan dan sesuai dengan apa yang dirasakan pegawai.

2. Pelaksanaan Tugas Yang Telah Ditentukan

Dengan adanya pelaksanaan tugas yang telah ditentukan maka akan mempermudah proses pengawasan kerja sehingga mempermudah dalam mencapai disiplin kerja.

Berikut adalah tanggapan responden mengenai pelaksanaan tugas yang telah ditentukan pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group:

Tabel 5.8

Jawaban Responden Mengenai Pelaksanaan Tugas Yang Telah Ditentukan Pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1.	Sangat Baik	3	17.6%	15
2.	Baik	9	53%	36
3.	Cukup Baik	3	17.6%	9
4.	Kurang Baik	2	11.8%	4
5.	Tidak Baik	-	-	-
Jumlah		17	100%	64

Sumber : Data Hasil Olahan Penelitian Tahun 2018

Berdasarkan tabel 5. diatas hasil tanggapan responden mengenai pelaksanaan tugas yang telah ditentukan Pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group bahwa yang paling tinggi yaitu sebanyak 9 responden atau sebesar 53% menyatakan baik. Selanjutnya sebanyak 3 responden atau sebesar 17.6%

menyatakan cukup baik. Kemudian sebanyak 3 responden atau sebesar 17.6% menyatakan sangat baik sedangkan sebanyak 2 responden atau sebesar 11.8% menyatakan kurang baik. 2 responden yang menyatakan kurang baik adalah responden dengan masa kerja 0 – 5 tahun.

Yang paling sedikit menyatakan “kurang Baik” yaitu 2 orang dengan persentase 11.8%. dari hasil jawaban kuesioner oleh responden ini melihat bahwa pelaksanaan tugas yang telah ditentukan tidak sesuai dengan yang ia terima. Hal ini juga akan menjadi perhatian organisasi untuk segera memperbaikinya.

3. Kejelasan Standar Kerja

Sebelum menentukan tingkat kinerja tertentu, sebaiknya dibuat garis dasar kinerja untuk pekerjaan yang ditangani. Setelah itu membuat target minimal tingkat kinerja. Tingkat minimal ini menjadi standar dan tolak ukur bahwa suatu kinerja dianggap layak. Berdasarkan tingkat kelayakan minimal, maka dapat ditentukan standar istimewa dan ketidaklayakan dalam kinerja pegawai pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group.

Kejelasan standar kerja yang ada dalam organisasi sangat dibutuhkan sekali oleh setiap pegawai, agar pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai tidak sia-sia dengan pemberian instruksi dan kompensasi yang sesuai dengan hasil kerjanya.

Berikut adalah tanggapan responden mengenai kejelasan standar kerja pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group:

Tabel 5.9

**Jawaban Responden Mengenai Kejelasan Standar Kerja Pada PT.
Pekanbaru Pos Intergrafika Group**

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1.	Sangat Baik	4	23.5%	20
2.	Baik	5	29.4%	20
3.	Cukup Baik	7	41.2%	21
4.	Kurang Baik	1	5.9%	2
5.	Tidak Baik	-	-	-
Jumlah		17	100%	63

Sumber : Data Hasil Olahan Penelitian Tahun 2018

Berdasarkan tabel 5.9 diatas hasil tanggapan responden mengenai kejelasan standar kerja Pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group bahwa yang paling tinggi yaitu sebanyak 7 responden atau sebesar 41.2% menyatakan cukup baik. Selanjutnya sebanyak 5 responden atau sebesar 29.4% menyatakan baik. Kemudian sebanyak 4 responden atau sebesar 23.5% menyatakan sangat baik. Selanjutnya sebanyak 1 responden atau sebesar 5.9% menyatakan kurang baik. Responden yang menyatakan kurang baik tersebut merupakan karyawan dengan masa kerja 0 - 5 tahun.

Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan yang terjadi adalah bahwa responden menyatakan “cukup baik” mengenai kejelasan standar kerja yang telah ditetapkan. Kejelasan standar kerja pada organisasi akan menjadi lebih baik jika dilkukannya pengawasan yang baik dan meningkatkan kinerja para pegawainya.

5.3.2. Dimensi Pengukuran Hasil Kerja

Pengukuran hasil kerja adalah kegiatan pemeriksaan hasil kerja yang dilakukan pengawas untuk meningkatkan keefektifan dan kinerja pegawai. Pada dimensi pengukuran hasil kerja pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group yaitu:

- 1) memeriksa hasil kerja;
- 2) tingkat kepatuhan terhadap instruksi yang diberikan;

3) tingkat kesesuaian waktu yang diberikan. Penjelasan tanggapan responden dari indikator-indikator dimensi pengukuran hasil kerja pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group adalah sebagai berikut:

1. Memeriksa Hasil Kerja

Memeriksa hasil kerja adalah pengawasan yang dilakukan melalui pengamatan, pencatatan, penyelidikan dan penelahan secara cermat dan sistematis serta melalui penilaian terhadap segala yang ada kaitannya dengan pekerjaan.

Berikut adalah tanggapan responden mengenai memeriksa hasil kerja pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group adalah sebagai berikut:

Tabel 5.10

Jawaban Responden Mengenai Memeriksa Hasil Kerja Pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1.	Sangat Baik	4	23.5%	20
2.	Baik	4	23.5%	16
3.	Cukup Baik	9	53%	27
4.	Kurang Baik	-	-	-
5.	Tidak Baik	-	-	-
Jumlah		17	100%	63

Sumber : Data Hasil Olahan Penelitian Tahun 2018

Berdasarkan tabel 5.10 diatas hasil tanggapan responden mengenai memeriksa hasil kerja Pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group bahwa yang paling tinggi yaitu sebanyak 9 responden atau sebesar 53% menyatakan cukup baik. Selanjutnya sebanyak 4 responden atau sebesar 23.5% menyatakan baik. Kemudian sebanyak 4 responden atau sebesar 23.5% menyatakan sangat baik.

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa memeriksa hasil kerja yang telah ditetapkan bisa membuat para pegawai mengerjakan pekerjaan mereka

berdasarkan instruksi dari pimpinan dan sesuai dengan standar operasional yang ada sehingga pada umumnya responden menyatakan cukup baik dengan pernyataan ini dan juga organisasi harus terus berbenah untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. Tingkat Kepatuhan Terhadap Instruksi Yang Diberikan

Pengawasan yang dilakukan dalam organisasi ini khususnya bagian redaksi ini untuk semata-mata agar para pegawai patuh dengan instruksi yang diberikan organisasi kepada pegawai itu sendiri. Tingkat kepatuhan terhadap instruksi yang diberikan adalah baik yang dapat diketahui dari tanggapan responden.

Berikut adalah tanggapan responden mengenai tingkat kepatuhan terhadap instruksi yang diberikan pada pegawai PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group adalah sebagai berikut:

Tabel 5.11

Jawaban Responden Mengenai Tingkat Kepatuhan Terhadap Instruksi Yang Diberikan Pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1.	Sangat Baik	5	29.4%	25
2.	Baik	6	35.3%	24
3.	Cukup Baik	6	35.3%	18
4.	Kurang Baik	-	-	-
5.	Tidak Baik	-	-	-
Jumlah		17	100%	63

Sumber : Data Hasil Olahan Penelitian Tahun 2018

Berdasarkan tabel 5.11 diatas hasil tanggapan responden mengenai tingkat kepatuhan terhadap instruksi yang diberikan Pada pegawai PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group bahwa yang paling tinggi yaitu sebanyak 6 responden atau sebesar 35.3% menyatakan baik. Selanjutnya sebanyak 6 responden atau sebesar

35.3% menyatakan cukup baik. Kemudian sebanyak 5 responden atau sebesar 29.4% menyatakan sangat baik.

Dari jawaban responden diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat kepatuhan terhadap instruksi yang diberikan oleh PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group bisa dikatakan sudah dalam kategori “Baik”.

3. Tingkat Kesesuaian Waktu Yang Diberikan

Dengan adanya pengawasan pada organisasi ini sudah jelas bahwa waktu yang diberikan harus sesuai dengan peraturan yang telah di tetapkan oleh organisasi. Untuk itu pegawai diharapkan dapat memanfaatkan dan disiplin terhadap waktu yang telah ditentukan.

Berikut adalah tanggapan responden mengenai tingkat kesesuaian waktu yang diberikan pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group adalah sebagai berikut:

Tabel 5.12

Jawaban Responden Mengenai Tingkat Kesesuaian Waktu Yang Diberikan Pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1.	Sangat Baik	5	29.4%	25
2.	Baik	10	58.8%	40
3.	Cukup Baik	1	5.9%	3
4.	Kurang Baik	1	5.9%	2
5.	Tidak Baik	-	-	-
Jumlah		17	100%	70

Sumber :Data Hasil Olahan Penelitian Tahun 2018

Berdasarkan tabel 5.12 diatas hasil tanggapan responden mengenai tingkat kesesuaian waktu yang dieberikan Pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group bahwa yang paling tinggi yaitu sebanyak 10 responden atau sebesar 58.8% menyatakan baik. Selanjutnya sebanyak 5 responden atau sebesar 29.4%

menyatakan sangat baik. Kemudian sebanyak 1 responden atau sebesar 5.9% menyatakan cukup baik. Selanjutnya sebanyak 1 responden atau sebesar 5.9% menyatakan kurang baik. Responden yang menyatakan kurang baik adalah responden dengan masa kerja 0 – 5 tahun.

Dari jawaban responden dapat disimpulkan bahwa tingkat kesesuaian waktu yang diberikan pada pegawai PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group sudah “Baik” dengan jumlah responden 10 orang atau sebesar 58.8%. sedangkan ada 1 orang menyatakan kurang baik, hal ini harus menjadi pusat perhatian perusahaan untuk memperbaikinya dimasa yang akan datang.

5.3.3. Dimensi Tindakan Koreksi/Perbaikan

Tindakan koreksi/perbaikan maksudnya segala upaya yang dilakukan pimpinan pengawas untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan atau penyimpangan yang dilakukan bawahan khususnya karyawan bagian redaksi. Pada dimensi tindakan koreksi/perbaikan terdapat 3 indikator yakni: 1) solusi yang diberikan pemimpin apabila terjadi kesalahan; 2) menegur pihak yang melakukan penyimpangan; 3) sanksi yang diberikan pemimpin apabila terjadi kesalahan.

1. Solusi Yang Diberikan Pimpinan Apabila Terjadi Kesalahan

Seorang pemimpin sangat berperan dalam pengawasan terhadap apa yang dikerjakan oleh karyawan dalam sebuah organisasi, untuk menghindari kesalahan yang tidak diinginkan maka seorang pemimpin berperan memberikan pengarahan dan solusi yang baik terhadap pegawai yang melakukan kesalahan yang terjadi dalam organisasi agar tidak terjadinya sesuatu yang tidak diinginkan.

Berikut adalah tanggapan responden mengenai solusi yang diberikan pimpinan apabila terjadi kesalahan pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group:

Tabel 5.13

Jawaban Responden Mengenai Solusi Yang Diberikan Pimpinan Apabila Terjadi Kesalahan Pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1.	Sangat Baik	5	29.4%	25
2.	Baik	9	53%	36
3.	Cukup Baik	3	17.6%	9
4.	Kurang Baik	-	-	-
5.	Tidak Baik	-	-	-
Jumlah		17	100%	70

Sumber : Data Hasil Olahan Penelitian Tahun 2018

Berdasarkan tabel 5.13 diatas hasil tanggapan responden mengenai solusi yang diberikan pimpinan apabila terjadi kesalahan Pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika bahwa yang paling tinggi yaitu sebanyak 9 responden atau sebesar 53% menyatakan baik. Selanjutnya sebanyak 5 responden atau sebesar 29.4% menyatakan sangat baik. Kemudian sebanyak 3 responden atau sebesar 17.6% menyatakan cukup baik.

Dari penjelasan di atas dapat diketahui bahwa solusi yang diberikan oleh pimpinan apabila terjadi kesalahan sudah “Baik” dengan jumlah responden sebanyak 9 orang atau sebesar 53%. Dengan adanya solusi yang diberikan pimpinan bisa membuat para pegawai mengerjakan pekerjaan mereka berdasarkan dengan instruksi dari pimpinan dan sesuai dengan standar operasional yang ada.

2. Menegur Pihak Yang Melakukan Penyimpangan

Setiap pegawai pasti pernah melakukan kesalahan baik itu yang kecil maupun yang besar, disinilah letak fungsi pengawasan yang dilakukan organisasi

untuk mengawasi pegawai yang melakukan penyimpangan yang dapat merugikan organisasi sehingga pegawai tersebut mudah melakukan kesalahan yang fatal.

Berikut adalah tanggapan responden mengenai menegur pihak yang melakukan penyimpangan pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group:

Tabel 5.14

Jawaban Responden Mengenai Menegur Pihak Yang Melakukan Penyimpangan Pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1.	Sangat Baik	5	29.4%	25
2.	Baik	8	47.1%	32
3.	Cukup Baik	4	23.5%	12
4.	Kurang Baik	-	-	-
5.	Tidak Baik	-	-	-
Jumlah		17	100%	69

Sumber : Data Hasil Olahan Penelitian Tahun 2018

Berdasarkan tabel 5.14 diatas hasil tanggapan responden mengenai menegur pihak yang melakukan penyimpangan Pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group bahwa yang paling tinggi yaitu sebanyak 8 responden atau sebesar 47.1% menyatakan baik. Selanjutnya sebanyak 5 responden atau sebesar 29.4% menyatakan sangat baik. Kemudian sebanyak 4 responden atau sebesar 23.5% menyatakan cukup baik.

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa menegur pihak yang melakukan penyimpangan bisa membuat para pegawai mengerjakan pekerjaan mereka berdasarkan dengan instruksi dari pimpinan sesuai dengan standar operasional yang ada. Dan pada umumnya responden memberi respon “Baik” dengan sebanyak 8 responden atau sebesar 47.1%.

3. Sanksi Yang Diberikan Pimpinan Apabila Terjadi Kesalahan

Seorang pemimpin berhak menegur dan memberi sanksi atas apa yang dilakukan pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja. Namun sanksi yang diberikan haruslah sesuai dengan kesalahan yang dilakukan oleh pegawai dan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh peraturan pemerintah dan Undang-Undang.

Berikut adalah tanggapan responden mengenai sanksi yang diberikan pimpinan apabila terjadi kesalahan pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group:

Tabel 5.15

Jawaban Responden Mengenai Sanksi Yang Diberikan Pimpinan Apabila Terjadi Kesalahan Pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1.	Sangat Baik	5	29.4%	25
2.	Baik	8	47.1%	32
3.	Cukup Baik	4	23.5%	12
4.	Kurang Baik	-	-	-
5.	Tidak Baik	-	-	-
Jumlah		17	100%	69

Sumber : Data Hasil Olahan Penelitian Tahun 2018

Berdasarkan tabel 5.15 diatas hasil tanggapan responden mengenai sanksi yang diberikan pimpinan apabila terjadi kesalahan Pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group bahwa yang paling tinggi yaitu sebanyak 8 responden atau sebesar 47.1% menyatakan baik. Selanjutnya sebanyak 5 responden atau sebesar 29.4% menyatakan sangat baik. Kemudian sebanyak 4 responden atau sebesar 23.5% menyatakan cukup baik.

Dari jawaban responden di atas dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas responden menyatakan “Baik” sebanyak 8 orang atau sebesar 47.1% mengenai sanksi yang diberikan pimpinan apabila terjadi kesalahan. Hal ini tentu berefek

positif terhadap kinerja organisasi dan agar kesalahan yang serupa tidak terjadi lagi dimasa yang akan datang.

5.3.4. Dimensi Umpan Balik

Umpan balik yang ditimbulkan dalam proses pengawasan memberikan gambaran kepada pegawai tentang seberapa berhasil pengawasan yang dilakukan. Umpan balik merupakan satu-satunya elemen yang dapat menilai apakah pengawasan yang telah berlangsung berhasil atau gagal. Keberlangsungan pengawasan yang dibangun sebelumnya ditentukan oleh umpan balik sebagai bentuk penilaian keberhasilan.

Pada dimensi umpan balik terdapat 3 indikator tindakan umpan balik pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group yaitu: 1) memonitoring pelaksanaan kerja; 2) menyampaikan umpan balik; dan 3) kesadaran dari dalam diri pegawai.

1. Memonitoring Pelaksanaan Kerja

Memonitoring merupakan memperhatikan segala sesuatu yang dikerjakan seseorang, hal ini dilakukan untuk mengetahui apa saja yang dilakukan oleh pegawai pada saat bekerja di dalam maupun di luar perusahaan, agar kesalahan atau penyimpangan yang dilakukan oleh pegawai dapat diketahui sehingga tidak merugikan perusahaan.

Berikut adalah tanggapan responden mengenai memonitoring pelaksanaan kerja pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group:

Tabel 5.16

**Jawaban Responden Mengenai Memonitoring Pelaksanaan Kerja Pada PT.
 Pekanbaru Pos Intergrafika Group**

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1.	Sangat Baik	6	35.2%	30
2.	Baik	9	53%	36
3.	Cukup Baik	1	5.9%	3
4.	Kurang Baik	1	5.9%	2
5.	Tidak Baik	-	-	-
Jumlah		17	100%	71

Sumber : Data Hasil Olahan Penelitian Tahun 2018

Berdasarkan tabel 5.16 diatas hasil tanggapan responden mengenai memonitoring pelaksanaan kerja Pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group bahwa yang paling tinggi yaitu sebanyak 9 responden atau sebesar 53% menyatakan baik. Selanjutnya sebanyak 6 responden atau sebesar 35.2% menyatakan sangat baik. Kemudian sebanyak 1 responden atau sebesar 5.9% menyatakan cukup baik. Selanjutnya sebanyak 1 responden atau sebesar 5.9% menyatakan kurang baik. Responden yang menyatakan kurang baik adalah responden dengan masa kerja 0 – 5 tahun.

Dari penjelasan di atas dapat diketahui bahwa monitoring pelaksanaan kerja mendapat respon “Baik” dari sebanyak 9 responden atau sebesar 53%, karena dengan adanya pemantauan dari atasan bisa membuat para pegawai mengerjakan pekerjaan mereka berdasarkan dengan instruksi dari pimpinan.

2. Menyampaikan Umpan Balik

Pengawasan yang dilakukan dalam organisasi adalah salah satu langkah yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai, menyampaikan umpan balik

merupakan penyampain yang telah dilakukan disampaikan kembali untuk memberi masukan kembali kepada pegawai maupun juga sebaliknya untuk kepentingan organisasi sehingga harus terjalin komunikasi semua elemen yang ada dalam organisasi agar segala informasi dapat tersampaikan dengan baik.

Berikut adalah tanggapan responden mengenai menyampaikan umpan balik pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group:

Tabel 5.17

Jawaban Responden Mengenai Menyampaikan Umpan Balik Pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1.	Sangat Baik	5	29.4%	25
2.	Baik	9	53%	36
3.	Cukup Baik	3	17.6%	9
4.	Kurang Baik	-	-	-
5.	Tidak Baik	-	-	-
Jumlah		17	100%	70

Sumber : Data Hasil Olahan Penelitian Tahun 2018

Berdasarkan tabel 5.17 diatas hasil tanggapan responden mengenai menyampaikan umpan balik Pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group bahwa yang paling tinggi yaitu sebanyak 9 responden atau sebesar 53% menyatakan baik. Selanjutnya sebanyak 5 responden atau sebesar 29.4% menyatakan sangat baik. Kemudian sebanyak 3 responden atau sebesar 17.6% menyatakan cukup baik.

Dari penjelasan diatas dapat diketahui sebanyak 9 responden atau sebesar 53% menyatakan “Baik” yang artinya pegawai senang dengan adanya penyampaian umpan balik yang di terapkan pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group. Hal ini tentunya menimbulkan efek yang positif bagi keberlangsungan perusahaan.

3. Kesadaran Dari dalam Diri Pegawai

Selain pengawasan yang dilakukan oleh organisasi itu sendiri, kesadaran dalam diri pegawai juga sangat di perlukan dalam meningkatkan kinerja di semua bidang karenakan akan menimbulkan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga tanpa di suruh dan di bentak pun ia akan sudah mengerjakan sesuai tugas yang di embannya.

Berikut adalah tanggapan responden mengenai kesadaran dari dalam diri pegawai pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group:

Tabel 5.18

Jawaban Responden Mengenai Kesadaran Dari Dalam Diri Pegawai Pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group

No	Pendapat Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1.	Sangat Baik	7	41.2%	35
2.	Baik	8	47.1%	32
3.	Cukup Baik	2	11.7%	6
4.	Kurang Baik	-	-	-
5.	Tidak Baik	-	-	-
Jumlah		17	100%	73

Sumber :Data Hasil Olahan Penelitian Tahun 2018

Berdasarkan tabel 5.18 diatas hasil tanggapan responden mengenai kesadaran dari dalam diri pegawai Pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group bahwa yang paling tinggi yaitu 8 responden atau sebesar 47.1% menyatakan baik. Selanjutnya sebanyak 7 responden atau sebesar 41.2% menyatakan sangat baik. Kemudian sebanyak 2 responden atau sebesar 11.7% menyatakan sangat baik.

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa pada umumnya responden menyatakan “Baik” hal ini akan mempermudah organisasi atau pimpinan dalam

melakukan pengawasan karena kesadaran diri adalah modal yang sangat besar untuk memacu pertumbuhan organisasi itu sendiri.

5.4. Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Pengawasan Kerja

Berikut adalah rekapitulasi tanggapan responden mengenai pengawasan kerja yang diukur melalui empat dimensi pengawasan kerja pegawai

Tabel 5.19
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai
Pengawasan Kerja Pegawai

Item	Dimensi	Indikator	Skor Jawaban					Jumlah
			5	4	3	2	1	
1	Penetapan Standar Kerja	Penentuan waktu	5	7	5	-	-	
		Bobot Nilai	25	28	15	-	-	68
2.		Pelaksanaan tugas yang telah ditentukan	3	9	3	2	-	
		Bobot Nilai	15	36	9	4	-	64
3		Kejelasan standar kerja	4	5	7	1	-	
		Bobot Nilai	20	20	21	2	-	63
Total							195	
4		Pengukuran Hasil Kerja	Memeriksa hasil kerja	4	4	9	-	-
	Bobot Nilai		20	16	27	-	-	63
5	Tingkat kepatuhan terhadap instruksi yang diberikan		5	6	6	-	-	
	Bobot Nilai		25	24	18	-	-	67
6	Tingkat kesesuaian waktu yang diberikan		5	10	1	1	-	
	Bobot Nilai		25	40	3	2	-	70
Total								200
7			Solusi yang diberikan pimpinan apabila terjadi kesalahan	5	9	3	-	-
		Bobot Nilai	25	36	9	-	-	70
8		Menegur pihak yang melakukan penyimpangan	5	8	4	-	-	
		Bobot Nilai	25	32	12	-	-	69

9	Tindakan	Sanksi yang diberikan apabila terjadi kesalahan	5	8	4	-	-	
	Koreksi/Perbaikan	Bobot Nilai	25	32	12	-	-	69
Total								208
10		Monitoring pelaksanaan kerja	6	9	1	1	-	
		Bobot Nilai	30	36	3	2	-	71
11	Umpan Balik	Menyampaikan umpan balik	5	9	3	-	-	
		Bobot Nilai	25	36	9	-	-	70
12		Kesadaran dari dalam diri karyawan	7	8	2	-	-	
		Bobot Nilai	35	32	6	-	-	73
Total								214
		Total Keseluruhan Bobot Nilai						817

Sumber : Data Hasil Olahan Penelitian Tahun 2018

Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan terendah pada butiran pertanyaan responden mengenai PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group sebagai berikut:

$$\text{Skor Tertinggi} = 12 \times 5 \times 17 = 1020$$

$$\text{Skor Terendah} = 12 \times 1 \times 17 = 204$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor}} = \frac{1020 - 204}{5} = 163$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel pengawasan kerja PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group, maka dapat ditentukan dibawah ini:

$$\text{Sangat baik} = 857 - 1020$$

$$\text{Baik} = 694 - 857$$

Cukup baik = 531 - 694

Kurang baik = 368 - 531

Tidak baik = 205 - 368

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total pengawasan kerja adalah sebesar 817. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 694-857, yang termasuk kedalam kategori baik. Hal ini dapat dibuktikan bahwa mayoritas karyawan pada kerja PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group mengatakan bahwa pengawasan kerja yang diterapkan oleh perusahaan telah sesuai dengan keinginan karyawan sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerja dan kemampuannya dalam bekerja.

Dari data diatas dapat juga terlihat bahwa yang paling pengaruh dalam pengawasan kerja karyawan bagian redaksi pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group lebih didominasi oleh dimensi umpan balik, yang terdiri dari monitoring pelaksanaan kerja, menyampaikan umpan balik, kesadaran diri dalam diri karyawan dengan total skor 214. Artinya karyawan menginginkan apa yang mereka samapaikan mendapat tanggapan dari pihak perusahaan untuk dicarikan solusinya begitu juga sebaliknya. Selain itu pantauan pelaksanaan kerja dan kesadaran dari dalam diri karyawan juga banyak mengatakan “baik” hal ini sangat baik bagi keberlangsungan perusahaan terutama dalam hal pengawasan kerja.

5.5. Pembahasan

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan dapat di ketahui bahwa variabel Pengawasan Kerja hasilnya dapat dikatakan “Baik”. Hal ini dapat ditunjukkan dari Penentuan waktu, Pelaksanaan tugas yang telah ditentukan, Kejelasan standar kerja, Memeriksa hasil kerja, Tingkat kepatuhan terhadap instruksi yang diberikan, Tingkat kesesuaian waktu yang diberikan, Solusi yang diberikan pimpinan apabila terjadi kesalahan, Menegur pihak yang melakukan penyimpangan, sanksi yang diberikan apabila terjadi kesalahan, memonitoring pelaksanaan kerja, menyampaikan umpan balik, kesadaran dalam diri karyawan.

Dari indikator penentuan waktu dapat dilihat karyawan lebih banyak menyatakan baik karna penentuan waktu yang diberikan perusahaan tidak berlebihan dan sudah sesuai dengan apa yang di rasakan karyawan sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Dari indikator pelaksanaan tugas yang telah ditentukan karyawan juga lebih banyak menyatakan baik, karna perusahaan telah menetapkan tugas perusahaan kepada setiap karyawan sesuai dengan keahliannya masing-masing sehingga karyawan mudah dalam melaksanakan pekerjaan. Dari indikator tingkat kepatuhan terhadap instruksi yang diberikan, karyawan juga lebih banyak menyatakan baik karna intruksi yang telah diberikan atasan dalam pengawasan kerja sudah diikuti dan dipatuhi oleh karyawan dengan baik sehingga pekerjaan bisa berjalan dengan baik. Dari indikator tingkat kesesuaian waktu yang diberikan karyawan juga lebih banyak menyatakan baik karna waktu yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bekerja sudah sesuai dengan standar kerja perusahaan sehingga karyawan akan disiplin dalam bekerja.

Dari indikator solusi yang diberikan pimpinan apabila terjadi kesalahan, karyawan juga lebih banyak menyatakan baik karna solusi yang diberikan pimpinan dalam perusahaan sudah baik dan dapat diterima oleh karyawan dalam bekerja karna sudah sesuai dengan standar operasional yang ada dalam perusahaan. Dari indikator menegur pihak yang melakukan penyimpangan, karyawan juga lebih banyak menyatakan baik karna perusahaan sudah baik dalam melakukan pengawasan kerja terutama dalam menegur karyawan yang melakukan kesalahan sehingga tidak merugikan buat perusahaan. Dari indikator sanksi yang diberikan pimpinan apabila terjadi kesalahan, karyawan juga lebih banyak menyatakan baik karna sanksi yang di berikan perusahaan dalam bekerja sudah sesuai dengan tingkat kesalahannya masing-masing dan sesuai dengan peraturan undang-undang yang berlaku.

Dari indikator memonitoring pelaksanaan kerja, karyawan juga lebih banyak menyatakan baik karna bagi karyawan, atasan sudah baik dalam mengawasi langsung pekerjaan-pekerjaan karyawannya, sehingga atasan dapat mengetahui kesalahan-kesalahan yang telah dilakukan karyawannya supaya tidak terjadi kerugian dalam perusahaan. Dari indikator menyampaikan umpan balik, karyawan juga lebih banyak menyatakan baik karna bagi karyawan menyampaikan umpan balik sangat penting dalam bekerja untuk memotifasi karyawan untuk lebih baik lagi dalam bekerja dan untuk kepentingan perusahaan tersebut. Dari indikator kesadaran dari dalam diri karyawan, karyawan juga lebih banyak menyatakan baik, karna bagi karyawan itu penting untuk meningkatkan rasa tanggung jawab

dalam bekerja, sehingga dengan kesadaran diri karyawan membuat pekerjaan lebih baik dan dapat meningkatkan kualitas perusahaan.

Pengawasan yang dilakukan pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group dilakukan secara langsung oleh manager, apabila manager berhalangan hadir atau ke luar kota, maka akan di gantikan posisinya oleh wakil manager sampai manager masuk kembali sesuai dengan ketentuan perusahaan sehingga pengawasan dapat terus dilakukan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan analisa yang telah dikemukakan, maka secara garis besar dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian tentang pengawasan kerja karyawan bagian redaksi yang diterapkan perusahaan dilihat dari indikator Penentuan waktu, Pelaksanaan tugas yang telah ditentukan, Kejelasan standar kerja, Memeriksa hasil kerja, Tingkat kepatuhan terhadap instruksi yang diberikan, Tingkat kesesuaian waktu yang diberikan, Solusi yang diberikan pimpinan apabila terjadi kesalahan, Menegur pihak yang melakukan penyimpangan, sanksi yang diberikan apabila terjadi kesalahan, memonitoring pelaksanaan kerja, menyampaikan umpan balik, kesadaran dalam diri pegawai. Dari indikator ini ditemukan bahwa kategori penilaian pengawasan kerja karyawan bagian redaksi pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group adalah dalam kategori baik.
2. Berdasarkan analisis keseluruhan jawaban responden dapat dilihat bahwa pengawasan yang di lakukan oleh PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group bagian redaksi dinilai menunjukkan keberhasilan namun ada empat indikator jawaban responden yang menjawab kurang baik yaitu indikator : pelaksanaan tugas yang telah ditentukan 2 responden, kejelasan standar kerja 1 responden, tingkat kesesuaian waktu yang diberikan 1 responden, dan memonitoring

pelaksanaan kerja 1 responden. Karyawan tersebut rata-rata dengan masa kerja 0 – 5 tahun atau karyawan yang belum lama bekerja di bagian redaksi pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group.

6.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Dari jawaban responden ada empat indikator yang karyawan menjawab kurang baik hal ini harus menjadi perhatian khusus pimpinan perusahaan untuk mengatasi kendala apa yang terjadi dalam proses pengawasan kerja di bagian redaksi pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika Group sehingga kualitas pengawasan kerja dapat meningkat dimasa mendatang.
2. Bagi pimpinan instansi terkait, pertahankan faktor-faktor pengawasan kerja yang ada dan sebaiknya pimpinan berusaha untuk lebih dapat meningkatkan pengawasan kerja khususnya di indikator sanksi yang diberikan pimpinan apabila terjadi kesalahan agar tidak terjadinya sesuatu yang tidak diinginkan yang bisa saja membuat kerugian bagi kedua bela pihak. Pimpinan bisa menggunakan metode pengawasan yang lebih canggih seperti menggunakan kamera CCTV agar pengawasan lebih efektif dan kinerja karyawan dapat meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikonto, Suharsini, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Erlangga.
- Dermawan Wibisono, 2006, *Manajemen Kinerja Konsep, Desain, dan Teknik Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*.
- Harahap, Sofyan Syafri, 2004. *Sistem Pengawasan Manajemen*. Jakarta, Pustaka Quantum.
- Hadari Nawawi., 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit Remaja Rosadakarya, Bandung.
- Kartono, 2001. *Psikologi Sosial Perusahaan dan Industri*, Rajawali Press, Jakarta.
- Sugiono, 2013. *Metode Penelitian Manajemen (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Kombinasi, Penelitian Tindakan dan Evaluasi)* Bandung : Alfa Beta.
- Siagian, Sondang P, 2007. *Fungsi-fungsi Manajerial*. Jakarta, Bumi, Aksara.
- Sukarna, 2001. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung, Mandar Maju. Jakarta Rineka Cipta.
- Sunyoto, Danang., 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, CAPS.
- Sugiono.2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung, Alfabeta.
- Siswanto, HB, 2005, *Pengantar Manajemen*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Suwatno dan Juni Priansa, 2014, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*.
- Sedermayanti, (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung PT. Refika Aditama.
- Winardi, 2001. *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta, PT. Gramedia.

LAMPIRAN