

**PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT BAKRIE SUMATERA PLANTATION, Tbk
SERBANGAN ESTATE, KISARAN**

***THE INFLUENCE OF CONTROLLING ON EMPLOYEE PERFORMANCE
AT PT BAKRIE SUMATERA PLANTATION, Tbk
SERBANGAN ESTATE, KISARAN***

Sherly, Edy Dharma
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Sultan Agung
Sherly_chi@yahoo.com, edydharma29@yahoo.co.id

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT Bakrie Sumatera Plantation, Tbk Serbangan Estate, Kisaran. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 164 orang karyawan yang bekerja di PT Bakrie Sumatera Plantation, Tbk Serbangan Estate, Kisaran sedangkan jumlah sampelnya adalah 62 orang. Pengambilan sampel didasarkan pada rumus Slovin. Teknik analisis data menggunakan metode regresi linier dengan bantuan perangkat SPSS versi 21. Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil regresi $Y = 15,808 + 0,340 X$.

Kata kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

Abstract

The objective of this research is to measure the influence of controlling on employee performance at PT Bakrie Sumatera Plantation, Tbk Serbangan Estate, Kisaran. The population of this research is 164 employees who work at PT Bakrie Sumatera Plantation, Tbk Serbangan Estate, Kisaran and the sample are 62 employees. The sample is taking according to Slovin method. Analysis technique use linear regression method with SPSS versi 21. Based on t-test, controlling has positive and significant influence to employee performance. This is evidenced by the regression results $Y = 15,808 + 0,340 X$.

Keywords: Human Resource Management, Leadership, Employee Performance, Estate

1. Pendahuluan

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri dari sekumpulan orang dimana mereka saling bekerja sama dalam melakukan kegiatan produksi. Suatu perusahaan dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan yang ada dalam organisasi berfungsi dengan baik.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam perusahaan karena sumber daya manusia adalah yang menjalankan seluruh aktivitas dalam perusahaan. Sebagai seorang manusia tentu memiliki keterbatasan kemampuan dalam memahami dan melaksanakan pekerjaannya yang menyebabkan terjadinya kesalahan-kesalahan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Untuk itu diperlukan peran pemimpin dalam membimbing, mengarahkan dan mengawasi karyawan dalam mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan.

PT Bakrie Sumatera Plantation, Tbk Serbangan Estate, Kisaran merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang usaha perkebunan kelapa sawit dan karet dengan luas lahan 20.209 Ha. Untuk mengelola lahan dengan luas 20.209 Ha, PT Bakrie Sumatera Plantation, Tbk Serbangan Estate, Kisaran mempekerjakan sebanyak 164 orang karyawan yang dibagi dalam 4 divisi.

Untuk memastikan begitu banyaknya karyawan yang ada apakah sudah melakukan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan visi, misi dan tujuan perusahaan, maka diperlukan pengawasan kerja. Pengawasan kerja merupakan suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, penilaiannya dan bila perlu tindakan perbaikan dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan visi, misi dan tujuan perusahaan. Dengan adanya pengawasan kerja dapat meminimalisir kesalahan dalam kerja karena karyawan bekerja sesuai dengan instruksi, rencana dan tata kerja yang sudah ditetapkan

perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan juga akan meningkat.

Menurut Mathis dan John (2006:303), menyatakan bahwa pengawasan sebagai proses pemantauan kinerja karyawan berdasarkan standar untuk mengukur kinerja, memastikan kualitas atas penilaian kinerja dan pengambilan informasi yang dapat dijadikan umpan balik pencapaian hasil yang dikomunikasikan ke para karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Kajian Literatur dan Pengembangan Hipotesis

2.1. Pengawasan

Untuk mengetahui apakah semua aktivitas dalam organisasi telah sesuai dan mengarah kepada pencapaian visi, misi dan tujuan yang ditetapkan, maka dilakukan fungsi pengawasan. Menurut Robbins dan Marry (2010:182), "Pengawasan adalah proses mengawasi (*monitoring*), membandingkan (*comparing*) dan mengoreksi (*correcting*) kinerja." Sedangkan menurut Sule dan Saefullah (2009:318), "Pengawasan adalah upaya sistematis dalam menetapkan standar kinerja dan berbagai tujuan yang direncanakan, mendesain sistem informasi umpan balik, membandingkan antara kinerja yang dicapai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan apakah terdapat penyimpangan dan tingkat signifikansi dari penyimpangan tersebut, dan mengambil tindakan yang diperlukan untuk memastikan bahwa seluruh sumber daya perusahaan dipergunakan secara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan perusahaan."

Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan proses mengawasi (*monitoring*), membandingkan (*comparing*) dan mengoreksi (*correcting*) kinerja untuk memastikan bahwa seluruh sumber daya perusahaan dipergunakan secara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Sule dan Saefullah (2009:318), tujuan pengawasan adalah sebagai berikut:

1. Adaptasi lingkungan adalah agar perusahaan dapat terus beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan perusahaan, baik lingkungan internal maupun eksternal.
2. Meminimumkan kegagalan adalah menghasilkan produk sebanyak mungkin sesuai standar tanpa terjadi kegagalan.
3. Adaptasi kompleksitas organisasi adalah agar perusahaan dapat mengantisipasi berbagai kegiatan organisasi yang kompleks.

Menurut Sule dan Saefullah (2009:321), ada beberapa langkah dalam proses pengawasan yaitu:

1. Penetapan Standar dan Metode Penilaian Kinerja
Kejelasan dan kelengkapan tujuan memudahkan manajemen untuk melakukan komunikasi di dalam organisasi dan juga menentukan metode yang akan digunakan dalam mengevaluasi standar yang telah ditetapkan.
2. Penilaian Kinerja
Upaya untuk membandingkan kinerja yang dicapai dengan tujuan dan standar yang telah ditetapkan semula. Penilaian kinerja merupakan sebuah proses yang berkelanjutan dan terus menerus.
3. Membandingkan Kinerja dengan Standar
Ukuran penilaian kinerja tergantung pada apa yang akan dinilai, kemudian dibandingkan dengan standar yang ada.
4. Melakukan Tindakan Koreksi Jika Terdapat Masalah
Jika dari proses pengawasan yang kita lakukan bahwa kinerja berada di bawah standar, maka perlu melakukan pengendalian yaitu dengan mencari jawaban mengapa masalah tersebut terjadi dan melakukan berbagai tindakan untuk mengoreksi masalah tersebut.

2.2. Kinerja Karyawan

Bagi perusahaan, penilaian kinerja karyawan merupakan salah satu tugas manager yang penting dalam perusahaan. Hasil penilaian kinerja dapat menunjukkan apakah sumber daya manusia telah memenuhi tuntutan yang dikendaki perusahaan, baik dilihat dari segi kualitas maupun kuantitas.

Menurut Bangun (2012:231), "Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan." Sedangkan menurut Rivai (2009:406), "Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan."

Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan berupa perilaku nyata yang dicapai seseorang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Menurut Bangun (2012:238), ada beberapa metode dalam penilaian kinerja antara lain:

1. Metode Penilaian Yang Mengacu Pada Norma
Metode ini mengacu pada norma yang didasarkan pada kinerja paling baik. Beberapa metode yang termasuk dalam kelompok penilaian ini yaitu:
 - 1) Metode Ranking Langsung

- Metode ranking langsung baik digunakan pada perusahaan-perusahaan kecil yang memiliki karyawan dalam jumlah sedikit. Penggunaan metode ini dengan mengurutkan kinerja seorang karyawan dari yang terbaik sampai terburuk.
- 2) **Ranking Alternatif**
Metode yang membagi dua kelompok karyawan yaitu karyawan berkinerja baik ditempatkan pada bagian teratas, sedangkan kinerja terburuk ditempatkan pada bagian terbawah pada daftar.
 - 3) **Perbandingan Antarindividu**
Metode ini membandingkan kinerja antarindividu dalam organisasi untuk menentukan karyawan yang terbaik.
 - 4) **Distribusi Paksaan**
Metode yang membagi kinerja karyawan ke dalam beberapa kategori dengan menetapkan persentase pada setiap kategori.
2. **Penilaian Standar Absolut**
Metode ini menggunakan standar absolut dalam menilai kinerja karyawan. Penilai mengevaluasi karyawan dengan mengaitkannya dengan faktor-faktor tertentu. Beberapa metode yang digunakan pada metode penilaian absolut antara lain:
- 1) **Skala Grafik**
Metode penilaian yang membagi lima kategori penilaian untuk setiap faktor dalam penilaian.
 - 2) **Metode Kejadian-Kejadian Kritis**
Metode yang menyimpan kejadian-kejadian baik dan buruk yang pernah dilakukan karyawan dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk kinerja seorang karyawan.
 - 3) **Skala Penilaian Berdasarkan Perilaku**
Metode yang menggabungkan unsur penilaian tradisional dengan metode kejadian kritis.
3. **Metode Penilaian Berdasarkan Output**
Suatu metode yang menilai kinerja karyawan berdasarkan pada hasil pekerjaan. Ada empat jenis metode penilaian berdasarkan output yaitu:
- 1) *Management by Objective*
Metode yang diawali penetapan sasaran yang dilakukan atasan dan bawahan secara bersama-sama kemudian menentukan strategi untuk mencapai sasaran tersebut.
 - 2) **Pendekatan Standar Kinerja**
Metode yang menetapkan standar kinerja sebagai acuan menentukan

kinerja seorang karyawan dengan menggunakan ukuran-ukuran langsung.

- 3) **Pendekatan Indeks Langsung**
Metode yang menekankan pada pengukuran kinerja dengan menggunakan pendekatan melalui kriteria impersonal objektif.
- 4) **Catatan Prestasi**
Metode penilaian yang menentukan dimensi pekerjaan secara jelas kemudian penilaian dilakukan oleh tim yang terdiri dari para pakar yang memiliki kompetensi pada jenis pekerjaan yang dinilai.

Menurut Mathis dan John (2006:378), dimensi kinerja karyawan meliputi:

1. Kuantitas dari hasil dapat diartikan sebagai hasil dari jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan. Kuantitas dapat diukur dengan rupiah.
2. Kualitas dari hasil dapat diartikan sebagai kesempurnaan hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan.
3. Ketepatan waktu dari hasil dapat diartikan sebagai kesesuaian penyelesaian pekerjaan karyawan dengan tenggang waktu yang disediakan.
4. Kehadiran yaitu ketepatan dari para karyawan untuk hadir di tempat kerja sesuai atau lebih awal dari waktu yang ditentukan.
5. Kemampuan bekerja sama yaitu kesediaan dari karyawan untuk bekerja sama dalam satu tim untuk menyelesaikan pekerjaan.

2.3. Penelitian Terdahulu

Juliana Lubis (2017) melakukan penelitian mengenai pengaruh tata letak dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT Alamjaya Wirasantosa Depo Pematangsiantar. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara tata letak dan pengawasan terhadap kinerja karyawan dengan hasil analisis regresi linier berganda $Y = 17,108 + 0,686 X_1 + 0,688 X_2$.

Anastasya Yuyun Toding (2016) melakukan penelitian mengenai pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT Pipit Mutiara Indah di Desa Sekatak Buji, Kecamatan Sekatak, Kabupaten Bulungan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh secara signifikan sebesar 57% dan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Dwi Puspita Sari (2011) melakukan penelitian mengenai pengaruh disiplin dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kaya Deka Alam Lestari Semarang. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin dan pengawasan kerja

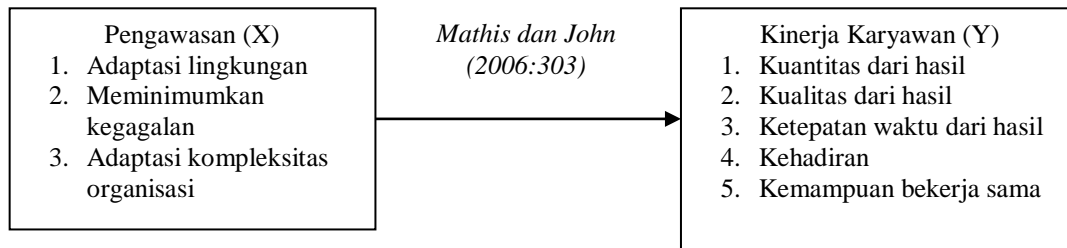
berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 50,69% dengan hasil $Y = 8,592 + 0,244 X_1 + 0,678 X_2$.

2.4. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan uraian seluruh kegiatan penelitian sejak dari perencanaan

pelaksanaan sampai dengan penyelesaian yang berupa satu kerangka pemikiran yang utuh menuju satu tujuan tunggal yaitu memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan pada perumusan masalah.

Adapun kerangka pemikiran dari penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

2.5. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. $H_0 = 0$, pengawasan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. $H_0 \neq 0$, pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

di PT Bakrie Sumatera Plantation, Tbk Serbangan Estate, Kisaran sehubungan dengan masalah penelitian.

3.2. Objek Penelitian

Yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Bakrie Sumatera Plantation, Tbk Serbangan Estate, Kisaran, kecamatan Rawang Panca Arga, Kabupaten Asahan, Sumatera Utara.

3. Metode Penelitian

3.1. Desain Penelitian

Adapun desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)
Penulis mengumpulkan data pendukung berupa literatur, penelitian terdahulu, buku teks/ *e-book* yang berhubungan dengan masalah penelitian.
2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)
Penulis melakukan penelitian ke PT Bakrie Sumatera Plantation, Tbk Serbangan Estate, Kisaran. Penulis melakukan wawancara dengan pimpinan, kepala divisi dan karyawan yang bekerja

3.3. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini membahas tentang pengawasan sebagai variabel bebas dengan dimensi adaptasi lingkungan, meminimumkan kegagalan dan adaptasi kompleksitas organisasi. Sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel terikat dengan dimensi kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama.

3.4. Definisi Operasional Variabel

Adapun definisi operasional untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini diuraikan pada tabel berikut:

Tabel 1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
1.	Pengawasan (X) adalah proses mengawasi (<i>monitoring</i>), membandingkan (<i>comparing</i>) dan mengoreksi (<i>correcting</i>) kinerja.	1. Adaptasi lingkungan adalah agar perusahaan dapat terus beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan perusahaan, baik lingkungan internal maupun eksternal.	1. Mengantisipasi perubahan 2. Tolak ukur pencapaian 3. Memantau perubahan 4. Merespon perubahan	

		2. Meminimumkan kegagalan adalah menghasilkan produk sebanyak mungkin sesuai standar tanpa terjadi kegagalan.	1. Menghindari kesalahan 2. Menghindari kecerobohan 3. Menghindari kerusakan	
		3. Adaptasi kompleksitas organisasi adalah agar perusahaan dapat mengantisipasi berbagai kegiatan organisasi yang kompleks.	1. Menciptakan hubungan yang baik 2. Menjaga komunikasi 3. Menumbuhkan rasa kekeluargaan	
2.	Kinerja Karyawan (Y) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.	1. Kuantitas dari hasil dapat diartikan sebagai hasil dari jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan. Kuantitas dapat diukur dengan rupiah.	1. Jumlah unit/ hari yang dapat diselesaikan 2. Jumlah siklus/ aktivitas yang dikerjakan 3. Volume kerja	
		2. Kualitas dari hasil dapat diartikan sebagai kesempurnaan hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan.	1. Kualitas kerja yang dihasilkan 2. Kesempurnaan tugas 3. Keterampilan dalam mengerjakan tugas 4. Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas	
		3. Ketepatan waktu dari hasil dapat diartikan sebagai kesesuaian penyelesaian pekerjaan karyawan dengan tenggang waktu yang disediakan.	1. Tenggang waktu dengan karyawan lain 2. Tenggang waktu dengan standar perusahaan 3. Efisiensi waktu	
		4. Kehadiran yaitu ketepatan dari para karyawan untuk hadir di tempat kerja sesuai atau lebih awal dari waktu yang ditentukan.	1. Ketepatan waktu datang dan pulang kerja 2. Tingkat kehadiran saat kegiatan tertentu 3. Tingkat kehadiran selama bekerja	
		5. Kemampuan bekerja sama yaitu kesediaan dari karyawan untuk bekerja sama dalam satu tim untuk menyelesaikan pekerjaan.	1. Adaptasi situasi kerja 2. Tingkat kerja sama 3. Kemampuan berinteraksi	

3.5. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Bakrie Sumatera Plantation, Tbk Serbangan Estate, Kisaran berjumlah 164 orang karyawan. Sedangkan sampel dalam penelitian ini berjumlah 62 orang karyawan yang dihitung berdasarkan rumus Slovin.

3.6. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Kuantitatif
Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini berupa data jumlah karyawan dan data hasil pengisian kuesioner.
2. Data Kualitatif
Data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini berupa gambaran umum PT Bakrie Sumatera Plantation, Tbk Serbangan Estate, Kisaran, struktur organisasi beserta uraian tugas dan tanggung jawab masing-masing jabatan pada PT Bakrie Sumatera Plantation, Tbk Serbangan Estate, Kisaran.

3.7. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Data Primer
Dalam penelitian ini, data primer bersumber dari data hasil kuesioner oleh karyawan PT Bakrie Sumatera Plantation, Tbk Serbangan Estate, Kisaran yang menjadi sampel penelitian.
2. Data Sekunder
Dalam penelitian ini, data sekunder bersumber dari buku-buku, catatan, laporan terdahulu yang berhubungan dengan masalah penelitian.

3.8. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu:

1. Metode Kuesioner
Penulis memberikan seperangkat pertanyaan kepada karyawan PT Bakrie Sumatera Plantation, Tbk Serbangan Estate, Kisaran yang menjadi sampel penelitian untuk dijawab. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert gradasi dari terendah sampai yang tertinggi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2
Skala Likert

Kategori Pertanyaan	Skala Likert
Sangat Baik	5
Baik	4
Cukup Baik	3
Tidak Baik	2
Sangat Tidak Baik	1

Sumber: Sugiyono (2013:93)

2. Metode Wawancara
Penulis melakukan wawancara dengan pimpinan, kepala divisi dan karyawan yang bekerja di PT Bakrie Sumatera Plantation, Tbk Serbangan Estate, Kisaran sehubungan dengan masalah penelitian.
3. Metode Dokumentasi
Penulis mengumpulkan data dari buku-buku dan literatur yang bersifat teoritis yang berhubungan dengan masalah penelitian.

3.9. Alat Pengumpulan Data

Alat pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini berupa buku, alat tulis, kuesioner, jaringan internet dan laptop/ komputer. Hasil data yang diperoleh dari lapangan akan dianalisis secara deskriptif yaitu dengan cara pemberian nilai pada setiap pertanyaan.

3.10. Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis data dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik yaitu:

1. Uji Asumsi Klasik
 - 1) Uji Validitas
Menurut Sugiyono (2013:134), bila koefisien korelasi sama dengan 0,3 atau lebih (paling kecil 0,3) maka butir instrument dinyatakan valid. Untuk menguji validitas digunakan program SPSS versi 21.
 - 2) Uji Reliabilitas
Menurut Nunnally dalam Ghazali (2016:48), suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Untuk menguji reliabilitas digunakan program SPSS versi 21.
 - 3) Uji Normalitas
Menurut Ghazali (2005:105), kriteria yang digunakan yaitu data dikatakan berdistribusi normal jika harga

koefisien *asympt sig (2 tailed)* pada output *Kolmogrov-Smirnov test* > dari *alpha* yang ditentukan yaitu 5% (0,05). Untuk menguji normalitas digunakan program SPSS versi 21.

2. Analisis Deskriptif Kualitatif
Analisis deskriptif kualitatif bertujuan untuk mengetahui gambaran atau deskriptif mengenai pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT Bakrie Sumatera Plantation, Tbk Serbangan Estate, Kisaran. Data tersebut kemudian diolah, dianalisis, dan diproses lebih lanjut dengan dasar teori-teori yang telah dipelajari sehingga data tersebut dapat ditarik sebuah kesimpulan.
3. Analisis Deskriptif Kuantitatif
Analisis deskriptif kuantitatif dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 21 dalam bentuk urian sebagai berikut:
 - 1) Regresi Linier Sederhana
Regresi linier sederhana bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi

linier sederhana yang digunakan adalah

$$Y = b_0 + b_1X_1 \dots \dots \text{Simbolon (2009:239)}$$

Dimana:

Y = variabel terikat (kinerja karyawan)

b_0 = konstanta

b_1 = koefisien arah regresi

X_1 = variabel bebas (pengawasan)

- 2) Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi

Menurut Simbolon (2009:265), korelasi berupa derajat atau kedalaman hubungan fungsional yang menjelaskan hubungan antar perubahan, dinyatakan dengan apa yang dinamakan koefisien korelasi yang sering disimbolkan dengan *r*. angka koefisien ada diantara $0 \leq r \leq 1$ atau $-1 \leq r \leq 0$.

Menurut Sugiyono (2013:184), hasil perhitungan korelasi terhadap hubungan yang kuat dan positif dapat diketahui melalui tabel kriteria tingkat hubungan antar variabel berikut ini:

Tabel 3
Kriteria Tingkat Hubungan Antar Variabel

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2013:184)

Untuk mengukur seberapa besar variabel bebas menjelaskan variabel terikat, maka digunakan koefisien determinasi penentu (KD). Koefisien ini menunjukkan proporsi variabel total pada variabel terikat yang dijelaskan oleh regresi. Nilai R berada pada interval $0 \leq R \leq 1$.

- 3) Pengujian Hipotesis
Menurut Sugiyono (2013:136), harga t_{hitung} dibandingkan dengan harga t_{tabel} untuk kesalahan 5% uji dua pihak dan $dk = n - k - 1$, maka diperoleh hasil dari t_{hitung} . Proses pengolahan data digunakan program SPSS versi 21. Untuk mengetahui ditolak atau tidaknya hipotesis dinyatakan dengan kriteria sebagai berikut:
 - (1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikan $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada

PT Bakrie Sumatera Plantation, Tbk Serbangan Estate, Kisaran.

- (2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima, artinya pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bakrie Sumatera Plantation, Tbk Serbangan Estate, Kisaran.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Validitas

Hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Validitas

Variabel		Butir Instrumen	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
Pengawasan (X)	Adaptasi lingkungan	X.1	0,585	0,3	Valid
		X.2	0,550	0,3	Valid
		X.3	0,498	0,3	Valid
		X.4	0,470	0,3	Valid
	Meminimumkan kegagalan	X.5	0,603	0,3	Valid
		X.6	0,345	0,3	Valid
		X.7	0,585	0,3	Valid
	Adaptasi kompleksitas organisasi	X.8	0,596	0,3	Valid
		X.9	0,593	0,3	Valid
		X.10	0,643	0,3	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas dari hasil	Y.1	0,407	0,3	Valid
		Y.2	0,382	0,3	Valid
		Y.3	0,436	0,3	Valid
	Kualitas dari hasil	Y.4	0,346	0,3	Valid
		Y.5	0,324	0,3	Valid
		Y.6	0,480	0,3	Valid
		Y.7	0,527	0,3	Valid
	Ketepatan waktu dari hasil	Y.8	0,616	0,3	Valid
		Y.9	0,404	0,3	Valid
		Y.10	0,315	0,3	Valid
	Kehadiran	Y.11	0,358	0,3	Valid
		Y.12	0,388	0,3	Valid
		Y.13	0,337	0,3	Valid
	Kemampuan bekerja sama	Y.14	0,391	0,3	Valid
		Y.15	0,453	0,3	Valid
		Y.16	0,355	0,3	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas dari variabel pengawasan dan kinerja karyawan di atas, semua item memiliki r hitung lebih besar daripada r kritis yaitu 0,3 sehingga dapat disimpulkan bahwa

indikator dari variabel seluruhnya dikatakan valid.

2. Uji Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel		Butir Instrumen	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pengawasan (X)	Adaptasi lingkungan	X.1	0,701	0,70	Reliabel
		X.2	0,706	0,70	Reliabel
		X.3	0,703	0,70	Reliabel
		X.4	0,710	0,70	Reliabel
	Meminimumkan kegagalan	X.5	0,736	0,70	Reliabel
		X.6	0,750	0,70	Reliabel
		X.7	0,701	0,70	Reliabel
	Adaptasi kompleksitas organisasi	X.8	0,759	0,70	Reliabel
		X.9	0,758	0,70	Reliabel
		X.10	0,769	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas dari hasil	Y.1	0,723	0,70	Reliabel
		Y.2	0,709	0,70	Reliabel
		Y.3	0,720	0,70	Reliabel
	Kualitas dari hasil	Y.4	0,746	0,70	Reliabel
		Y.5	0,773	0,70	Reliabel
		Y.6	0,705	0,70	Reliabel

		Y.7	0,768	0,70	Reliabel
	Ketepatan waktu dari hasil	Y.8	0,701	0,70	Reliabel
		Y.9	0,726	0,70	Reliabel
		Y.10	0,728	0,70	Reliabel
		Kehadiran	Y.11	0,725	0,70
	Y.12		0,726	0,70	Reliabel
	Y.13		0,740	0,70	Reliabel
	Kemampuan bekerja sama	Y.14	0,726	0,70	Reliabel
		Y.15	0,711	0,70	Reliabel
		Y.16	0,734	0,70	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dari variabel pengawasan dan kinerja karyawan di atas, semua item memiliki *Cronbach's Alpha if Item Deleted* > *Cronbach's Alpha* yaitu 0,70 sehingga

dapat disimpulkan bahwa indikator dari variabel adalah reliabel.

3. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Pengawasan (X)	Kinerja Karyawan (Y)	Total
N		62	62	62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	37.63	57.10	94.73
	Std. Deviation	4.999	5.861	7.814
	Absolute	.110	.095	.063
Most Extreme Differences	Positive	.067	.080	.047
	Negative	-.110	-.095	-.063
Kolmogorov-Smirnov Z		.868	.748	.498
Asymp. Sig. (2-tailed)		.439	.630	.965

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: hasil pengolahan data primer menggunakan SPSS versi 21

Berdasarkan tabel uji normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh nilai Asymp.Sig (2-tailed) pada pengawasan (X) sebesar 0,439 , kinerja karyawan (Y) sebesar 0,630 dan total keseluruhan 0,965 > alpha 0,05 sehingga dapat dikatakan data dari variabel berdistribusi normal.

4.2. Analisis Deskriptif Kualitatif

Dalam analisis deskriptif kualitatif, penetapan kriteria nilai rata-rata jawaban dari responden dimasukkan ke dalam kelas-kelas interval dimana penentuan intervalnya memakai rumus berikut:

$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} \quad \dots \text{ Sugiyono (2013:172)}$$

$$\text{Interval Kelas} = \frac{5 - 1}{5}$$

$$\text{Interval Kelas} = 0,8$$

Penetapan kriteria nilai rata-rata jawaban dari responden dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 7
Nilai Interval dan Kriteria Jawaban Responden

Nilai Interval	Kriteria Jawaban	
	Pengawasan	Kinerja Karyawan
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
1,81 – 2,60	Tidak Baik	Tidak Baik
2,61 – 3,40	Cukup Baik	Cukup Baik
3,41 – 4,20	Baik	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik	Sangat Baik

Sumber: Hasil pengolahan data (2018)

- Gambaran Pengawasan Pada PT Bakrie Sumatera Plantation, Tbk Serbangan Estate, Kisaran.

Aspek pengawasan yang diteliti pada PT Bakrie Sumatera Plantation, Tbk Serbangan Estate, Kisaran dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 8
Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Pengawasan

No	Daftar Pertanyaan	Jawaban					Nilai Rata-Rata	Kriteria Jawaban
		SB	B	CB	TB	STB		
A. Adaptasi lingkungan								
1.	Bagaimana persiapan perusahaan dalam mengantisipasi perubahan?	13	29	13	7	0	3,77	Baik
2.	Bagaimana pencapaian tujuan perusahaan seiring dengan perubahan lingkungan?	12	35	8	7	0	3,84	Baik
3.	Bagaimana cara perusahaan memantau perubahan pada saat ini?	22	23	17	0	0	4,08	Baik
4.	Bagaimana cara perusahaan merespon perubahan yang ada?	18	22	20	2	0	3,90	Baik
B. Meminimumkan kegagalan								
5.	Bagaimana proses yang telah dilaksanakan untuk menghindari kesalahan?	10	19	23	4	6	3,37	Cukup Baik
6.	Bagaimana proses yang dilaksanakan untuk menghindari kecerobohan?	8	21	20	7	6	3,29	Cukup Baik
7.	Bagaimana proses yang dilaksanakan untuk menghindari kerusakan?	13	14	20	11	4	3,34	Cukup Baik
C. Adaptasi kompleksitas organisasi								
8.	Bagaimana hubungan diantara karyawan dalam perusahaan?	15	37	9	1	0	4,06	Baik
9.	Bagaimana komunikasi diantara karyawan?	17	26	17	2	0	3,93	Baik
10.	Bagaimana rasa kekeluargaan diantara karyawan dalam perusahaan?	17	32	10	3	0	4,02	Baik
TOTAL JAWABAN		145	258	177	44	16	3,76	Baik
TOTAL BOBOT		725	1.032	531	88	16		
PERSENTASE (%)		22,66	40,30	27,66	6,88	2,50	100	

Berdasarkan tabel 8 di atas, dapat dilihat bahwa total jawaban responden mengenai pengawasan berdasarkan indikator-indikator yang ada memperoleh nilai rata-rata 3,76 dengan kriteria jawaban baik.

2. Gambaran Kinerja Karyawan Pada PT Bakrie Sumatera Plantation, Tbk Serbangan Estate, Kisaran. Aspek kinerja karyawan yang diteliti pada PT Bakrie Sumatera Plantation, Tbk Serbangan Estate, Kisaran dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 9
Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan

No	Daftar Pertanyaan	Jawaban					Nilai Rata-Rata	Kriteria Jawaban
		SB	B	CB	TB	STB		
A. Kuantitas dari hasil								
1.	Bagaimana pencapaian target jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam sehari?	14	19	17	12	0	3,56	Baik
2.	Bagaimana pencapaian target jumlah aktivitas yang dapat dikerjakan dalam sehari?	15	17	14	15	1	3,48	Baik
3.	Bagaimana kesesuaian jumlah pekerjaan yang anda selesaikan dengan target perusahaan?	18	14	17	8	5	3,52	Baik
B. Kualitas dari hasil								
4.	Bagaimana kualitas kerja yang anda hasilkan di perusahaan?	11	16	18	11	6	3,24	Cukup Baik
5.	Bagaimana kesempurnaan tugas yang anda hasilkan di perusahaan?	10	19	20	7	6	3,32	Cukup Baik
6.	Bagaimana keterampilan anda bekerja di perusahaan?	12	15	15	14	6	3,21	Cukup Baik
7.	Bagaimana kemampuan anda dalam menyelesaikan pekerjaan di perusahaan?	11	16	19	11	5	3,21	Cukup Baik
C. Ketepatan waktu dari hasil								
8.	Bagaimana efisiensi waktu anda dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dibandingkan dengan karyawan lainnya?	10	22	14	8	8	3,29	Cukup Baik
9.	Bagaimana efisiensi waktu anda dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai standar perusahaan?	15	14	16	14	3	3,39	Cukup Baik
10.	Bagaimana tingkat keefisienan waktu anda dalam bekerja?	14	16	15	13	4	3,37	Cukup Baik
D. Kehadiran								
11.	Bagaimana ketepatan waktu anda datang dan pulang kerja?	12	24	23	2	1	3,71	Baik

12.	Bagaimana tingkat kehadiran anda dalam kegiatan dalam perusahaan?	14	28	18	2	0	3,87	Baik
13.	Bagaimana tingkat kehadiran anda selama bekerja?	20	23	13	4	2	3,89	Baik
E. Kemampuan bekerja sama								
14.	Bagaimana proses adaptasi anda dengan situasi kerja yang selalu berubah?	21	29	6	5	1	4,03	Baik
15.	Bagaimana tingkat kerja sama anda dengan karyawan lain selama bekerja?	16	22	21	2	1	3,81	Baik
16.	Bagaimana kemampuan anda dalam berinteraksi dengan karyawan lain?	24	28	5	4	1	4,13	Baik
TOTAL JAWABAN		237	322	251	132	50	3,56	Baik
TOTAL BOBOT		1.185	1.288	753	264	50		
PERSENTASE (%)		23,89	32,46	25,30	13,31	5,04	100	

Berdasarkan tabel 9 di atas, dapat dilihat bahwa total jawaban responden mengenai kinerja karyawan berdasarkan indikator-indikator yang ada memperoleh nilai rata-rata 3,56 dengan kriteria jawaban baik.

4.3. Analisis Deskriptif Kuantitatif

1. Regresi Linier Sederhana

Hasil perhitungan regresi linier sederhana dengan program SPSS versi 21 dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 10
Hasil Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	15.808	5.742	
X	.340	.151	.029

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 10 di atas, hasil regresi dengan program SPSS versi 21 diperoleh $Y = 15,808 + 0,340X$ artinya terdapat pengaruh positif antara variabel bebas pengawasan dengan variabel terikat kinerja karyawan pada PT Bakrie

Sumatera Plantation, Tbk Serbangan Estate, Kisaran.

2. Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi

Hasil perhitungan koefisien korelasi dan determinasi dengan program SPSS versi 21 dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 11
Hasil Korelasi dan Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.829 ^a	.735	.616	5.907

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Sumber: hasil pengolahan data primer menggunakan SPSS versi 21.

Berdasarkan tabel 11 di atas, diperoleh korelasi sebesar $r = 0,829$ yang artinya terdapat hubungan yang sangat kuat

antara pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT Bakrie Sumatera Plantation, Tbk Serbangan Estate,

Kisaran. Selanjutnya diperoleh koefisien determinasi R^2 sebesar 0,735 artinya tinggi rendahnya pengawasan dapat dijelaskan sebesar 73,5% oleh kinerja karyawan dan selebihnya 26,5%

dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

3. Pengujian Hipotesis
Hasil pengujian hipotesis dengan program SPSS versi 21 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 12
Perkiraan Nilai t_{hitung}
Coefficients^a

Model	t	Sig.
(Constant)	2,719	0,000
Pengawasan (X)	2,226	0,022

a. Dependent Variable: Y

Sumber: hasil perhitungan menggunakan SPSS versi 21

Berdasarkan tabel 12 di atas, dapat dilihat nilai t_{hitung} pada variabel pengawasan sebesar 2,226 > t_{tabel} dengan $df = n-k-1$ (62-2-1=59) sebesar 1,99 atau dengan taraf signifikan 0,022 < α 0,05 maka H_0 ditolak, artinya pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bakrie Sumatera Plantation, Tbk Serbangan Estate, Kisaran.

diperoleh koefisien determinasi R^2 sebesar 0,735 artinya tinggi rendahnya pengawasan dapat dijelaskan sebesar 73,5% oleh kinerja karyawan, selebihnya 26,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

5. Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar 2,226 > t_{tabel} dengan $df = n-k-1$ (62-2-1=59) sebesar 1,99 atau dengan taraf signifikan 0,02 < α 0,05 maka H_0 ditolak, artinya pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bakrie Sumatera Plantation, Tbk Serbangan Estate, Kisaran.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1. Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif kualitatif mengenai pengawasan pada PT Bakrie Sumatera Plantation, Tbk Serbangan Estate, Kisaran, dari total jawaban responden berdasarkan indikator-indikator yang terdapat pada setiap dimensinya diperoleh nilai rata-rata 3,76 dengan kriteria jawaban baik.
2. Hasil analisis deskriptif kualitatif mengenai kinerja karyawan pada PT Bakrie Sumatera Plantation, Tbk Serbangan Estate, Kisaran, dari total jawaban responden berdasarkan indikator-indikator yang terdapat pada setiap dimensinya diperoleh nilai rata-rata 3,56 dengan kriteria jawaban baik.
3. Hasil analisis regresi linier diperoleh $Y = 15,808 + 0,340X$, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengawasan dengan kinerja karyawan pada PT Bakrie Sumatera Plantation, Tbk Serbangan Estate, Kisaran.
4. Hasil analisis korelasi diperoleh nilai $r = 0,829$ yang artinya terdapat hubungan yang sangat kuat antara pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT Bakrie Sumatera Plantation, Tbk Serbangan Estate, Kisaran. Selanjutnya

5.2. Saran

Saran penulis dapat diuraikan sebagai berikut:

1. PT Bakrie Sumatera Plantation, Tbk Serbangan Estate, Kisaran lebih meningkatkan sistem pengawasan terhadap karyawannya untuk dapat lebih memaksimalkan kinerja karyawan dalam pencapaian visi, misi dan tujuan perusahaan.
2. PT Bakrie Sumatera Plantation, Tbk Serbangan Estate, Kisaran memberikan pelatihan/ *training* kepada karyawan agar lebih terampil dalam bekerja sehingga mencapai efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaannya.
3. Sehubungan keterbatasan penulis, penyajian laporan penelitian ini masih terdapat kelemahan dan belum dapat mengungkapkan variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan secara sempurna. Oleh karena itu, penulis berharap kepada peneliti selanjutnya untuk lebih menyempurnakan di masa yang akan datang.

Daftar Pustaka

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 23*, Edisi Kedelapan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Lubis, Juliana. 2017. *Pengaruh Tata Letak dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Alamjaya Wirasentosa Depo Pematangsiantar*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Sultan Agung. Skripsi.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2006. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. & Mary Coulter. 2007. *Manajemen*. Jilid 1. Jakarta: PT Indeks.
- Sari, Puspita. 2011. *Pengaruh Disiplin dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kaya Deka Alam Lestari Semarang*. Universitas Semarang. Semarang. Skripsi.
- Simbolon, Hotman. 2009. *Statistika*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sule, Kurniawan Saefullah. 2009. *Pengantar Manajemen*. Edisi pertama. Prenada Media Group.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Yuyun, Anastasya Toding. 2016. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pipit Mutiara Indah di Desa Sekatak Buji Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan, dalam ejournal administrasi bisnis*, ISSN 2355-5408.