

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGAWASAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT BINTANG BELAWAN MEDAN**

SKRIPSI

OLEH :

**DWI MARIADI
NPM: 14.832.0108**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2018**

Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi dan Pengawasan Terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT Bintang Belawan Medan
Nama : DWI MARIADI
NPM : 14.832.0108
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi
Pembimbing



Adelina Lubis, SE, M.Si
Pembimbing I



Dr. Insani Effendi, SE, M.Si
Dekan



Hesti Sabrina, SE, M.Si
Pembimbing II



Adelina Lubis, SE, M.Si
Ka. Prodi

Tanggal Lulus : 31 Mei 2018

ABSTRAK

PT. Bintang Belawan Medan adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang ekspor dan impor (EMKL). Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menguji, pengaruh kompetensi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan pada PT. Bintang Belawan Medan. Pendekatan penelitian ini berdasarkan pendekatan kuantitatif. Adapun populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bintang Belawan Medan yang berjumlah 103 karyawan. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, kompetensi maupun pengawasan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Belawan Medan. Secara simultan, kompetensi dan pengawasan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Belawan Medan. Kinerja karyawan dipengaruhi secara bersama-sama oleh kompetensi dan pengawasan sebesar 63,7%, artinya bahwa kemampuan variabel kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh variasi variabel kompetensi (X_1) dan pengawasan (X_2) sebesar 63,7%; sisanya sebesar 36,3% dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan sebagainya.

Kata Kunci: Kompetensi, Pengawasan, Kinerja

ABSTRACT

The Effect of Competence and Supervision to Employees Performance in PT. Belawan Medan

PT. Bintang Belawan Medan is a company engaged in export and import (EMKL). The purpose of this study is to know and analyze the performance and supervision of employee performance partially and simultaneously at PT. Bintang Belawan Medan. This research approach is based on quantitative approach. The population and sample in this study are employees of PT. Bintang Belawan Medan special 103 employees. Data analysis using multiple linear regression and coefficient of determination.

The results showed that partially, ability and supervision have a positive effect on employee performance at PT. Bintang Belawan Medan. Simultaneously, the ability and supervision have a positive effect on employee performance at PT. Bintang Belawan Medan. Different employee performance with competence and supervision equal to 63,7%, meaning that performance variable (Y) can be corrected variable (X1) and supervision (X2) equal to 63,7%; the remaining 36,3%. With other variables not examined in this study such as compensation, work environment, and so on.

Keywords: Competence, Supervision, Performance

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Kompetensi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bintang Belawan Medan”**. Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Medan Area

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada yang telah banyak memberikan dukungan yang luar biasa setiap harinya. Dalam bentuk do’a maupun materi dalam membantu penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang saya tempuh. Kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis menghaturkan banyak terima kasih kepada yang terhormat:

1. Kedua orang tua saya yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya dalam bentuk doa maupun materi dalam penyusunan membantu susunan skripsi ini dan studi yang saya tempuh.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M,sc selaku rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, Msi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area
4. Ibu Adelina Lubis, SE, Msi, selaku Ketua Program Fakultas Ekonomi/Manajemen Universitas Medan Area sekaligus selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan – masukan yang berharga dalam menyelesaikan skripsi
5. Ibu Hesti Sabrina, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan – masukan yang berharga dalam menyelesaikan skripsi

6. Bapak Teddy Pribadi, SE, M.Si selaku Sekertaris yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan – masukan yang berharga dalam menyelesaikan skripsi
7. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis
8. Seluruh pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area
9. Buat sahabat – sahabat ku yang tidak bisa disebutkan satu persatu namanya yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
10. Semua teman – teman stanbuk 2014 Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak – pihak yang membutuhkannya.

Medan, Maret 2018

Dwi Mariadi

148320108

DAFTAR ISI

Halaman

| | |
|--|-----------|
| Abstrak..... | i |
| Kata Pengantar..... | ii |
| Daftar Isi | v |
| Daftar Tabel..... | ix |
| Daftar Gambar | xi |
| BAB I : PENDAHULUAN | |
| 1.1. Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2. Perumusan Masalah | 4 |
| 1.3. Tujuan Penelitian | 5 |
| 1.4. Manfaat Peneltian | 5 |
| BAB II : LANDASAN TEORI | |
| 2.1 Teori Tentang Kompetensi | 8 |
| 2.1.1 Pengertian Kompetensi | 8 |
| 2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi | 10 |
| 2.1.3 Tujuan dan Manfaat Kompetensi | 11 |
| 2.1.4 Indikator Kompetensi..... | 12 |

| | |
|---|----|
| 2.2 Teori Tentang Pengawasan..... | 12 |
| 2.2.1 Pengertian Pengawasan | 12 |
| 2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengawasan..... | 14 |
| 2.2.3 Tujuan dan Manfaat Pengawasan | 14 |
| 2.2.4 Indikator Pengawasan | 15 |
| 2.3 Teori Tentang Kinerja..... | 17 |
| 2.3.1 Kinerja..... | 17 |
| 2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja | 19 |
| 2.3.3 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja..... | 20 |
| 2.3.4 Indikator Kinerja | 21 |
| 2.4 Penelitian Terdahulu | 22 |
| 2.5 Kerangka Konseptual | 23 |
| 2.6 Hipotesis Penelitian..... | 24 |

BAB III : METODE PENELITIAN

| | |
|--|----|
| 3.1 Jenis Penelitian..... | 26 |
| 3.2 Tempat dan Waktu penelitian | 26 |
| 3.3 Populasi dan Sample | 26 |
| 3.3.1 Populasi..... | 27 |
| 3.3.2 Sample..... | 27 |
| 3.4 Definisi Operasional Varibel Penelitian..... | 27 |
| 3.5 Jenis dan Sumber Data | 29 |

| | | |
|-------|---|----|
| 3.6 | Tehnik pengumpulan data | 29 |
| 3.7 | Uji Validitas dan Realbilias Instrumen Variabel | 30 |
| 3.7.1 | Uji Validitas | 31 |
| 3.7.2 | Uji Reabilitas..... | 31 |
| 3.8 | Uji Asumsi Klasik | 32 |
| 3.8.1 | Uji Normalitas..... | 33 |
| 3.8.2 | Uji Heteroskedastisitas..... | 34 |
| 3.8.3 | Uji Multikolinearitas | 34 |
| 3.9 | Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F) | 34 |
| 3.10 | Pengujian Hipotesis Secara Parsial | 35 |
| 3.11 | Pengujian Determinasi | 36 |

BAB IV : PEMBAHASAN

| | | |
|-------|--------------------------------------|----|
| 4.1 | Hasil Penelitian | 41 |
| 4.1.1 | Gambaran Umum Perusahaan..... | 41 |
| 4.1.2 | Struktur Organisasi..... | 42 |
| 4.1.3 | Penyajian Data Responden..... | 47 |
| 4.1.4 | Penyajian Data Angket Responden..... | 48 |
| 4.2 | Pembahasan..... | 55 |
| 4.2.1 | Uji Validitas dan Reabilitas | 56 |
| 4.2.2 | Uji Asusmsi Klasik | 57 |
| 4.2.3 | Uji Statistik..... | 58 |

| | |
|---|----|
| 4.2.4 Uji Hipotesis..... | 58 |
| 4.2.5 Koefisien Determinasi..... | 60 |
| 4.2.6 Pembahasan Hasil Penelitian | 60 |

BAB V : KESIMPULAN & SARAN

| | |
|----------------------|----|
| 5.1 Kesimpulan | 66 |
| 5.2 Saran..... | 67 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| No Tabel | Judul/Teks | Halaman |
|-------------|---|---------|
| Tabel 1.1 | Data target dan realisasi | 2 |
| Tabel 1.2 | Data latar belakang dan Pengalaman Kerja | 3 |
| Tabel 1.3 | Data Jumlah Kesalahan..... | 4 |
| Tabel III.1 | Jadwal Penelitian..... | 25 |
| Tabel III.2 | Populasi..... | 26 |
| Tabel III.3 | Defenisi operasional..... | 28 |
| Tabel IV.1 | Jenis kelamin responden..... | 47 |
| Tabel IV.2 | Karakteristik responden berdasarkan usia | 47 |
| Tabel IV.3 | tentang pengetahuan yang dimiliki dalam membantu pekerjaan | 48 |
| Tabel IV.4 | terampil dalam melakukan pekerjaan | 49 |
| Tabel IV.5 | pentingnya nilai dalam konsep diri..... | 49 |
| Tabel IV.6 | tinggi rendahnya inisiatif anda terhadap masalah..... | 50 |
| Tabel IV.7 | pengendalian emosi ketika menghadapi masalah | 50 |
| Tabel IV.8 | Ketepatan informasi yang diperoleh manajer | 50 |
| Tabel IV.9 | Ketepatan waktu dari para manajer | 51 |
| Tabel IV.10 | Kejelasan penyampaian informasi | 51 |
| Tabel IV.11 | Seberapa besar koordinasi informasi pengawasan..... | 52 |
| Tabel IV.12 | Seberapa fleksibel sistem pengawasan di unit kerja..... | 52 |
| Tabel IV.13 | Tentang kesediaan anda bekerja di perusahaan ini..... | 53 |

| | |
|---|----|
| Tabel IV.14 Tentang sikap anda terhadap <i>customer</i> perusahaan..... | 53 |
| Tabel IV.15 Bersemangatkah anda dalam menyelesaikan tugas – tugas yang diberikan oleh atasan..... | 54 |
| Tabel IV.16 Indeks prestasi kerja setiap bulan | 54 |
| Tabel IV.17 Kemampuan anda dalam menyelesaikan pekerjaan yang di berikan oleh atasan anda | 54 |

TABEL GAMBAR

| No Gambar | Judul/Teks | Halaman |
|-------------|--------------------------------|---------|
| Gambar II.1 | Kerangka Konseptual | 22 |
| Gambar IV.1 | Struktur organisasi | 46 |
| Gambar IV.2 | Histogram..... | 58 |
| Gambar IV.3 | Normal probabilitoty plot..... | 59 |
| Gambar IV.4 | Grafik setter plot | 61 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia sebagai sumber daya yang sangat potensial dengan kemampuannya dan keterampilannya dapat menggerakkan roda institusi. Hal ini yang menjadikan sumber daya manusia sebagai aset terpenting institusi dalam menentukan terwujudnya tujuan dari perusahaan tersebut. Kinerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas dari suatu perusahaan karena apabila kinerja karyawannya buruk maka akan berpengaruh negative untuk institusi tersebut, tetapi apabila kinerja karyawannya baik maka akan berpengaruh positif untuk mewujudkan tujuan institusi secara optimal. Kinerja karyawan merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan tersebut. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus dapat mengetahui factor - faktor yang dapat mempengaruhi kinerja.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan mencari karyawan yang berkompentensi baik dan melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan kerja karyawannya.

Kompentensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan

pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Pengawasan sangat penting baik bagi perusahaan itu sendiri maupun bagi para pekerjanya. Sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun lisan serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila karyawan tersebut melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

PT. Bintang Belawan Medan merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang ekspor dan impor (EMKL). Masalah yang terjadi di perusahaan ini adalah tidak tercapainya target yang telah ditetapkan selama beberapa waktu terakhir ini. Terjadinya peningkatan jumlah keterlambatan pengiriman karena kinerja karyawan yang menurun. Untuk memperkuat pernyataan tersebut, dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel I.1
Data Target dan Realisasi Pencapaian PT. Bintang Belawan Medan
Januari 2017 – Desember 2017

| Bulan | Target <i>Container</i> | Pencapaian | Persentase |
|-----------|-------------------------|------------|------------|
| Januari | 9.000 | 9.120 | 101,33% |
| Februari | 9.500 | 9.555 | 100,58% |
| Maret | 9.500 | 9.200 | 96,84% |
| April | 9.000 | 9.300 | 103,33% |
| Mei | 9.000 | 9.695 | 107,72% |
| Juni | 9.500 | 9.695 | 102,05% |
| Juli | 9.500 | 9.876 | 103,96% |
| Agustus | 10.000 | 10.267 | 102,67% |
| September | 10.500 | 10.173 | 96,89% |
| Oktober | 11.000 | 10.983 | 99,85% |
| November | 11.500 | 10.640 | 92,52% |
| Desember | 12.000 | 8.648 | 72,07% |

Sumber: PT. Bintang Belawan Medan (2017)

Tabel I.1 di atas menunjukkan bahwa perusahaan hanya mencapai target di bulan Januari, Februari, April, Mei, Juni, Juli, dan Agustus keseluruhannya mencapai 100%, sedangkan pencapaian terendah terjadi di bulan Desember mencapai 72,07%.

Faktor lain yang diduga berpengaruh terhadap turunnya kinerja karyawan adalah faktor pengawasan, ada masalah yang terjadi yaitu sering terjadi keterlambatan pengiriman barang dan pekerjaan yang tidak selesai pada waktunya karena kurangnya pengawasan dari atasan.

Tabel I.3
Data Jumlah Kesalahan Akibat Pengawasan yang Kurang Efektif
Periode Januari - Desember 2017

| Bulan | Jumlah Kesalahan |
|-----------|------------------|
| Januari | 2 |
| Februari | 4 |
| Maret | 2 |
| April | 3 |
| Mei | - |
| Juni | - |
| Juli | 3 |
| Agustus | 6 |
| September | 4 |
| Oktober | 8 |
| November | 8 |
| Desember | 11 |
| Total | 51 |

Sumber: PT. Bintang Belawan Medan (2017)

Tabel I.3 di atas menunjukkan banyaknya kesalahan akibat pengawasan yang kurang efektif terjadi tiap bulan pada periode Januari sampai dengan Desember 2017. Jumlah kesalahan terbanyak pada bulan Desember. Kesalahan tersebut disebabkan oleh kurangnya pengawasan sehingga sering terjadi penundaan pekerjaan, karyawan sering terlambat masuk dan melewati batas jam

makan siang.

Berdasarkan uraian latar belakang inilahpenelitimemilih judul penelitian **“Pengaruh Kompetensi dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bintang Belawan Medan”**.

1.2 Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Belawan Medan?
2. Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Belawan Medan?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi dan pengawasansecara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Belawan Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Belawan Medan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Belawan Medan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi dan pengawasan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Belawan Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi beberapa pihak antara lain:

1. Bagi Perusahaan

Sebagaimana pertimbangan bagi PT. Bintang Belawan Medan untuk meningkatkan kinerja karyawannya melalui peningkatan kompetensi dan melakukan pengawasan yang lebih efektif.

2. Bagi Universitas Medan Area

Sebagaimana kajian ilmu dan menambah referensi penelitian bagi Program Studi S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

3. Bagi Peneliti

Sebagai tambahan pengetahuan dan wawasan bagi peneliti yang berkaitan dengan pengaruh kompetensi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Tentang Kompetensi

2.1.1 Kompetensi

Torang (2013:53) mendefinisikan kompetensi adalah suatu kemampuan (*skill* dan *knowledge*) untuk melaksanakan atau melakukan aktivitas/ pekerjaan/ tugas. Kompetensi juga merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku di dalam organisasi.

Priansa (2014:254) menjelaskan bahwa kompetensi adalah peta kapasitas pegawai atas atribut pekerjaan yang diembannya, yang merupakan kumpulan dari kemampuan, keterampilan, kematangan, pengalaman, keefektifan, keefisienan, dan kesuksesan dalam mengemban tanggung jawab pekerjaan.

Edison dkk. (2016:142) mendefinisikan kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*).

Sutrisno (2013:205) menjelaskan bahwa dalam rangka operasional, kompetensi tersebut membuat sumber daya manusia mampu menggali potensi sumber daya lain yang dimiliki perusahaan, mampu mengefektifkan dan mengefisiensikan proses produksi di dalam perusahaan serta mampu menghasilkan produk yang memuaskan kebutuhan dan keinginan konsumen. Semuanya ini pada akhirnya memberikan nilai tambah bagi perusahaan dalam

bentuk keuntungan daya saing.

Abdullah (2014:56) mengemukakan bahwa sudah dapat dibayangkan lingkungan bisnis ke depan menunjukkan meningkatnya penggunaan teknologi dan perubahan sosial. Di satu sisi organisasi harus mengikuti perkembangan pengetahuan dan teknologi dan di sisi lain juga harus menyesuaikan dengan perubahan sosial. Dua sisi tersebut akan berakumulasi dalam kegiatan organisasi, terutama bisnis yang ditandai oleh informasi dan kegiatan ekonomi yang memerlukan *knowledge worker*, persaingan yang semakin intensif, dan pasar semakin terfragmentasi dalam spesialisasi. Kondisi yang demikian itu menuntut sumber daya manusia yang bekerja dalam organisasi (bisnis) memiliki kompetensi pada bidangnya masing-masing, baik pada tingkatan eksekutif, manajer, maupun karyawan biasa.

Menurut Suparyadi (2015:242), kompetensi merupakan salah satu faktor yang membedakan antara seseorang yang mampu menunjukkan kinerja unggul, yaitu seseorang yang mampu bertindak secara proaktif dan memiliki toleransi terhadap ketidakpastian dengan seseorang yang tidak mampu menunjukkan kinerja unggul. Seseorang yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidang tugasnya akan mampu menganalisis perubahan-perubahan lingkungan yang terjadi sehingga mereka dapat bertindak secara proaktif guna mengantisipasi dampaknya dengan melakukan tindakan yang tepat.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh individu untuk melakukan aktivitas, tugas ataupun pekerjaan berdasarkan keterampilan dan

pengetahuan yang dimiliki.

Dengan demikian kompetensi berperan penting bagi seseorang dan juga bagi perusahaan di mana dia bekerja. Kompetensi yang tinggi membuat sumber daya manusia mampu menggali potensi sumber daya lain yang dimiliki perusahaan dan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompetensi juga bermanfaat untuk perusahaan tersebut

2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Wibowo (2012:339) mengemukakan sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang yaitu:

1. Keyakinan dan nilai-nilai
2. Keterampilan
3. Pengalaman
4. Karakteristik kepribadian
5. Motivasi
6. Isu emosional
7. Kemampuan intelektual
8. Budaya organisasi

2.1.3 Tujuan dan Manfaat Kompetensi

Fahmi (2016:50) mengemukakan secara umum ada beberapa tujuan perlu dilakukan penilaian kompetensi. Tujuan tersebut adalah:

1. Untuk mengetahui berapa nilai kompetensi karyawan tersebut, apakah ada

peningkatan yang signifikan setiap periode waktunya atau malah terjadi penurunan.

2. Sebagai acuan untuk menetapkan di posisi mana karyawan tersebut akan ditempatkan serta jika diberi promosi jabatan maka pada posisi jabatan seperti apa ia layak diberikan.
3. Untuk mengetahui kendala-kendala yang ada dialami selama ini yang menyebabkan kompetensinya sulit untuk meningkat.
4. Nilai kompetensi karyawan dapat dijadikan sebagai acuan yang mampu mempengaruhi nilai reputasi perusahaan khususnya dalam mengajak para *stakeholder* untuk bergabung, berinvestasi, dan menjadi mitra bisnis di perusahaan yang bersangkutan.

Manfaat kompetensi dapat dilihat dari pendapat Edison dkk. (2016:143) bahwa kompetensi begitu penting dalam dunia usaha sebagai dasar perekrutan (*recruitment*) pegawai. Bahkan beberapa pakar menyatakan IQ yang tinggi belum tentu menjamin suatu keberhasilan karena IQ lebih banyak ke arah kecenderungan.

2.1.4 Indikator Kompetensi

Abdullah (2014:52) menjelaskan komponen yang membentuk kompetensi sebagai berikut:

1. Pengetahuan, adalah informasi yang dimiliki seseorang, mudah diketahui dan diidentifikasi.
2. Keterampilan, merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu

aktivitas atau pekerjaan tertentu.

3. Konsep diri, merupakan sikap yang dipengaruhi oleh nilai-nilai yang dimiliki seseorang.
4. Ciri diri, merupakan karakter bawaan, misalnya reaksi yang konstan terhadap sesuatu.

2.2 Teori Tentang Pengawasan

2.2.1 Pengawasan

Herlambang (2013:5) menjelaskan bahwa “pengawasan berarti para manajer berupaya menjamin bahwa organisasi bergerak ke arah tujuan-tujuannya, apabila ada kegiatan yang tidak sesuai dengan jalur yang benar maka para manajer harus membetulkannya.”

Torang (2013:97) mengemukakan bahwa “pengawasan atau pengendalian adalah salah satu fungsi manajemen untuk menjamin keputusan, perencanaan, dan pelaksanaan program sesuai dengan tujuan yang diharapkan atau tidak. Dapat juga dikatakan bahwa pengawasan adalah suatu kegiatan yang dilakukan dengan maksud mengetahui kondisi suatu organisasi.”

Fahmi (2016:128) mendefinisikan pengawasan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi.

Menurut Effendi (2014:2015), pengawasan merupakan fungsi manajemen yang paling esensial, sebaik apapun pekerjaan yang dilaksanakan tanpa adanya pengawasan tidak dapat dikatakan berhasil. Pengawasan berhubungan dengan

tindakan atau usaha penyelamatan jalannya perusahaan ke arah tujuan yang diinginkan yaitu tujuan yang telah direncanakan.

Setyowati (2013:151) mengemukakan bahwa sebuah sistem pengawasan yang efektif menjamin kegiatan-kegiatan diselesaikan dengan cara-cara yang membawa pada tercapainya tujuan-tujuan organisasi.

Sutarno (2012:57) menjelaskan bahwa fungsi *control* atau pengawasan pada hakekatnya mengatur apakah kegiatan sesuai dengan persyaratan-persyaratan yang ditentukan dalam rencana.

Penjelasan di atas menunjukkan bahwa pengawasan merupakan hal yang penting bagi perusahaan dalam mewujudkan tujuan yang telah direncanakan oleh organisasi tersebut, sebagai cara organisasi untuk memantau dan memastikan bahwa pelaksanaan program di dalam organisasi sesuai dengan tujuan yang diharapkan atau tidak.

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengawasan

Torang (2013:97) menjelaskan bahwa pengawasan dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh:

1. Komponen administratif
2. Sentralisasi dan desentralisasi
3. Tingkatan kekuasaan

2.2.3 Tujuan dan Manfaat Pengawasan

Menurut Sukarna (2011:112), tujuan pengawasan antara lain:

1. Untuk mengetahui jalannya pekerjaan apakah lancar atau tidak.
2. Untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dibuat oleh pegawai dan mengusahakan pencegahan agar supaya tidak terulang kembali kesalahan yang sama atau timbulnya kesalahan-kesalahan yang baru.
3. Untuk mengetahui apakah penggunaan budget yang telah ditetapkan dalam planning terarah kepada sasaran dan sesuai dengan yang telah ditentukan.
4. Untuk mengetahui apakah pelaksanaan biaya sesuai dengan program (fase/tingkat pelaksanaan).
5. Untuk mengetahui hasil pekerjaan dengan dibandingkan dengan yang telah ditetapkan dalam rencana.
6. Untuk mengetahui apakah pelaksanaan kerja sesuai dengan prosedur dan kebijaksanaan yang telah ditentukan.

Menurut Effendi (2014:214), ada beberapa manfaat adanya pengawasan diperlukan:

1. Perubahan lingkungan organisasi: munculnya inovasi produk dan pesaing baru, ditemukan bahan baku baru, adanya peraturan pemerintah baru dan sebagainya.
2. Peningkatan kompleksitas organisasi: banyaknya jenis produk baru, hal itu harus diawasi.
3. Terjadinya kesalahan-kesalahan: ini apabila diawasi sebelumnya akan dapat

terdeteksi oleh manajer sebelum terjadi kritis.

4. Kebutuhan manajer: untuk mendelegasikan wewenang, terutama dengan mengimplementasikan sistem pengawasan dari seorang manajer.

2.2.4 Indikator Pengawasan

Siswandi (2011:207) menjelaskan karakteristik pengawasan yang efektif adalah sebagai berikut:

1. Akurat

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

2. Tepat waktu

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

3. Objektif dan menyeluruh

Informasi harus mudah dipahami dan bersifat objektif serta lengkap.

4. Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi

Informasi pengawasan harus terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi, karena (1) setiap tahap dari proses pekerjaan dapat mempengaruhi sukses atau kegagalan keseluruhan operasi, dan (2) informasi pengawasan harus sampai pada seluruh personalia yang memerlukannya.

5. Fleksibel

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

2.3 Teori Tentang Kinerja

2.3.1 Kinerja

Abdullah (2014:3) menjelaskan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan yang bekerja di insititusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi.

Kasmir (2016:182) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Yuniarsih dan Suwatno (2013:161) menjelaskan bahwa “kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi. Kinerja produktif merupakan tingkatan prestasi yang menunjukkan hasil guna yang tinggi. “

Abdullah (2014) menjelaskan bahwa kinerja yang terpelihara dan berkembang meningkat akan berdampak positif bagi organisasi atau lembaga bisnis yang bersangkutan.

Suparyadi (2015:300) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah organisasi karena sebuah organisasi atau perusahaan akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawannya.

Menurut Uha (2013:212) menjelaskan bahwa secara konseptual kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai secara individu dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam organisasi sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi mempunyai keterkaitan yang erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak dapat dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digunakan atau dijalankan oleh pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan tersebut.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja memiliki arti penting bagi individu itu sendiri maupun bagi perusahaan. Namun, poin terpenting adalah kinerja karyawan berperan penting terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian, hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai dari penerapan rencana kerja dalam suatu periode tertentu.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kasmir (2016:193) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung adalah:

1. Kemampuan mempengaruhi secara langsung
2. Pengetahuan mempengaruhi secara langsung
3. Rancangan kerja mempengaruhi secara langsung
4. Kepribadian mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung
5. Motivasi kerja mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung

6. Kepemimpinan mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung
7. Gaya kepemimpinan mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung
8. Budaya organisasi mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung
9. Kepuasan kerja mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung
10. Lingkungan mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung
11. Loyalitas mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung
12. Komitmen mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung
13. Disiplin mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung

2.3.3 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Fahmi (2014:142) menjelaskan bahwa tujuan utama penilaian kinerja adalah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan. Bahwasanya kinerja itu juga ditentukan oleh kemampuan seorang manajer dalam membangun dan mengendalikan suasana tempat kerja menjadi lebih baik.

Fahmi (2014:137) juga menjelaskan bahwa bagi pihak manajemen perusahaan ada banyak manfaat dengan dilakukannya penilaian kinerja. Penilaian kinerja dimanfaatkan oleh manajemen untuk:

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti: promosi, transfer, dan pemberhentian.

3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

2.3.4 Indikator Kinerja

Kaswan (2012:192) menjelaskan bahwa penilaian kinerja dapat dikategorikan berdasarkan pengarah kinerja. Pengarah kinerja ini yang menjadi fokus pengukuran. Kategori sistem penilaian itu adalah:

1. *Trait-based* (berbasis sifat) – diasumsikan bahwa sifat tertentu, seperti inisiatif, kecepatan membuat keputusan, tegas, loyal, dan lain-lain merupakan pendorong kinerja. Jadi yang diukur adalah karakteristik pribadi pemegang pekerjaan.
2. *Behaviour-based* (berbasis perilaku) – berfokus pada perilaku tertentu karyawan, seperti bekerja sama dengan baik, datang tepat waktu, dan lain-lain.
3. *Result-based* (berbasis hasil) – diasumsikan bahwa pencapaian sasaran/hasil seperti jumlah total penjualan atau jumlah produk yang dihasilkan sama dengan kinerja. Jadi yang diukur adalah apa yang berhasil dicapai oleh pemegang pekerjaan.
4. *Knowledge/skill-based* (berbasis pengetahuan/ketrampilan) – diasumsikan bahwa pengetahuan atau keterampilan tertentu merupakan pendorong

kinerja. Jadi yang diukur adalah apa yang diketahui atau diaplikasikan oleh pemegang pekerjaan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelusuran terhadap berbagai penelitian terdahulu yang pernah dilakukan, peneliti memperoleh sejumlah referensi penelitian yang memiliki persamaan variabel dengan penelitian ini. Adapun hasil tinjauan penelitian terdahulu telah dirangkum dan diringkas dalam bentuk tabel yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel II.1
Penelitian Terdahulu

| Nama peneliti | Judul penelitian | Hasil yang diperoleh |
|---------------------------|--|---|
| Zuliyati (2010) | Pengaruh Pengembangan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Bagian Produksi pada PT. Tri Cahya Purnama Semarang | Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pengembangan dan pengawasan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja PT. Tri Cahya Purnama Semarang dilihat dari hasil uji t. Secara simultan pengembangan dan pengawasan juga berpengaruh terhadap kinerja PT. Tri Cahya Purnama Semarang dilihat dari hasil uji F. |
| Qamariah dan Fadri (2011) | Pengaruh Perencanaan dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indonesia Asahan Aluminium Kuala Tanjung | Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun serempak, perencanaan dan kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Asahan Aluminium Kuala Tanjung. Hal ini terbukti dari hasil uji t dan uji F. |
| Darmawan (2014) | Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nojorono Unit Produksi | Hasil pengujian telah membuktikan terdapat pengaruh antara pengawasan, kepemimpinan, pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Nojorono Unit Produksi SKM Class Mild secara parsial berdasarkan hasil |

| | | |
|--|----------------|--|
| | SKM Class Mild | uji t. Pengawasan, kepemimpinan, pengembangan karir juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Nojorono Unit Produksi SKM Class Mild secara simultan berdasarkan hasil uji F. |
|--|----------------|--|

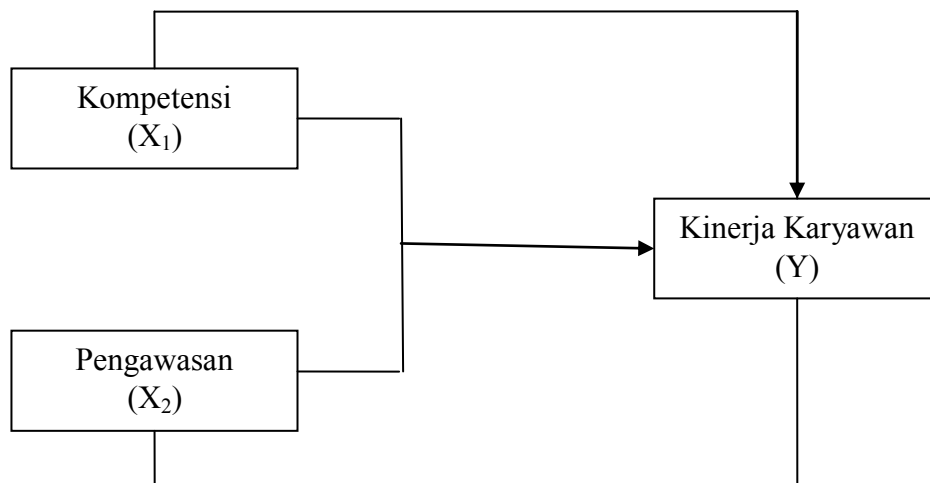
2.5 Kerangka Konseptual

kompetensi adalah peta kapasitas pegawai atas atribut pekerjaan yang diembannya, yang merupakan kumpulan dari kemampuan, keterampilan, kematangan, pengalaman, keefektifan, keefisienan, dan kesuksesan dalam mengemban tanggung jawab pekerjaan.

Pengawasan merupakan cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi.

Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan yang bekerja di insititusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi.

Hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dalam penelitian ini dapat dilihat pada kerangka konseptual pada Gambar II.1 berikut:



Gambar II.1
Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2014), “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang di berikan baru didasarkan pada teori relevan, belum di dasarkan pada fakta – fakta empiris yang di peroleh melalui pengumpulan data”.

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, dapat ditarik sebuah hipotesis penelitian yaitu:

H₁: Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Belawan Medan.

H₂: Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Belawan Medan.

H₃: Kompetensi dan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Belawan Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Neolaka (2014:21) menjelaskan bahwa penelitian ini bertujuan untuk membuat pencandraan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi atau daerah tertentu, yang bermaksud untuk memberikan penjelasan “ Pengaruh Kompetensi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bintang Belawan Medan”.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bintang Belawan Medan yang beralamat di Jalan Putri Hijau Baru No. 40, Sumatra Utara, Indonesia. Waktu penelitian dimulai dari bulan Januari - bulan Mei 2018.

Tabel III.2
Jadwal Penelitian

| No. | Kegiatan | 2018 | | | | | |
|-----|-----------------------------|------|-----|-----|-----|-----|-----|
| | | Jan | Feb | Mar | Apr | Mei | Jun |
| 1. | Pembuatan Proposal | | | | | | |
| 2. | Seminar Proposal | | | | | | |
| 3. | Pengumpulan Data | | | | | | |
| 4. | Analisa Data | | | | | | |
| 5. | Penyusunan Skripsi | | | | | | |
| 6. | Seminar Hasil | | | | | | |
| 7. | Pengajuan Sidang Meja Hijau | | | | | | |

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Definisi populasi menurut Sugiyono (2014:148) adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bintang Belawan Medan yang berjumlah 103 karyawan tetap dengan perincian sebagai berikut:

Tabel III.3
Populasi PT. Bintang Belawan Medan

| NO | DIVISI | JUMLAH KARYAWAN |
|--------------|---|------------------------|
| 1 | Manajer Utama | 1 |
| 2 | Marketing | 23 |
| 3 | Keuangan (Kasir, Staf <i>accounting</i>) | 8 |
| 4 | HRD | 6 |
| 5 | Pajak | 3 |
| 6 | Operator | 6 |
| 7 | Audit | 3 |
| 8 | Umum | 7 |
| 9 | Lapangan | 46 |
| Total | | 103 |

SumberData : Data PT. Bintang Belawan Medan 2018

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2014:149) menjelaskan bahwa “Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut dengan catatan bahwa sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif.

103 orang digunakan sebagai sampel untuk analisa data digunakan rumus slovin dalam menentukan jumlah sampel sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1 + (N(e)^2)}$$

Dimana : n : Jumlah sampel

 N : Jumlah populasi

 e : taraf kesalahan (standart eror 10%)

maka jumlah sampel yang di peroleh adalah

$$n = \frac{103}{1 + (103(0.1)^2)}$$

$$= 50 \text{ responden}$$

Berdasarkan hasil perhitungan rumus slovin maka diketahui jumlah sampel yang akan diteliti sebanyak 50 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik random sampling. Menurut sugiyono (2008:29) menjelaskan teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak, sehingga data yang diperoleh lebih representatif dengan melakukan proses penelitian yang kompeten di bidangnya. Pelaksanaan random sampling dalam penelitian ini diberikan kepada karyawab PT. Bintang Belawan Medan.

3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional untuk masing-masing variabel bebas dan variabel terikat adalah sebagai berikut:

Tabel III.4
Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

| Variabel | Definisi | Indikator | Skala Pengukuran |
|------------------------------|---|--|------------------|
| Kompetensi (X ₁) | Kompetensialahsuatukemampuan (<i>skill</i> danknowledge) untukmelaksanakanataumelakuka naktivitas/ pekerjaan/ tugas. Kompetensijugamerupakan karaktere ristikindividu yang mendasarikinerjaatauperilaku di dalamorganisasi. Sumber: Torang (2013:53) | 1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Konsep diri 4. Ciri diri Sumber: Abdullah (2014:52) | <i>Likert</i> |
| Pengawasan (X ₂) | Pengawasan adalah cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Sumber: Fahmi (2016:128) | 1. Akurat 2. Tepat waktu 3. Objektif dan menyeluruh 4. Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi 5. Fleksibel Sumber: Siswandi (2011:207) | <i>Likert</i> |
| Kinerja Karyawan (Y) | Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan yang bekerja di insititusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber: Abdullah (2014:3) | 1. <i>Trait-based</i> (berbasis sifat) 2. <i>Behaviour-based</i> (berbasis perilaku) 3. <i>Result-based</i> (berbasis hasil) 4. <i>Skill/knowledge-based</i> (berbasis kemampuan /pengetahuan) Sumber: Kaswan (2012:192) | <i>Likert</i> |

3.5 Jenis dan Sumber Data

Arikunto (2010:172) menjelaskan “yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh.”

1. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bintang Belawan Medan yang menjadi responden kuesioner. Data primer dalam penelitian ini meliputi hasil pengisian kuesioner yang dibagikan kepada responden.
2. Sumber sekunder berupa buku-buku teori yang digunakan sebagai referensi penelitian beserta dokumentasi-dokumentasi perusahaan. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi profil perusahaan, struktur organisasi dan data yang diperoleh dari buku, teori-teori dan data yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui beberapa cara yaitu kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Siregar (2014:21) menjelaskan bahwa “kuesioner adalah teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada.”

Jenis kuesioner yang digunakan oleh peneliti adalah kuesioner tertutup yaitu berupa pernyataan-pernyataan yang diberikan kepada responden sudah dalam bentuk pilihan ganda dengan menggunakan skala *Likert*.

Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu (Siregar, 2014:25).

Berikut ini adalah bobot penilaian dari skala Likert yang ditentukan oleh peneliti berdasarkan teori Sugiyono (2014:168):

| | | |
|---------------------------|---|---------|
| Sangat Tidak Setuju (STS) | : | Bobot 1 |
| TidakSetuju (TS) | : | Bobot 2 |
| Netral (N) | : | Bobot 3 |
| Setuju (S) | : | Bobot 4 |
| SangatSetuju (SS) | : | Bobot 5 |

Wawancara digunakan oleh peneliti untuk memperoleh informasi tentang masalah yang terjadi di perusahaan yang menjadi latar belakang penelitian ini. Sementara itu metode dokumentasi dilakukan hanya untuk memperoleh data tentang profil perusahaan dan data-data pendukung yang diperlukan.

3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Priyatno (2014:51) menjelaskan bahwa uji validitas item merupakan uji instrumen data untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur.

Dalam pengujian validitas instrumen penelitian, peneliti menggunakan program SPSS *for Windows versi 23*

dengan menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

(Sujarweni, 2014:192) Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi (*2-tailed*) sebesar 5% (0,05) dan $df = n-2$, artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi

signifikan terhadap skor total .

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Priyatno (2014:64) menjelaskan bahwa uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali.

(Siregar, 2014:57) Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Untuk pengujian, batasan yang digunakan adalah 0,6. Artinya kriteria suatu instrumen dikatakan *reliable* jika koefisien reliabilitas (r_{11}) $> 0,6$.

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

MenurutGhozali (2013:160) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan ujistatistik.

1. AnalisisGrafik

Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian hanya dengan melihat histogram hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil. Metode yang lebih handal dengan melihat *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Jika distribusi data residul normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

2. Analisis Statistik

Uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan kalau tidak hati-hati secara visual kelihatan normal, padahal secara statistic bias sebaliknya. Oleh sebab itu dianjurkan disamping uji grafik dilengkapi dengan ujistatistik. Uji statistic sederhana dapat dilakukan dengan melihat nilai *kurtosis* dan *skewness* dari residual.

Ujistatistik lain yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah ujistatistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) dengan nilai kriteriaa dalah 0,05. Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis sebagai berikut:

H_0 : Data residual berdistribusi normal jika nilai signifikan $> 0,05$

H_1 : Data residual tidak berdistribusi normal jika nilai signifikan $< 0,05$

3.8.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jikavariance dari residual satu kepengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskesastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Ghozali (2013:139).

Dasaran alisis dari uji heteroskedastisitas melalui grafik *scatter plot* dan *statistikglejser* adalah sebagai berikut:

1. Jika ada polatertentu, setiap titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, sertatitik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji *Glejser*, yaitu jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka pada model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

3.8.3 Uji Multikolinearitas

Menurut Priyatno (2014:99) menjelaskan bahwa multikolinearitas artinya antar variable independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan 1). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna di antara variable bebasnya. Konsekuensi dan akibat multikolinearitas adalah koefisien korelasi tidak tertentu dan kesalahan menjadi sangat besar. Ada beberapa metode uji multikolinearitas yaitu:

1. Dengan membandingkan nilai koefisien determinasi individual (r^2) dengan nilai determinasi secara serentak (R^2).
2. Dengan melihat nilai *tolerance* dan *Inflation Factor* (VIF) pada model regresi.

Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* pada model regresi. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan *Tolerance* lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas (Priyatno, 2014:103).

3.9 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Menurut Priyatno (2010:67) menjelaskan bahwa uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variable independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variable dependen (Y).

Uji hipotesis dilakukan dengan SPSS *for Windows versi 23*. Dalam penelitian nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , dengan kriteria pengambilan keputusannya adalah :

1. $H_0 : b_1, b_2 = 0$ (Kompetensi dan Pengawasan secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Belawan Medan)
2. $H_1 : b_1, b_2 \neq 0$ (Kompetensi dan Pengawasan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja

karyawan pada PT. Bintang Belawan Medan)

Dalam penelitian ini F_{hitung} akan dibandingkan dengan F_{tabel} pada tingkat signifikansi $(\alpha) = 5\%$. Kriteria penelitian hipotesis pada uji F menurut Sujarweni (2014:154) adalah:

1. $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima
2. $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak atau H_1 diterima

3.10 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Priyatno (2010:68) menjelaskan bahwa uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y) dengan ketentuan:

1. $H_0 : b_1, b_2 = 0$ (Kompetensi; Pengawasan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Belawan Medan)
2. $H_1 : b_1, b_2 \neq 0$ (Kompetensi; Pengawasan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Belawan Medan)

Cara pengambilan keputusan menurut Sujarweni (2014:103) adalah sebagai berikut:

1. Jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima
2. Jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

3.11 Uji Determinasi

Siregar (2014:252) menjelaskan bahwa koefisien determinasi (R^2) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat.

Koefisien determinasi ditujukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Jika koefisien determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa kemampuan variabel bebas (X) adalah besar

terhadap variable terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variable bebas yang diteliti dengan variable terikat. Sebaliknya, jika koefisien determinasi (R^2) semakin kecil atau mendekati 0 maka dapat dikatakan bahwa kemampuan variable bebas (X) terhadap variable terikat (Y) semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidak cukup kuat untuk menerangkan pengaruh variable bebas yang diteliti dengan variable terikat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Aswaja Pressindo.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian – Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Darmawan, Wawan. *Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nojorono Unit Produksi SKM Class Mild*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis UMK, Vol. 2, No. 02, Tahun 2014.
- Edison, Emron dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Effendi, Usman. 2014. *Asas Manajemen*. Cetakan Pertama. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Fahmi, Irham. 2014. *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Bandung : Alfabeta.
- _____. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Kinerja*. Jakarta : Mitra Wacana Media, 2016.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Cetakan Ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Herlambang, Susatyo. 2013. *Pengantar Manajemen – Cara Mudah Memahami Ilmu Manajemen*. Yogyakarta : Gosyen Publishing.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Misbahuddin dan Hasan, Iqbal. 2013. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Edisi Kedua. Jakarta : Bumi Aksara.
- Neolaka, Amos. 2014. *Metode Penelitian dan Statistik untuk Perkuliahan, Penelitian Mahasiswa Sarjana, dan Pascasarjana*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung : Alfabeta.

- Priyatno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit MediaKom.
- _____. 2014. *SPSS 22: Pengolah Data Terpraktis*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Qamariah, Inneke dan Fadli. *Pengaruh Perencanaan dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indonesia Asahan Aluminium Kuala Tanjung*. Jurnal Ekonom, Vol 14, No 2, April 2011.
- Sangadji, Etta Mamang dan Sopiah. 2010. *Metodologi Penelitian: Pendekatan Praktis dalam Penelitian*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Setyowati. 2013. *Organisasi dan Kepemimpinan Modern*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Siregar, Syofian. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Cetakan Kedua. Jakarta : Penerbit Kencana, Prenadamedia Group.
- Siswandi. 2011. *Aplikasi Manajemen Perusahaan: Analisis Kasus dan Pemecahannya*. Edisi Ketiga. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan Kelima Belas. Bandung : Alfabeta.
- _____. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Cetakan Kedua. Bandung : Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *SPSS untuk Penelitian*. Yogyakarta : PT. Pustaka Baru.
- Sukarna. 2011. *Dasar-dasar Manajemen*. Cetakan Kedua. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia – Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Andi.
- Sutarno. 2012. *Serba-serbi Manajemen Bisnis*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Torang, Syamsir. 2013. *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, dan Perubahan Organisasi)*. Bandung : Penerbit Alfabeta.

Uha, Ismail Nanawi. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta : Kencana.

Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Cetakan Keenam. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.

Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian*. Bandung : Alfabeta.

Zuliyati, Sri. *Pengaruh Pengembangan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Tri Cahya Purnama Semarang*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Semarang, Vol. 07, No. 03, Tahun 2010.

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BINTANG BELAWAN MEDAN

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediaannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan dibawah ini.

I. DATA RESPONDEN (No. Responden:)

1. Nama : _____
2. Usia : a. 20 – 30 Thn b. 31 – 40 Thn c. 41 – 50 Thn
3. Jenis Kelamin : a. Pria b. Wanita

II. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda contreng / checklist (\checkmark) pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban setiap pertanyaan yang diterapkan.

KETERANGAN

- | | | |
|-----|-----------------------|------------------|
| SS | = Sangat Setuju | (diberi nilai 5) |
| S | = Setuju | (diberi nilai 4) |
| N | = Netral | (diberi nilai 3) |
| TS | = Tidak Setuju | (diberi nilai 2) |
| STS | = Sangat Tidak Setuju | (diberi nilai 1) |

DAFTAR PERTANYAAN

1. Kuesioner Tentang Variable Kompetensi (X_1)

| No | Keterangan | SS | S | N | TS | STS |
|----------------|---|----|---|---|----|-----|
| A Pengetahuan | | | | | | |
| 1 | Bagaimana menurut Bapak/Ibu, tentang pengetahuan yang dimiliki dalam membantu pekerjaan anda? | | | | | |
| B Keterampilan | | | | | | |
| 2 | Bagaimana menurut Bapak/Ibu, apakah anda terampil dalam melakukan pekerjaan anda? | | | | | |
| C Konsep diri | | | | | | |
| 3 | Bagaimana menurut Bapak/Ibu, pentingnya nilai dalam konsep diri dalam melaksanakan tugas yang di bebaskan oleh perusahaan? | | | | | |
| D Ciri Diri | | | | | | |
| 4 | Bagaimana menurut Bapak/Ibu, tentang tinggi rendahnya inisiatif anda terhadap masalah yang terjadi dalam pelaksanaan kerja? | | | | | |
| 5 | Bagaimana menurut Bapak/Ibu, pengendalian anda emosi ketika menghadapi masalah dalam pekerjaan? | | | | | |

2. Kuesioner tentang variable pengawasan (X_2).

| No | Keterangan | SS | S | N | TS | STS |
|--|---|----|---|---|----|-----|
| A Akurat | | | | | | |
| 6 | Bagaimana menurut Bapak/Ibu, tentang ketepatan informasi yang diperoleh manajer terhadap masalah yang terjadi? | | | | | |
| B Tepat waktu | | | | | | |
| 7 | Bagaimana menurut Bapak/Ibu, ketepatan waktu dari para manajer dalam memperlihatkan hal – hal di unit kerjanya? | | | | | |
| C Objektif dan menyeluruh | | | | | | |
| 8 | Bagaimana menurut Bapak/Ibu, kejelasan penyampaian informasi dalam sistem pengawasan di perusahaan ini? | | | | | |
| D Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi | | | | | | |
| 9 | Bagaimana menurut Bapak/Ibu, seberapa besar koordinasi informasi pengawasan | | | | | |

| | | | | | | |
|-------------|---|--|--|--|--|--|
| | terhadap aliran kerja dalam perusahaan? | | | | | |
| E Fleksibel | | | | | | |
| 10 | Bagaimana menurut Bapak/Ibu, seberapa fleksibelkah sistem pengawasan di unit kerja anda dalam menghadapi perubahan – perubahan yang tidak terduga yang buruk? | | | | | |

3. Kuesioner tentang variable Kinerja Karyawan (Y)

| No | Keterangan | SS | S | N | TS | STS |
|--|--|----|---|---|----|-----|
| F <i>Trait – based</i> (berbasis sifat) | | | | | | |
| 11 | Bagaimana menurut Bapak/Ibu, tentang kesediaan anda untuk bekerja di perusahaan ini dalam jangka waktu 5 tahun ke depan? | | | | | |
| G <i>Behaviour – based</i> (berbasis perilaku) | | | | | | |
| 12 | Bagaimana menurut Bapak/Ibu, tentang sikap anda terhadap <i>customer</i> perusahaan ataupun terhadap pihak – pihak lain yang selalu berhubungan dengan perusahaan? | | | | | |
| 13 | Bagaimana menurut Bapak/Ibu, bersemangatkah anda dalam menyelesaikan tugas – tugas yang diberikan oleh atasan anda? | | | | | |
| H <i>Result – based</i> (berbasis hasil) | | | | | | |
| 14 | Bagaimana menurut Bapak/Ibu, tentang indeks prestasi kerja anda setiap bulan? | | | | | |
| I <i>Knowledge/skill – based</i> (berbasis pengetahuan/keterampilan) | | | | | | |
| 15 | Bagaimana menurut Bapak/Ibu, tentang kemampuan anda dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan anda? | | | | | |

LAMPIRAN 2

Tabulasi Data Responden

Kompetensi (X1)

| No | Kompetensi (X1) | | | | | Total |
|----|-----------------|----|----|----|----|-------|
| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | |
| 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 |
| 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 19 |
| 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 21 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 22 |
| 6 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 7 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 |
| 8 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 |
| 9 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 |
| 10 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 18 |
| 11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 |
| 12 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 14 |
| 13 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 |
| 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 |
| 15 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 21 |
| 16 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 21 |
| 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 |
| 18 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 17 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 21 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 18 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 24 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 18 |
| 25 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 17 |
| 26 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 20 |
| 27 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 29 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 23 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |

| | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|----|
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 38 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 22 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 42 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 22 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 46 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 48 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 22 |
| 49 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 19 |
| 50 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 17 |

Pengawasan (X2)

| No | Pengawasan (X2) | | | | | Total |
|----|-----------------|----|----|----|----|-------|
| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 |
| 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 |
| 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 22 |
| 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 21 |
| 6 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 19 |
| 7 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 18 |
| 8 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 16 |
| 9 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 |
| 10 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 18 |
| 11 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 12 |
| 12 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 14 |
| 13 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 |
| 14 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 16 |
| 15 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 19 |
| 16 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 16 |
| 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 |
| 18 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 17 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 20 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 18 |
| 21 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 20 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 23 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 21 |
| 24 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 22 |
| 25 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 16 |

| | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|----|
| 26 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 18 |
| 27 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 16 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 29 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 21 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 37 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 39 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 41 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 46 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 |
| 47 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 |
| 48 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 22 |
| 49 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 21 |
| 50 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 |

Kinerja Karyawan (Y)

| No | Kinerja karyawan (Y) | | | | | Total |
|----|----------------------|----|----|----|----|-------|
| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | |
| 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 |
| 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 18 |
| 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 18 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 18 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 6 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 18 |
| 7 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 19 |
| 8 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 16 |
| 9 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 16 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 11 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 16 |
| 12 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 17 |
| 13 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 16 |
| 14 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 17 |

| | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|----|
| 15 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 20 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 20 |
| 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 16 |
| 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 16 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 |
| 24 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 |
| 25 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 17 |
| 26 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 21 |
| 27 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 17 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 29 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 21 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 38 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 20 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 42 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 21 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 46 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 16 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 49 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 |
| 50 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 17 |

LAMPIRAN 3

Variabel Kompetensi (X1)

P1

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 14 | 28,0 | 28,0 | 28,0 |
| Valid 4 | 29 | 58,0 | 58,0 | 86,0 |
| Valid 5 | 7 | 14,0 | 14,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

P2

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 16 | 32,0 | 32,0 | 32,0 |
| Valid 4 | 29 | 58,0 | 58,0 | 90,0 |
| Valid 5 | 5 | 10,0 | 10,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

P3

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 14 | 28,0 | 28,0 | 28,0 |
| Valid 4 | 26 | 52,0 | 52,0 | 80,0 |
| Valid 5 | 10 | 20,0 | 20,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

P4

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 2 | 1 | 2,0 | 2,0 | 2,0 |
| Valid 3 | 12 | 24,0 | 24,0 | 26,0 |
| Valid 4 | 31 | 62,0 | 62,0 | 88,0 |
| Valid 5 | 6 | 12,0 | 12,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

P5

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 11 | 22,0 | 22,0 | 22,0 |

| | | | | |
|-------|----|-------|-------|-------|
| 4 | 30 | 60,0 | 60,0 | 82,0 |
| 5 | 9 | 18,0 | 18,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

Variabel Pengawasan (X2)

P6

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 2 | 2 | 4,0 | 4,0 | 4,0 |
| 3 | 23 | 46,0 | 46,0 | 50,0 |
| Valid 4 | 21 | 42,0 | 42,0 | 92,0 |
| 5 | 4 | 8,0 | 8,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

P7

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 2 | 1 | 2,0 | 2,0 | 2,0 |
| 3 | 13 | 26,0 | 26,0 | 28,0 |
| Valid 4 | 27 | 54,0 | 54,0 | 82,0 |
| 5 | 9 | 18,0 | 18,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

P8

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 2 | 1 | 2,0 | 2,0 | 2,0 |
| 3 | 11 | 22,0 | 22,0 | 24,0 |
| Valid 4 | 28 | 56,0 | 56,0 | 80,0 |
| 5 | 10 | 20,0 | 20,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

P9

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 2 | 1 | 2,0 | 2,0 | 2,0 |
| 3 | 12 | 24,0 | 24,0 | 26,0 |

| | | | | | |
|--|-------|----|-------|-------|-------|
| | 4 | 32 | 64,0 | 64,0 | 90,0 |
| | 5 | 5 | 10,0 | 10,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

P10

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | 2 | 1 | 2,0 | 2,0 |
| | 3 | 13 | 26,0 | 28,0 |
| Valid | 4 | 30 | 60,0 | 88,0 |
| | 5 | 6 | 12,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 |

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

P11

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | 2 | 2 | 4,0 | 4,0 |
| | 3 | 12 | 24,0 | 28,0 |
| Valid | 4 | 33 | 66,0 | 94,0 |
| | 5 | 3 | 6,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 |

P12

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | 3 | 18 | 36,0 | 36,0 |
| Valid | 4 | 29 | 58,0 | 94,0 |
| | 5 | 3 | 6,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 |

P13

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | 3 | 12 | 24,0 | 24,0 |
| Valid | 4 | 32 | 64,0 | 88,0 |
| | 5 | 6 | 12,0 | 100,0 |

| | | | |
|-------|----|-------|-------|
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 |
|-------|----|-------|-------|

P14

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 2 | 1 | 2,0 | 2,0 | 2,0 |
| 3 | 12 | 24,0 | 24,0 | 26,0 |
| Valid 4 | 33 | 66,0 | 66,0 | 92,0 |
| 5 | 4 | 8,0 | 8,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

P15

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 3 | 11 | 22,0 | 22,0 | 22,0 |
| Valid 4 | 30 | 60,0 | 60,0 | 82,0 |
| 5 | 9 | 18,0 | 18,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

LAMPIRAN

Regresion

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,798 ^a | ,637 | ,621 | 1,20460 |

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 119,480 | 2 | 59,740 | 41,169 | ,000 ^b |
| Residual | 68,200 | 47 | 1,451 | | |
| Total | 187,680 | 49 | | | |

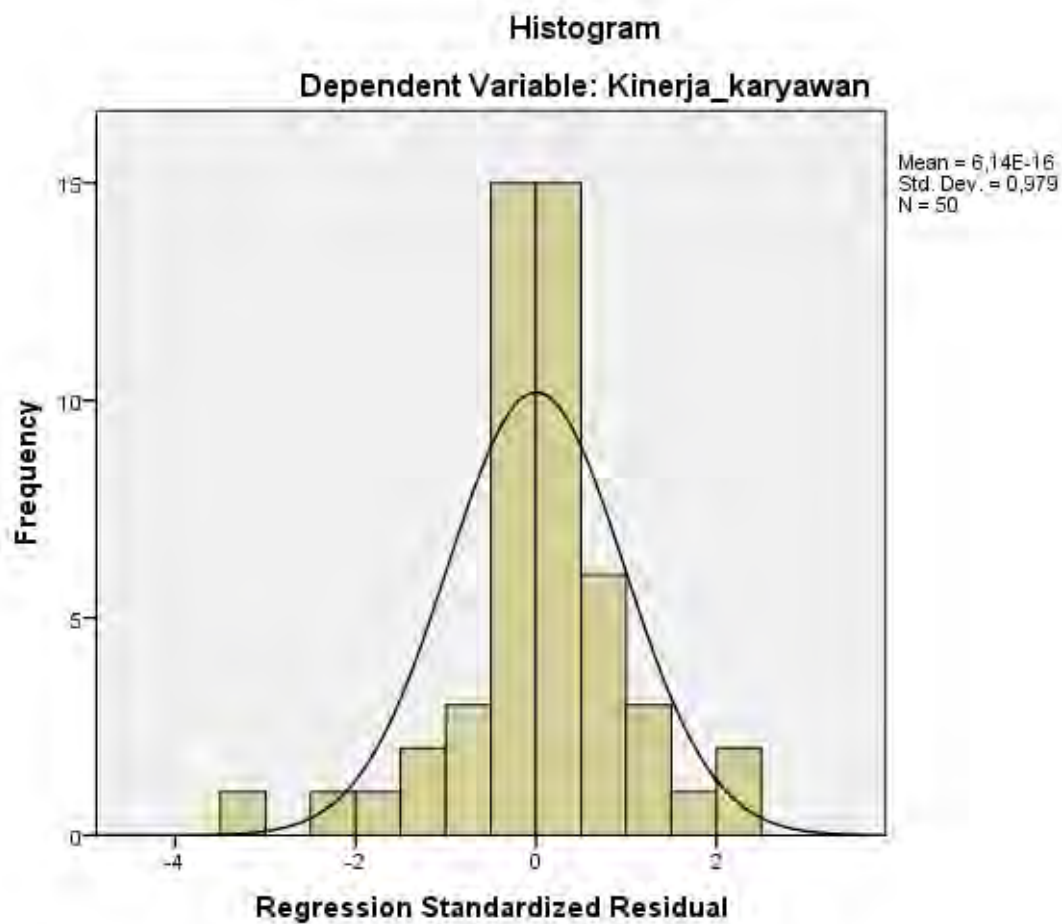
a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengawasan, Kompetensi

Coefficients^a

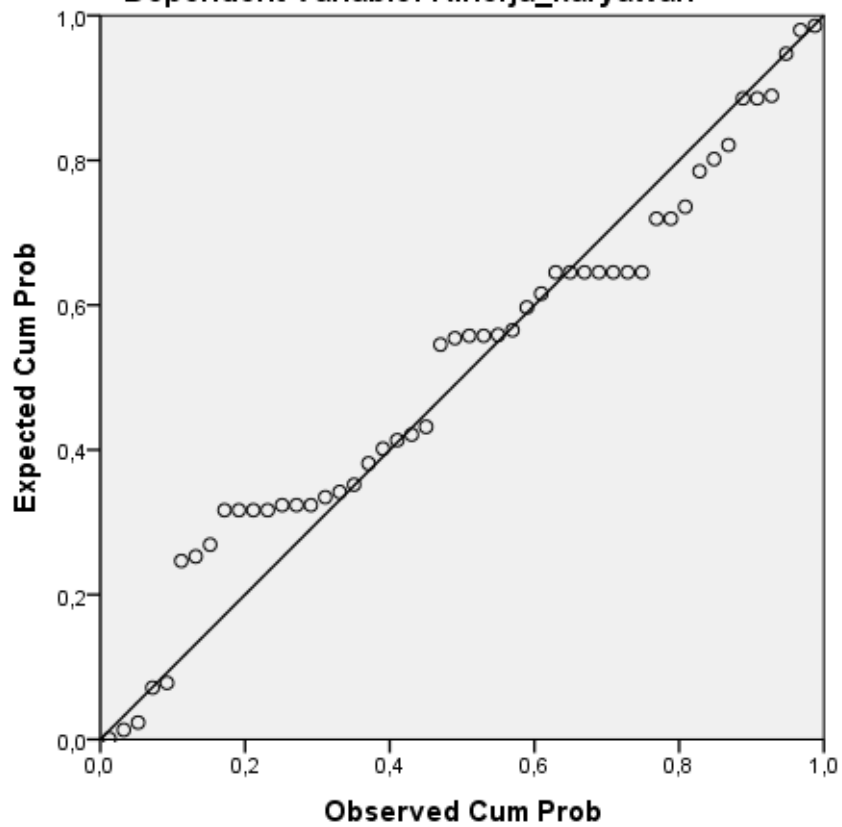
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| (Constant) | 7,644 | 1,274 | | 6,000 | ,000 | | |
| 1 Kompetensi | ,344 | ,107 | ,489 | 3,208 | ,002 | ,333 | 3,000 |
| Pengawasan | ,251 | ,110 | ,347 | 2,281 | ,027 | ,333 | 3,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja_karyawan



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja_karyawan

