

**PENGARUH PENGAWASAN DAN PEMBAGIAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. SOCFINDO MEDAN**

SKRIPSI

OLEH :

**NURUL RAMBE
NPM: 15.832.0232**



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

MEDAN

2020

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 29/6/21

Access From (repository.uma.ac.id)29/6/21

**PENGARUH PENGAWASAN DAN PEMBAGIAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. SOCFINDO MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelara Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area*



OLEH :

**NURUL RAMBE
NPM: 15.832.0232**

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

MEDAN

2020

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 29/6/21

Access From (repository.uma.ac.id)29/6/21

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Socfindo Medan
Nama : **NURUL AISYAH RAMBE**
NPM : 15.832.0232
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :

Komisi Pembimbing


(Adelina Lubis, SE., M.Si)

Pembimbing

Mengetahui :


(Dr. Hisan Effendi, SE., M.Si)

Dean


(Wan Rizca Amelia, SE., M.Si)

Ka. Prodi Manajemen

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 22/Oktober/2020

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

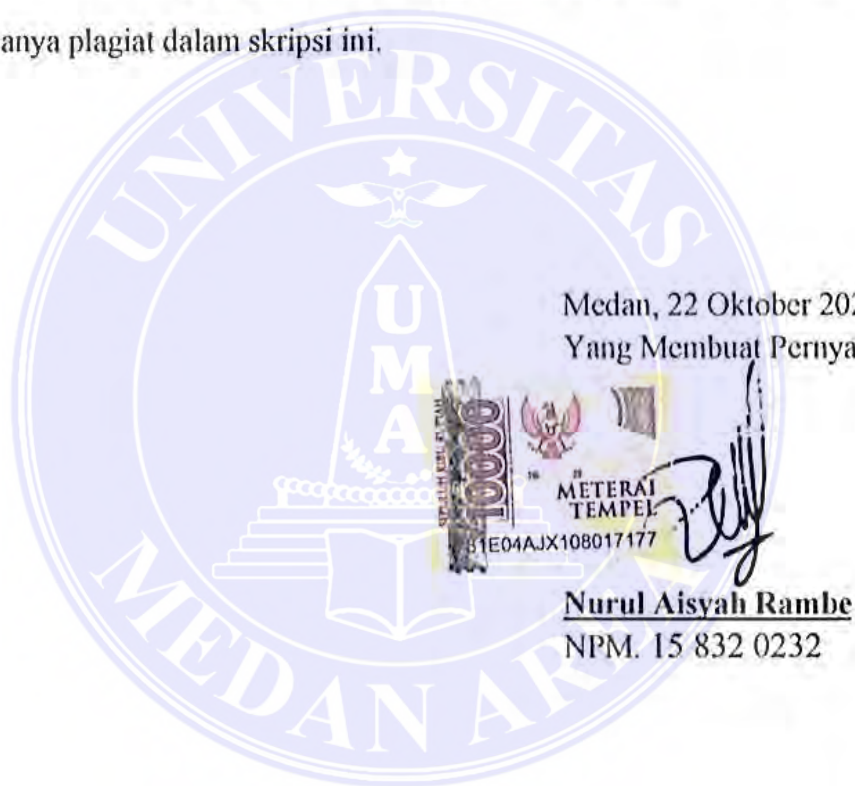
Document Accepted 29/6/21

Access From (repository.uma.ac.id)29/6/21

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana dan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain dan telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : NURUL AISYAH RAMBE
NPM : 15 832 0232
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : **“Pengaruh Pengawasan dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Socfindo Medan”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasi tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

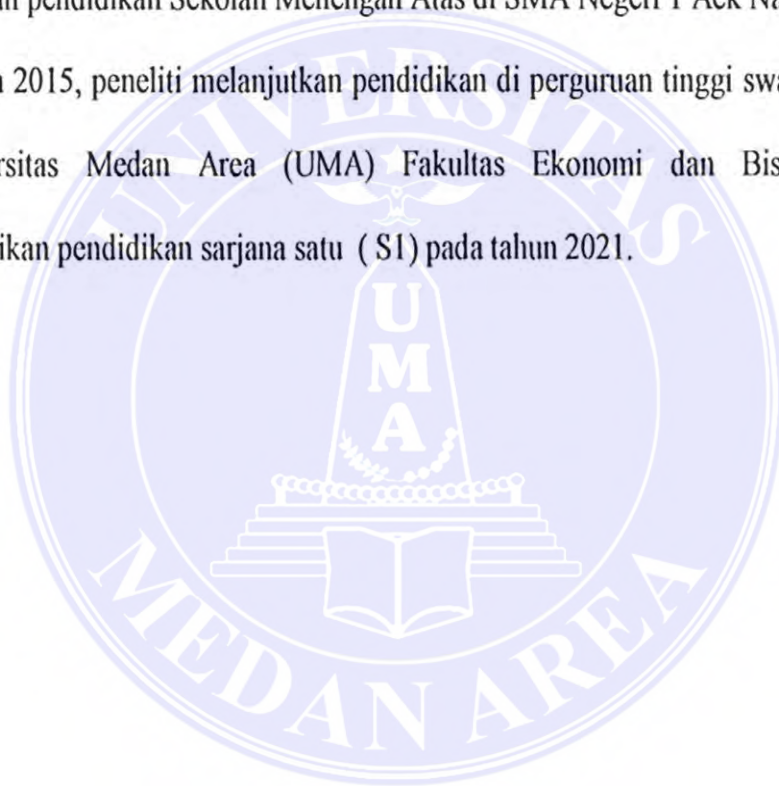
Dibuat di : Medan
Pada Tanggal : 22 Oktober 2020
Yang menyatakan,




Nurul Aisyah Rambe
NPM. 15 832 0232

RIWAYAT HIDUP

Peneliti dilahirkan di Perk. Aek Pamienke Pada tanggal 26 Oktober 1996. Peneliti merupakan anak ke- 2 dari 2 bersaudara dari pasangan Bapak Abdul Muis Rambe dan Ibu Marlina Wati. Peneliti menyelesaikan pendidikan sekolah dasar di SD Negeri 112307 dan tamat pada tahun 2009, pada tahun itu juga penelitian melanjutkan pendidikannya di SMPN 1 Aek Natas dan tamat pada tahun 2012, kemudian melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 1 Aek Natas dan tamat pada tahun 2015, peneliti melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi swasta, tepatnya di Universitas Medan Area (UMA) Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Peneliti menyelesaikan pendidikan sarjana satu (S1) pada tahun 2021.



Abstrak

Pengaruh Pengawasan dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Socfindo Medan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Pengawasan dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Socfindo Medan”. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada PT. Socfindo Medan, sebanyak 147 pegawai. Dan dengan menggunakan teknik rumus slovin, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 59 responden diambil dari sebagian pegawai dari jumlah populasi. Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa t_{hitung} pada variabel pengawasan(X1) dan Variabel pembagian kerja (X2) secara parsial dan secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,605. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\%$, sehingga diperoleh KD = 60,5% Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 60,5% kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh pengawasan dan pembagian kerja. Sisanya sebesar 39,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci : Pengawasan, Pembagian Kerja, Kinerja

Abstract

Influence of supervision and division of work on employee performance of PT. Socfindo Medan

This research aims to know "the influence of supervision and division of employee performance of PT. Socfindo Medan". This type of research is associative which is a research that is asking relations between two variables. The population in this research is an employee of PT. Socfindo Medan. As many as 147 employees. And by using the technique of Slovin formula, the number of samples in this study was as much as 59 respondents taken from some employees of the population. Based on the test results it can be seen that the t count on the monitoring variable (X1) and the Working Division variable (X2) partially and simultaneously influence positively and significantly against the performance variables. The value of R Square earned is 0.605. To see large variable influence free of variables bound by calculating coefficient of determination (KD) = $R^2 \times 100\%$, so obtained $KD = 60.5\%$ The figure indicates that a 60.5% performance (bound variable) can be explained by Supervision and division of work. The remaining 39.5% is influenced by other factors not described in this study.

Keywords: *supervision, Division of work, performance*

KATA PENGANTAR

Dengan mengucap 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 Pengawasan dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Socfindo Medan”** Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis 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 memberikan banyak 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 terimakasih kepada yang terhormat:

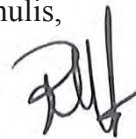
1. Kedua orang tua saya yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya dalam bentuk doa maupun materi dalam penyusunan skripsi ini dan studi yang saya tempuh.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Ibu Adelina Lubis SE, Msi selaku Dosen Pembimbing I yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.

5. Ibu Yuni Syahputri SE, Msi selaku Dosen Pembimbing II yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
6. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Seluruh pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
8. Buat sahabat-sahabatku yang tidak bisa disebutkan satu persatu namanya yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
9. Semua teman-teman stambuk 2015 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area yang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi in masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak- pihak yang membutuhkannya.

Medan, Februari 2020

Penulis,



Nurul Aisyah Rambe
Npm. 15.832.0232

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	i
Kata Pengantar	ii
Daftar isi	v
Daftar Tabel	viii
Daftar Gambar	xi
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah.....	3
1.3. Tujuan Penelitian	3
1.4. Manfaat Penelitian	4
BAB II. LANDASAN TEORITIS	6
2.1. Pengawasan	6
2.1.1. Pengertian Pengawasan	6
2.1.2. Prinsip-prinsip pengawasan	7
2.1.3. Indikator pengawasan	10
2.2. Pembagian Kerja	11
2.2.1. Pengertian Pembagian Kerja.....	11
2.2.2. Faktor yang mempengaruhi Pembagian Kerja	12
2.2.3. Indicator Pembagian Kerja	13
2.3. Kinerja	15
2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan	15
2.3.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	17
2.3.3. Penilaian Kinerja	18
2.3.4. Metode Penilaian Kinerja.....	20
2.3.5. Indikator Kinerja	21
2.4. Penelitian Terdahulu	22
2.5. Kerangka Konseptual.....	23
2.6. Hipotesis	24
BAB III. METODE PENELITIAN	26
3.1. Jenis, Lokasi, Dan Waktu Penelitian	26
3.1.1. Jenis Penelitian	26
3.1.2. Lokasi Penelitian.....	26
3.1.3. Waktu Penelitian	26
3.2. Populasi dan Sampel	27
3.2.1. Populasi.....	27
3.2.2. Sampel	27
3.3. Defenisi Operasional	28

3.4. Jenis dan Sumber Data.....	29
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.6. Teknik Analisis Data	31

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian	36
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan	36
4.1.2. Struktur Organisasi	37
4.1.3. Penyajian Data Responden	42
4.1.4. Penyajian Data Angket Responden.....	44
4.2. Pembahasan	
4.2.1. Uji Validitas dan Reabilitas	50
4.2.2. Uji Asumsi Klasik	52
4.2.3. Uji Statistik.....	55
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.....	64
5.2. Saran.....	65

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul/Teks	Halaman
Tabel 2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu	23
Tabel 3.1	Rincian Waktu Penelitian	26
Tabel 3.2	Bagian Divisi	27
Tabel 3.3	Operasional variabel	28
Tabel 3.4	Instrumen Skala Likert	30
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden	42
Tabel 4.2	Usia Responden	42
Tabel 4.3	Pendidikan Responden	43
Tabel 4.4	Pertanyaan 1	33
Tabel 4.5	Pertanyaan 2	34
Tabel 4.6	Pertanyaan 3	35
Tabel 4.7	Pertanyaan 4	33
Tabel 4.8	Pertanyaan 5	34
Tabel 4.9	Pertanyaan 1	35
Tabel 4.10	Pertanyaan 2	33
Tabel 4.11	Pertanyaan 3	34
Tabel 4.12	Pertanyaan 4	35
Tabel 4.13	Pertanyaan 1	33
Tabel 4.14	Pertanyaan 2	34
Tabel 4.15	Pertanyaan 3	35
Tabel 4.16	Pertanyaan 4	33
Tabel 4.17	Pertanyaan 5	34
Tabel 4.18	Estimasi Uji Validitas	50

Tabel 4.19	Hasil Uji Reliabilitas Y, X1, X2	51
Tabel 4.20	Uji Multikolinearitas.....	55
Tabel 4.21	U Analisis Linear Berganda.....	57
Tabel 4.22	Uji Simultan (Uji F).....	58
Tabel 4.23	Uji Parsial (Uji t).....	59
Tabel 4.24	Koefisien Determinasi	60



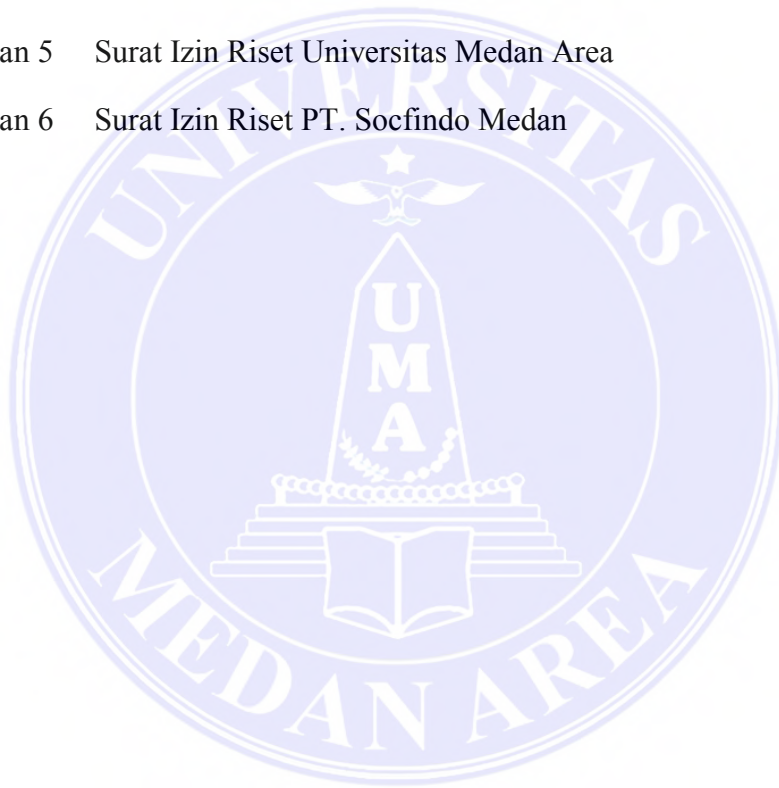
DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul/Teks	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual.....	25
Gambar 4.1	Histogram.....	53
Gambar 4.2	Normal <i>Probability Plot</i>	54
Gambar 4.3	Grafik <i>scatterplot</i>	56



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Tabulasi Distribusi Sampel
- Lampiran 3 Hasil Uji Statistik
- Lampiran 4 Hasil Uji Hipotesis
- Lampiran 5 Surat Izin Riset Universitas Medan Area
- Lampiran 6 Surat Izin Riset PT. Socfindo Medan



BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dan nantinya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan organisasi tersebut. Di dalam pencapaian target dan tujuan organisasi tersebut tidak mudah, baik organisasi milik pemerintah atau milik swasta. Di dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas suatu perusahaan, maka peran manajemen sumber daya manusia sangatlah penting artinya dalam hal mengupayakan agar tenaga kerja mau dan mampu memberikan prestasi kerjanya sebaik mungkin. Dalam hal tersebut perusahaan berkewajiban memperhatikan kebutuhan karyawannya baik yang bersifat materil maupun yang bersifat non materil. Wujud dari perhatian, usaha serta dorongan yang dapat dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya, salah satunya adalah dengan melaksanakan promosi jabatan yang objektif dan adil serta penempatan yang tepat.

Faktor pengawasan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, dalam setiap bidang pekerjaan atau kegiatan dituntut satu tata cara, metode, Pengawasan kerja merupakan salah satu faktor utama untuk menentukan kinerja karyawan. Pengawasan mempunyai arti penting bagi setiap perusahaan. Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya

guna (efisien) dan berhasil guna (efektif), sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. teknik pengawasan dengan efektif dan efisien yang akan mempengaruhi kinerja karyawan

Selain pengawasan, pembagian kerja adalah faktor yang mempengaruhi kinerja yang harus dikerjakan sehingga setiap orang dalam organisasi bertanggungjawab untuk dan melaksanakan seperangkat aktivitas tertentu dan bukan keseluruhan tugas”. Pembagian kerja karyawan yang tepat merupakan salah satu kunci meraih kinerja yang optimal dari setiap karyawan, baik kreativitas dan prakarsanya akan berkembang. Pembagian kerja juga berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang dipegangnya berdasarkan pada kebutuhan dan pengetahuan. Salah satu aspek penting dalam mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan adalah pembagian kerja karyawan yang dibutuhkan atau faktor lainnya yang berkaitan dengan tingkat kinerja karyawan

Setelah peneliti melakukan observasi pada PT. Socfindo Medan terlihat fenomena masalah yang berhubungan dengan kinerja menurun seperti. kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh atasan dalam pengerjaannya terhadap bawahan, atasan jarang mengontrol bawahan dalam bekerja sehingga bawahan terlihat santai dan mengabaikan deadline yang diberikan sehingga pekerjaan dan kinerja menurun, selain itu masalah pembagian kerja yang tidak sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang mereka terima sehingga mereka tidak mengetahui apa yang dilakukan dalam bekerja. spesialisasi pekerjaan yang menunjuk pada tugas yang terpisah, terstandarisasi dan secara relatif menjadi tugas yang sederhana, sebab

tidak semua karyawan di PT. Socfindo Medan secara fisik atau secara psikologis mampu melaksanakan seluruh kegiatan dalam tugas yang paling kompleks. Keberhasilan dalam menjalankan tugas tersebut perlu dibagi diantara sejumlah unit dengan spesialisasi kriteria tertentu, melalui pembagian kerja memungkinkan setiap pegawai dapat mempelajari dan melatih keterampilan sehingga menjadi ahli dalam setiap pekerjaannya yang berdampak pada kinerja yang dihasilkan. Hal-hal yang disebabkan diatas menyebabkan kinerja menurun yang akan merugikan perusahaan kedepannya

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengawasan dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Socfindo Medan”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis lakukan, maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut :

- 1.2.1. Apakah pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Socfindo Medan?
- 1.2.2. Apakah pembagian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Socfindo Medan?
- 1.2.3. Apakah pengawasan dan pembagian kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Socfindo Medan?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

- 1.3.1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Socfindo Medan.
- 1.3.2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pembagian kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Socfindo Medan.
- 1.3.3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pengawasan dan pembagian kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Socfindo Medan.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

- 1.4.1. Bagi peneliti.

Untuk menambah wawasan dan membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang dijalankan perusahaan mengenai pengawasan dan pembagian kerja berpengaruh terhadap kinerja.

- 1.4.2. Bagi perusahaan.

Memperoleh informasi mengenai permasalahan pengaruh pengawasan dan pembagian kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan kinerja karyawan PT. Socfindo Medan.

- 1.4.3. Bagi peneliti lain.

Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.

1.4.4. Bagi akademisi,

Bahwa hasil penelitian dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan ilmu ekonomi dan manajemen serta berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan penelitian terhadap kajian teori dari pengawasan dan pembagian kerja berpengaruh terhadap kinerja



BAB II

LANDASAN TEORITIS

2.1. Pengawasan

2.1.1. Pengertian Pengawasan

Pengawasan mempunyai arti penting bagi setiap perusahaan. Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif), sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Mondy, (2008:360-361) sedang melakukan pengawasan jadi pengawasan usaha sistematis untuk tujuan standart adalah niat perencanaan, sistem sistem sistem yang umpan balik, apalagi kegiatan nyata dengan standart yang telah diletakkan pada, dan antara lain melakukan aksi nekat yang diperlukan untuk yang mana sumber daya perusahaan dengan banyak cara.

Menurut Ibrahim (2007:154), "Pengawasannya mana kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sama dengan rencana yang mana dan atau hasil yang diერი". Menurut Hasibuan, (2011:242), Pengawasannya adalah "Suatu proses untuk pekerjaan apa yang mana sudah disanksi, kecamatannya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pekerjaan kerja dengan rencana-rencana semula".

Dari beberapa pendapat itu diatas bisa disimpulkan bahwa pengawasannya suatu kegiatan yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesedilah rencana yang mana dan hasil yang diერი.

2.1.1. Prinsip-prinsip Pengawasan

Menurut Mondy (2008:373-374), bahwa prinsip-prinsip pengawasan yang efektif dapat diperinci sebagai berikut;

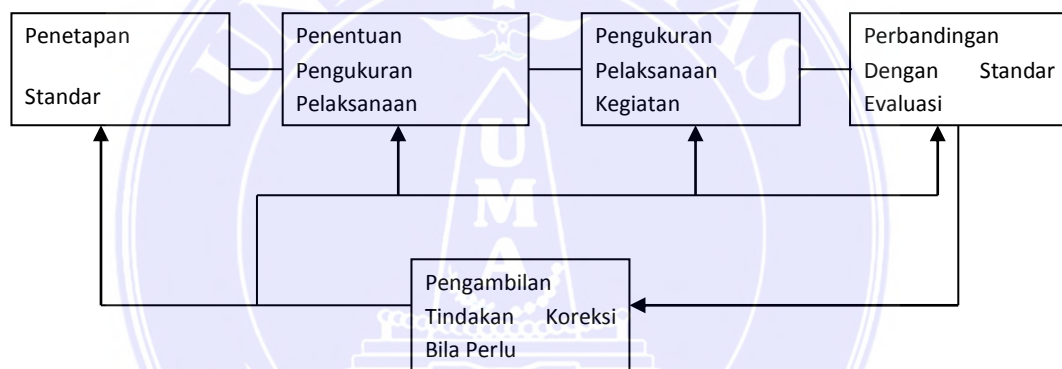
- a. Akurat. Informasi tentang pelaksanaan kegiatan harus akurat. Data yang tidak akurat dari system pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang sebenarnya tidak ada;
- b. Tepat waktu. Informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukan segera;
- c. Obyektif dan menyeluruh. Informasi harus mudah dipahami dan bersifat obyektif secara lengkap;
- d. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategik. Sistem pengawasan harus memusatkan perhatiannya pada bidang-bidang dimana penyimpangan-penyimpangan dari standart paling sering terjadi atau yang akan mengakibatkan kerusakan paling fatal;
- e. Realistik secara ekonomis. Biaya pelaksanaan system pengawasan harus lebih rendah, atau paling tidak sama dengan kegunaan yang diperoleh dari system tersebut;
- f. Realistik secara organisasional. Sistem pengawasan harus cocok atau harmonis dengan kenyataan-kenyataan organisasi;
- g. Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi. Informasi pengawasan harus terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi, karena (1) setiap tahap proses pekerjaan dapat mempengaruhi sukses atau kegagalan

keseluruhan operasi, dan (2) informasi pengawasan harus sampai pada seluruh personalia yang memerlukannya;

- h. Fleksibel. Pengawasan harus mempunyai fleksibilitas untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman ataupun kesempatan dari lingkungan;
- i. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional. Sistem pengawasan efektif harus menunjukkan baik deteksi atau deviasi dari standart, tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil dan diterima para anggota organisasi. Sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi dengan mendorong perasaan otonomi, tanggung jawab dan berprestasi.

Menurut Ibrahim (2007:160), proses pengawasan terdiri dari dari beberapa langkah (langkah pokok) yang berensial bagi semua pengawasan manajerial. Adapun langkah-langkah pokok ini pedoman ukuran atau pedoman baku standar thingga kali jadi. Ini tak lain suatu model atau sebuah bandar yang ada bersama atau yang mana disalahh oleh pihak yang berkingat. Standar barang antara lain lain alat pembanding didalam pengawasan, alat pengukur untuk pertanyaan berapa suatu kegiatan atau sesuatu hasil ada daerah, saat itu alat untuk para tahu yang lebih cepat antara pengawasan dengan yang pengawasan dengan yang pengawasan, pada cara untuk uniformitas; Peningkun atau sore hari yang mana atau senyatanya melakukan pekerjaan. Ini bisa dilakukan dengan melalui antara lain: laporan (lisan atau tertulis), buku catatan harian tentang jadwal atau produksi grafik, survei atau pengawasan langsung, pertemuan/konperensidengan pejabat-

koordinasi yang bersangkutan, buku yang dilakukan oleh staf atas badan badan yang ada; Antara melakukan pekerjaan dengan ukuran atau pedoman baku yang sudah diksebuah bagi-bagikan berkas 2019 yang terjadi. Ini dilakukan untuk perbandingan antara hasil hasil tadi dengan standar, dengan untuk yang tahu apakah ada apakah ada dan jika ada seberapa besarnya ada itu, kemudian untuk tahu itu perlu di atau tidak; Dirulan atau pembetulan terhadap apa-apaan yang terjadi yang terjadi sehingga pekerjaan tadi dengan apa yang mana yang berinisial direncanakan.



Gambar II.1. Proses dan Teknik Pengawasan
 Sumber : Handoko (2008:363)

Bila hasil analisa saja adanya suara kata, kata ini harus salah. Jalan tahu apa yang ada di dalam bentuk. Standar mungkin diubah, dijarak ditan, atau baik baik bersamaan. Dari dari proses proses pengawasan diatas, maka yang menjadi indikator pengawasan yaitu standar, tingkat pengawasan, tingkat ke arah mana dan perbaiki kesalahan.

2.1.2. Indikator Pengawasan

Pengawasan atasan merupakan salah satu pekerjaan yang dilaksanakan dalam kegiatan manajerial untuk menjamin terealisasinya semua rencana yang

telah ditetapkan sebelumnya serta pengambilan tindakan perbaikan bila diperlukan. Aksi diartikan aksi yang mana untuk manaan hasil pekerjaan dengan standar. Cara dirur ini membutuhkan waktu dan proses agar jadilah baik untuk hasil hasil yang berhask. Karena laporan-laporan jangka waktu sangat penting dalam laporan itu bisa berkingkta yang nyata. Apabila terjadi terjadi ketersaangan, melakukan penyiap segera mengambil, sehingga kemungkinan resiko dan perusahaan rugi bisa diminimalkan.

Adapun indikator-indikator pengawasan yang dikembangkan menurut Ibrahim (2007:163) sebagai berikut :

- a) Inspeksi langsung, yaitu pemeriksaan yang dilakukan dengan cara melakukan observasi secara langsung.
- b) Observasi ditempat (*on the spot observation*), yaitu pengamatan yang dilakukan secara langsung ditempat bekerja.
- c) Laporan ditempat (*on the spot report*), yaitu penyampaian keputusan ditempat bila diperlukan.
- d) Laporan tertulis , yaitu laporan yang disampaikan secara tulisan.
- e) Laporan lisan, yaitu laporan yang langsung disampaikan dengan berbicara langsung.

2.2.Pembagian Kerja

2.2.1. Pengertian Pembagian Kerja

Menurut Faustino Cardoso Gomes (2008:102) mengemukakan bahwa, “Pembagian kerja merupakan penyusunan pekerjaan ke dalam kelas-kelas, kelompok-kelompok atau jenis-jenis berdasarkan rencana sistematika tertentu”.

Ike Kusdyah Rachmawati (2008:74) serdadu bahwa, "kerja Bagi cara cara caranya yang mana yang mana setiap orang dalam organisasi bertanggung untuk dan manai aktivitas dan bukan tugas yang luar biasa". Sedangkan Anwar Prabu (2009:21) waktu itu, "Klasifikasi kerja merupakan proses pengkategorisasian baik dengan jenis kerja yang mana, jenis kecakapan yang atau faktor lain yang betasi kerja kerja".

Biaya kerja karyawan yang mana salah satu kunci prestasi kerja yang optimal dari setiap karyawan, baik berkasi dan prakarsanya akan berkembang. Bandar kerja juga belah atas pencocokan satu dengan kantor yang berjarak pada jadi dan tahuSalah satu aspek penting dalam sumber sumber sumber manusia dalam perusahaan itu rumah kerja karyawan. Lembar kerja be erat erat dengan klasifikasi klasifikasi jabatan. Dana kerja karyawan yang mana manaakan cara caranya untuk tahu, keterampilan, dan sikap menuju prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dalam memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan.

Dari uraian di atas bisa disimpulkan bahwa, dibagi kerja itu merupakan pekerjaan ke dalam kelas-kelas, kelompok-kelompok atau jenis-jenis berjarak rencana sistematika tertentu.

2.2.2. Faktor yang memengaruhi Pembagian Kerja

Menurut Wursanto (2009 : 231) dalam menjalankan prinsip pembagian tugas ini, ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan agar pembagian tugas menjadi efektif, yaitu :

a. Perincian tugas

Itu sejumlah tugas yang mana dalam daftar tugas yang mana mana oleh karyawan. Dengan adanya perincian tugas, jenis pekerjaan jadi bagus dan bisa dipererat sebagai pedoman dalam diri tugas.

b. Jumlah tugas

Caranya jumlah tugas yang mana lagi karyawan lebih dari satu untuk kejenuhan kerja. Akan tetapi tugas yang mana lagi saling berhubungan dan dis dias diasabilitas denga kemampuan karyawan itu sendiri.

c. Beban tugas

Beban tugas yang beban ke masing-masing- masing karyawan hendaknya sama atau disingatkan karyawan yang lain agar tak ada terjadi beban tugas.

2.2.3. Indikator Pembagian Kerja

Pembagian kerja perlu dilaksanakan secara seksama dengan penuh pertimbangan. Tanpa adanya tambang kerja, karyawan akan kerjaan menurutnya sendiri tanpa menghiraukan perusahaan tujuan. Oleh pada saat itu, adanya tambang kerja yang baik baik bisa ada bagi-bagi para karyawan untuk bisa diklumping tugas dengan baik.

Siti Al-Fajar dan Tri Heru (2010:22) mengemukakan bahwa, ada beberapa indikator dari pembagian kerja antara lain:

a. Lingkungan fisik pekerjaan

Lingkungan fisik pekerjaan seperti temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kegaduhan, penerangan dan warna tempat kerja dapat berpengaruh pada pembagian kerja.

b. Jadwal kerja alternatif

Bentuk-bentuk jadwal kerja alternatif seperti jadwal kerja standar (misalnya 8 jam/hari), *flexitime* (waktu kerja maksimum per hari dibagi dua), pemadatan jam kerja (misalnya waktu kerja satu minggu diselesaikan 3 hari), *electronic and industrial cottage* dan telekomunikasi dapat berpengaruh pada pembagian kerja karyawan.

c. Aspek legalitas

Aspek legalitas seperti undang-undang ataupun peraturan pemerintah tentang ketenagakerjaan yang menentukan adanya kesamaan hak antara pria dan wanita untuk memperoleh kesempatan yang sama dalam mendapatkan pekerjaan akan berpengaruh pada pembagian kerja.

d. Pasar tenaga kerja

Pasar tenaga kerja dapat menggambarkan berbagai macam karakteristik tenaga kerja yang membutuhkan pekerjaan. Hal tersebut akan berpengaruh pada pembagian kerja yang di perusahaan. Perusahaan harus menyesuaikan antara karakteristik pekerja dengan kebutuhan perusahaan.

Faustino Cardoso Gomes (2008:102) menyebutkan bahwa, indikator pembagian kerja atau klasifikasi pekerjaan, antara lain:

a. Masukan informasi

Di mana dan bagaimana si pekerja memperoleh informasi yang diperlukan

untuk pelaksanaan pekerjaan.

b. Proses-proses mental

Pertimbangan apa yang ditekankan dalam pembuatan keputusan, perencanaan dan aktivitas-aktivitas proses informasi apa yang dilibatkan dalam pelaksanaan pekerjaan.

c. *Output* pekerjaan

Aktivitas-aktivitas fisik apa yang dilakukan oleh para pekerja dan alat-alat apa yang dipakai oleh para pekerja?

d. Relasi dengan orang

Relasi dengan orang lain yang bagaimana yang dituntut dalam pelaksanaan pekerjaan?

e. Konteks pekerjaan

Dalam konteks fisik dan sosial apa pekerjaan dilaksanakan

f. Metode-metode kerja

Metode-metode atau teknik-teknik apa yang digunakan untuk pelaksanaan pekerjaan.

e. Ciri-ciri pekerja

Ciri-ciri kepribadian atau kemampuan-kemampuan apa yang dibutuhkan untuk pelaksanaan pekerjaan

Melalui beberapa indikatornya di atasnya bisa atas mudah proses dibagi kerja karyawan dengan cara kerja yang dilakukan, jenis kecakapan yang atau faktor lain yang bekal kerja. Hal ini jadi jadi dalam waktu dalam cara kerja caranya ada apa adanya mana yang mana yang berkur benar-benar dan pekerjaan

yang mana-mana akan ditangani.

Di samping itu, pembagian kerja juga hendaknya disertai oleh prosedur dan disiplin kerja yang mudah dipahami oleh para karyawan yang bersangkutan. Sehingga dengan demikian pembagian kerja akan dapat terlaksana secara seksama dan dengan penuh pertimbangan.

2.3.Kinerja

2.3.1. Pengertian Kinerja

Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki pegawai yang berkualitas. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja baik maka diperlukan penerapan kinerja

Tampilan cara suatu fungsi dari motifasi dan aman untuk manai tugas atau pekerjaan. Satu sepatutnya derajat derajat dan tingkat tingkat derajatnya adanya. Insyah dan keterampilan salah satu tidaklah cukup mungkin untuk berktlah apalah yang mana apa yang mana dan cara berkring. Penampilanakan sikap nyata yang melikuatkan orang di mana prestasi kerja yang hasilnya oleh pegawai dengan perannya dan instansinya. Hasil kerja kerja kerja kerja dan mana yang disanyirngkan oleh orang pegawai di dalamnya dianksan tanggung tanggung jawab yang mana (Mangkunegara 2009:59)

Ukuran performa dilihat dari sisi sisi jumlah dan mutu jeruk sesuai standart yang baik baik oleh organisasi atau perusahaan bentuknya bisa bertuju (bisa alat ukurnya atau standarnya) atau berwujud (tak bisa dilayangkan alat

ukurnya atau standarnya), hingga pada bentuk dan proses kerja kerja itu. Penampilan yang hasilnya oleh pegawai dalam suatu perusahaan dibas dengan beberapa faktor dan desa yang baik itu yang berasal dari dalam diri pegawai ataupun yang berasal dari luar individu pegawai. Mangkuprawira dan Hubeis dalam bukunya Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia (2009:153) mengatakan bahwa performanya adalah hasil dari mana yang mana pada waktu dan tempat dari karyawan dan organisasi bersangkutan.

Gambar lain datang dari Murpy dan Cleveland dalam Pasolong (2010:175) mengatakan bahwa, nama mana yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Hal ini waktu yang baik, sikap pegawai dalam sebuah organisasi di mana sikap dan sikap pegawai di rumahnya dan pegawai dalam orientasi di luar pekerjaannya tersebut.

Penampilan bernama oleh Wibowo (2008:222) adalah tentang pekerjaan dan hasil yang mana dari pekerjaan. Penampilan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, konsumen konsumen dan memberikan hasil ekonomi. Menurut Simanjuntak (2012:221), prediksi nama baik tingkat atas hasil atas tugas swt. Penampilan setiap orang tegori oleh banyak faktor yang bisa digolongkan pada tiga kelompok, yaitu yaitu individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen

Dari definisi-definisi tersebut kinerja merupakan suatu hasil dari tindakan seorang pekerja sesuai dengan pekerjaannya dan diawasi oleh orang-

orang tertentu yaitu seorang atasan atau pimpinan dan dukungan dari organisasi.

2.3.1. Faktor faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Wibowo (2008:88) terdapat berbagai faktor kinerja pegawai, antara lain:

a. Motivasi ekterinsik

Motivasi ekterinsik merupakan salah satu aspek yang sangat penting agar mampu merangsang seseorang dari luar dirinya.

b. Kemampuan

Kemampuan merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku ditempat kerja. Kinerja di pekerjaan diengaruhi oleh: (a) pengetahuan, kemampuan, dan sikap, (b) gaya kerja ,kepribadian, kepentingan (minat), dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan dan gaya kepemimpinan.

c. Disiplin kerja

Sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah di tetapkan.

2.3.2. Penilaian Kinerja

Salah satu cara untuk melihat kemajuan suatu kinerja organisasi maupun perusahaan dengan melakukan penilaian kerja pada organisasi maupun perusahaan tersebut. Penilaian tersebut dapat dilakukan pada karyawan dan juga para manajer. Sistem penilain dipergunakannya metode yang dianggap paling sesuai dengan bentuk dari organisasi tersebut, sebab kesalahan penggunaan

metode akan penilaian yang dilakukan tidak mampu memberi jawaban dari yang dimaksud.

Penilaian kerja adalah suatu penilain yang dilakukan kepada pihak manajmen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. Benardin dan Russel dalam Edy Sutrisno(2010:179) mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja yaitu:

a. Kualitas

Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, siklus kegiatan yang dilakukan.

c. Batas waktu

Merupakan sejauh mana kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan kordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.

d. Efektifitas sumber daya

Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

e. Kebutuhan pengawasan

Merupakan tingkat sejauh mana seseorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

f. **Integritas pribadi**

Merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama di antara rekan kerja dan bawahan.

2.3.3. Metode Penilaian Kinerja

Menurut Hanggraeni (2012) terdapat beberapa metode penilaian kinerja, yaitu:

a. *Rating Scales*

Dalam metode ini orang yang memberikan penilaian diharuskan memberikan penilaian terhadap kinerja individu dengan menggunakan skala angka yang merentang dari rendah sampai tinggi.

b. *Checklist*

Metode ini penilaian harus memilih pernyataan-pernyataan yang paling sesuai untuk mendeskripsikan kinerja individu.

c. *Paired Comparison Method*

Dalam metode ini, semua pekerja dinilai secara bersama-sama dengan teman kerjanya yang lain untuk kriteria-kriteria tertentu.

d. *Alternation Ranking Method*

Penilaian kinerja dengan metode ini adalah menggunakan semua pekerja dari yang memiliki kinerja paling bagus sampai dengan yang memiliki kinerja paling buruk.

e. *Critical Incident Method*

Dalam metode ini perilaku yang dianggap tidak biasa dan buruk dicatat untuk kemudian dilakukan review dengan pekerja pada waktu yang telah ditentukan.

f. *Narrative Form*

Metode yang memungkinkan penilaian memberikan penilaian dalam bentuk naratif atau esai tertulis.

g. *Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS)*

Metode ini menggabungkan penilaian naratif dengan penilaian kuantitatif *rating scale*.

h. *Management by Objectives (MBO)*

Penilaian ditentukan oleh pekerja bersama-sama dengan atasannya untuk kemudian dilakukan evaluasi secara bersama-sama secara berkala.

i. *360 Degree*

Penilaian diberikan oleh atasan saja, maka dalam metode ini penilaian diberikan secara 360 derajat yang berarti dari semua pihak, meliputi atasan, bawahan, teman sekerja, penilaian oleh diri sendiri, pelanggan, serta semua pihak yang terlibat dalam proses kerja individu.

2.3.4. Indikator Kinerja

Menurut Prawirosentono (2014:27),, kinerja karyawan dapat dinilai dengan beberapa indikator yaitu:

a. Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan

b. Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas.

d. Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam sumber daya.

e. Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor

2.4. Penelitian Terdahulu

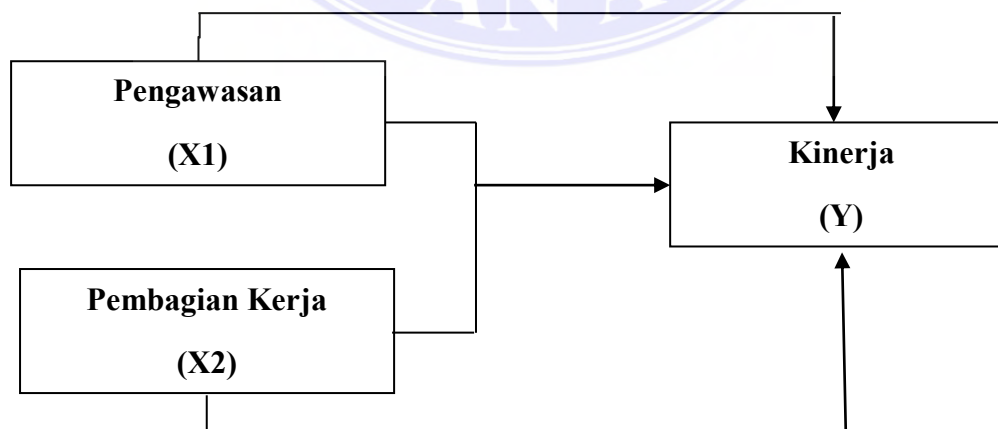
Tabel 2.1.
Penelitian terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian
1	Herni Herawati 2013	Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Badan Kesatuan Bangsa Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Bandung	Berdasarkan peneltitan yang diteliti bahwa variabel Pembagian Kerja a secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Badan Badan Kesatuan Bangsa Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Bandung
2	Candra Markus 2014	Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Parsoroan Global Data Reans Jakarta	Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Parsoroan Global Data Reans Jakarta
3.	Jeki Ali Akbar 2014	Pengaruh Pembagian Kerja, Motivasi dan Pengawsan Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPR BKK	Berdasarkan peneltitan yang diteliti bahwa variabel Pembagian Kerja dan Wewenang Kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kera Pada G-Sporet Padang
4	Riskah 2017	Pengaruh Pembagian Kerja dan Pengawsan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Sanggata Utrara Kabupaten Kutai Timur	Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa Pembagian Kerja dan Pengawsan secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Sanggata Utrara Kabupaten Kutai Timur

5	Imam Hanif 2017	Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Daerah (BKD) Kota Bandung	Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Daerah (BKD) Kota Bandung
---	--------------------	--	--

2.5. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji (Sugiyono: 2012). Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa gambaran mengenai pengaruh pemberian kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara karakteristik keempat variabel yang akan diteliti nantinya. Maka model kerangka konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka konseptual

2.6. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:81) “Hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan”.

1. Pengawasan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada PT. Socfindo Medan.
2. Pembagian kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada PT. Socfindo Medan.
3. Pengawasan dan pembagian kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada PT. Socfindo Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2012:68) adalah “Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih”.

3.1.2. Lokasi Penelitian

Penelitian berlokasi pada PT. Socfindo Medan yang beralamat Jl. Yos Sudarso 156 Medan, Sumatera Utara

3.1.3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang direncanakan dan akan dilaksanakan adalah dari bulan oktober sampai februari 2020. Berikut waktu penelitian yang penulis rencanakan :

Tabel III.1
Rincian Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	2019-2020						
		Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr
1	Penyusunan proposal							
2	Seminar proposal							
3	Pengumpulan data							
4	Analisis data							
5	Seminar Hasil							
6	Pengajuan Meja hijau							
7	Meja Hijau							

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Pengertian populasi menurut Sugiyono (2012:68), populasi adalah wilayah generalisasi yang terjadi atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakter tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Berdasarkan pengertian di atas, populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Socfindo Medan yang berjumlah 63 orang karyawan Staff Kantor.

Tabel 3.2. Bagian Devisi

No.	Divisi	Jumlah Orang
1.	Keuangan	19
2.	Administrasi	22
3.	SDM	21
4.	Gudang	25
5.	Ops. Staff	21
6	Produksi	21
7	Sarana Dan Prasarana	18
Jumlah		147

3.2.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti ini tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiono:

2012)” Dari jumlah populasi 147 orang ini maka di gunakan 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 Error 10%)

Maka jumlah sampel yang di peroleh adalah :

$$\begin{aligned} n &= \frac{147}{1 + 147 (0.1)^2} \\ &= 59 \text{ Responden} \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan rumus slovin maka di ketahui jumlah sampel yang akan di teliti sebanyak 59 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik random sampling. Menurut sugiyono (2012) adalah teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak , sehingga data yang di peroleh lebih representatif dengan melakukan proses penelitian yang kompeten di bidangnya. Pelaksanaan random sampling dalam penelitian ini di berikan pegawai Socfindo Medan

3.3. Definisi Operasional

Tabel 3.3.
Definisi Operasional

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Alat ukur
Pengawasan (X₁)	Pengawasan adalah Suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana semula. (Manullang 2002:173)	a. Inspeksi langsung b. Observasi ditempat (<i>on the spot observation</i>) c. Laporan ditempat (<i>on the spot report</i>), d. Laporan tertulis. e. Laporan lisan.	
Pembagian Kerja (X₂)	Pembagian kerja merupakan penyusunan pekerjaan ke dalam kelas-kelas, kelompok-kelompok atau jenis-jenis berdasarkan rencana sistematika tertentu	f. Lingkungan fisik pekerjaan g. Jadwal kerja alternatif h. Aspek legalitas i. Pasar tenaga kerja	<i>Skala Likert</i>
Kinerja (Y)	Kinerja adalah suatu fungsi dari motifasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.	a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan waktu d. Efektivitas e. Kemandirian	<i>Skala Likert</i>

3.4. Jenis Data Dan Sumber Data

3.4.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugiono (2012:69) “Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dan dicatat untuk pertama kalinya dan merupakan data yang di peroleh dari lokasi

penelitian, melalui pengamatan serta wawancara serta buku atau literature lainnya". Dalam penelitian ini data yang diperoleh adalah kuesioner kepada karyawan.

3.4.2. Sumber data

Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara dan daftar pertanyaan yang disebarakan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik yang diberikan pada karyawan PT. Socfindo Medan.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Teknik *observasi* merupakan metode mengumpulkan data dengan mengamati langsung di lapangan. Proses ini berlangsung dengan pengamatan yang meliputi, melihat, merekam, menghitung, mengukur, dan mencatat kejadian.
2. Daftar pertanyaan Kuesioner, yaitu untuk proses wawancara, penulis membagikan daftar pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya untuk diisi jawaban oleh pelanggan selama masa penelitian.

Pengukuran data dalam penelitian ini adalah *skala likert*. Menurut Sugiyono (2012:86) *skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang fenomena sosial. Untuk keperluan analisa kuantitatif penelitian ini maka peneliti memberikan 5 (lima) alternative jawaban kepada responden untuk masing-

masing variabel dengan menggunakan skala 1 sampai 5, dapat dilihat pada tabel III.3 berikut

Tabel 3.4.
Instrumen Skala Likert

No.	Item Instrumen	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-ragu	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2012:87)

3. Tinjauan Pustaka

Mengadakan penelitian dengan cara mengamati langsung terhadap unit-unit yang ada hubungannya dengan objek yang diselidiki dan mengadakan pencatatan-pencatatan tanpa ikut berpartisipasi langsung

4. Wawancara (*Interview*)

Memperoleh data atau mendapatkan data dan informasi yang akurat dengan mengajukan pertanyaan secara langsung secara lisan terhadap orang-orang yang dapat memberikan keterangan-keterangan yang erat kaitannya dengan masalah-masalah yang akan penulis ungkapkan dalam penelitian ini guna mendukung data yang dikumpulkan

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuisioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa

nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsisten dari pengukurannya. Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda.

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.00 dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ atau $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid.

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ atau $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompokkan kedalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,41 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

3.6.2. Uji Statistik

Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, yaitu analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Berdasarkan uraian yang telah digunakan pada jenis variabel yang digunakan yaitu variabel dependen dan variabel independen maka analisis yang digunakan oleh penulis adalah jenis analisis Regresi Linier Berganda, dengan memakai program *software SPSS 20.00 for window* yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja

a : Konstanta

$b_1 \dots b_2$: Koefisien regresi masing-masing variabel

X_1 : Pengawasan

X_2 : Pembagian Kerja

E : Standart Error

3.6.3. Uji Asumsi Klasik

Syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi berganda sebelum data tersebut dianalisis adalah sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan kurva PP-Plots, untuk memastikan apakah data di sepanjang garis diagonal normal maka di lakukan uji kolmogorov smirnov.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Artinya, jika varians variabel *independent* adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel independen disebut homoskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut :

VIF < 5 maka tidak terdapat multikolinearitas

Tolerance > 0,1 maka tidak terdapat multikolinieritas

3.6.4. Uji Hipotesis

a. Uji simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2012: 98) Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai F lebih besar dari 4 maka H_0 ditolak pada derajat kepercayaan 5% dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan

bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

2. Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan F menurut tabel. Bila nilai F_{hitung} lebih besar dari pada nilai F_{tabel} , maka H_0 ditolak dan menerima H_a

Menurut Sugiyono (2012:56) Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$). Kriteria pengujian yaitu :

Dimana : $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak

$F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$ diterima

b. Uji parsial (Uji t)

Menurut Ghazali (2012: 98) Uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. Dasar pengambilan keputusan digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis ditolak. Hipotesis ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis diterima. Hipotesis tidak dapat ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

Menurut Sugiyono (2012:56) Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan

asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha=0,05$).

Dimana : $T_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ ditolak

$T_{hitung} < t_{tabel} = H_0$ diterima

3.6.5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari hasil pemaparan dan pembahasan data di atas maka kesimpulan dari hasil penelitian adalah :

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) bahwa variabel pengawasan, diperoleh nilai $t_{hitung} 4.446 > t_{tabel} 1.296$ artinya positif dan nilai $p-value$ pada kolom sig $0.000 < 0.1$ artinya signifikan., dan variabel pembagian kerja diperoleh nilai $t_{hitung} 2.265 > t_{tabel} 1.296$ artinya positif dan nilai $p-value$ pada kolom sig $0.027 < 0.1$ artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa pengawasan dan pembagian kerja secara parsial dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2. Berdasarkan hasil uji F secara simultan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ diperoleh $45.341 > 4.00$ artinya positif. Sementara nilai $p-value$ diperoleh pada kolom sig $0.000 < 0.1$ artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengawasan dan pembagian kerja secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan kinerja dari kedua variabel tersebut dapat dilihat bahwa variabel pengawasan lebih berpengaruh sedikit dari variabel pembagian kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,605. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 60,5%. kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor pengawasan dan pembagian kerja. Sisanya sebesar 39,5% dipengaruhi oleh

faktor-faktor lain seperti faktor motivasi, pelatihan dan fasilitas kerja yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

5.2.Saran

Saran yang saya kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Untuk variabel pengawasan (X1) maka perusahaan perlu meningkatkan pelaksanaan pengawasan terhadap kinerja pegawai hendaknya perusahaan memperhatikan teknik-teknik koordinasi, prinsip-prinsip koordinasi agar berjalan secara efektif dan efisien, juga harus berkesinambungan dan bersifat objektif dan diharapkan dapat melakukan penyuluhan dan pelatihan kepada pegawai tentang pentingnya koordinasi dalam menyelesaikan tugas-tugas guna untuk meningkatkan kinerja karyawan kedepannya.
2. Untuk variabel pembagian kerja (X2) perusahaan perlu menciptakan pembagian kerja yang lebih efektif, lebih memilah pekerjaan kepada karyawannya sesuai dengan kemampuan mereka, dan mendukung untuk a tujuan kinerja yang tinggi antar sesama pegawai harus menjaga sikap dalam berkomunikasi, hendaknya pembicaraan mengedepankan saling pengertian, saling menjaga dan menghormati sehingga komunikasi selalu berjalan lancar, tepat sasaran dan tidak melukai perasaan satu sama lain.
3. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan untuk menambah variabel lain untuk dijadikan indikator dalam penelitian lanjutan. Hal ini karena masih adanya variabel-variabel yang belum ditemukan penulis yang kiranya masih memiliki hubungan yang berkaitan dengan meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Agustini, Fauziah. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan**. Medan: Madenatera.
- Anwar Prabu, Mangkunegara. 2008. **Manajemen sumber Daya an usia** Cetakan Kelima. PT. Remaja Rodaskarya: Bandung
- Cain, B. 2008. **A Review of The Mental Workload Literature. Defence Research and Development Canada Toronto**. Human System Integration Section : Canada.
- Cardoso, Faustino Gomes. 2008. **Manajemen sumber Daya Manusia**, Edisi Pertama Cetakan Keempa, Andi Offset: Jakarta
- Ghozali, Imam. 2012. **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS**. Ypgyakarta: Universitas Diponegoro
- Hanggraeni, Dewi. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Lembaga Penerbit FE UI
- Hasibuan, M. S. P. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko. 2008. **Tekhnik Pengawasan**. Jakarta: Bumi Aksara
- Helsey, Paul, Blanchard, Kenneth H. 2008. **Manajemen Perilaku Organisasi (Edisi ke enam)**. Singapura: Prentice Hall
- Ibrahim. 2007. **Penelitian dan Penilaian Pendidikan**. Bandung : Sinar Baru Algensindo
- Ike, Kdsyah Rachmawati. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta. Andi. SOLihin
- Irwandy. 2008. **Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Beban Kerja di Unit Rawat Inap RS Jiwa Makassar Tahun 2006**. Makasar
- Manullang. 2008. **Dasar-dasar Manajemen**. (Cetakan 16). Yogyakarta: Gdjah Mada University Press
- Munandar, Sunyoto. 2008. **Psikologi Industri dan Organisasi**. Jakarta : UI Press
- Mondy, R. Wayne. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Prawirosentono, Suryadi. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan**. Yogyakarta: BPFE

- Putra, Rano. 2012. **Faktor-faktor penentu minat mahasiswa manajemen untuk berwirausaha**. Jurnal manajemen. Vol 01. No. 01.
- Rivai, Veithzal. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik**. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sudarmanto, R. G. 2013. **Statistik Terapan Berbasis Komputer dengan Program IBM SPSS Statistic 19**, Mita Wacana Media, Jakarta.
- Sugiyono. 2012. **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D**. Bandung: Alfabeta
- Sudiharto.2009. **Hubungan Beban Kerja dan Produktivitas Kerja**. Jakarta
- Suwatno. 2008. **Azas-azas Manajemen Sumber Daya Manusia**. Suci Press, Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama**. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Tohardi, Ahmad. 2008. **Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia**. Universitas Tanjung Pura. Bandung: Mandar Maju
- Wibowo. 2008. **Manajemen Kinerja**, edisi kedua. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa.
- Wursanto. 2009. **Dasar-dasar Ilmu Organisasi**. Yogyakarta. Andi
- Jurnal:
- Candra Markus. 2014 **Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Parsoroan Global Data Reans Jakarta**. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis
- Jeki Ali Akbar. 2014. **Pengaruh Pembagian Kerja, Motivasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPR BKK**. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis
- Herni Herawati. 2013. **Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Badan Kesatuan Bangsa Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Bandung**. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis
- Imam Hanif. 2017. **Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Daerah (BKD) Kota Bandung**. Jurnal Ekonomi Dann Bisnis
- Riskah 2017 **Pengaruh Pembagian Kerja dan Pengawsan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Sanggata Utrara Kabupaten Kutai Timur**. Jurnal Ekonomi Dann Bisnis

KUESIONER

**PENGARUH PENGAWASAN DAN PEMBAGIAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. SOCFINDO MEDAN**

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

I DATA RESPONDEN (No. Responden: _____)

1. Nama : _____
2. Usia : a. 20 - 25 Thn b. 26 - 30 Thn c. 31 – 35 Thn d. > 36 Thn
3. Jenis kelamin : a. Pria b. Wanita
4. Pendidikan : a. SMU b. D3 c. S1 d. S2

II PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda contreng /*checklist* (✓) pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan :

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

III DAFTAR PERNYATAAN

1. VARIABEL BEBAS PENGAWASAN (X₁)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Inspeksi langsung						
1	Pengawasan sering dilakukan oleh manajer secara langsung					
Observasi ditempat (<i>on the spot observation</i>)						
2	Pengawasan langsung sering observasi ditempat					
Laporan ditempat (<i>on the spot report</i>)						
3	Atasan sering menanyakan penyampaian keputusan langsung ditempat					
Laporan tertulis						
4	Anda pernah dapat pengawasan dalam bentuk laporan tertulis					
Laporan lisan						
5	Anda pernah dapat pengawasan dalam bentuk lisan dari atasan					

2. VARIABEL BEBAS PEMBAGIAN KERJA (X₂)

NO	KETERANGAN	SS	S	RR	TS	STS
Lingkungan fisik pekerjaan						
1	Pembagian lingkungan kerja yang diberikan kepada setiap karyawan sama					
Jadwal kerja alternative						
2	Jadwal kerja yang diberikan kepada perusahaan sesuai dengan bagian masing-masing					
Aspek legalitas						
3	Setiap karyawan memperoleh					

	kesempatan yang sama dalam mendapatkan pekerjaan akan berpengaruh pada pembagian kerja					
Pasar tenaga kerja						
4	Perusahaan menyesuaikan antara karakteristik pekerja dengan kebutuhan perusahaan					

3. VARIABEL TERIKAT KINERJA (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Kualitas						
1	Para karyawan mampu memilih tindakan yang tepat dalam menunjang proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya					
Kuantitas						
2	Para pegawai bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada saya.					
Ketepatan Waktu						
3	Para pegawai selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan.					
Efektivitas						
4	Para pegawai bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan					
Kemandirian						
5	Para pegawai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten.					

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya Saya ucapkan Terima Kasih banyak

Tabulasi Uji Validitas Dan Reliabilitas

Variabel X₁, X₂, Dan Y

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	4	4	4	3	5	4	3	5	4	4	4	4	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
7	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4
8	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
9	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4
14	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Pengawasan (X1)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	17.00	3.286	.888	.843
P2	17.20	3.314	.589	.916
P3	17.07	3.638	.714	.880
P4	17.00	3.286	.888	.843
P5	17.07	3.210	.721	.878

Pembagian Kerja (X2)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.921	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	25.67	7.238	.583	.925
P2	25.80	6.743	.846	.900
P3	25.87	6.410	.786	.906
P4	25.80	7.029	.718	.912
P5	26.07	6.781	.644	.922

Kinerja (Y)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	25.80	6.600	.912	.894
P2	25.80	6.743	.846	.900
P3	17.00	3.286	.888	.843
P4	17.20	3.314	.589	.916
P5	17.07	3.638	.714	.880

LAMPIRAN 2

Tabulasi Data Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengawasan (X1)

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

34	4	4	4	5	4	21
35	4	4	5	4	5	22
36	4	5	5	4	4	22
37	5	5	5	4	5	24
38	5	4	4	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	4	4	4	20
43	4	4	5	4	4	21
44	3	4	4	4	4	19
45	3	4	4	5	5	21
46	4	5	5	5	4	23
47	5	5	4	5	5	24
48	5	4	4	4	4	21
49	4	4	5	5	4	22
50	3	5	5	5	5	23
51	4	4	4	5	5	22
52	4	4	5	5	5	23
53	4	4	4	4	4	20
54	4	4	4	4	4	20
55	4	4	4	5	4	21
56	4	4	5	4	5	22
57	4	5	5	4	4	22
58	4	4	4	4	4	20
59	4	4	4	4	4	20

Pembagian Kerja (X2)

No	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	Total
1	4	5	4	4	4	4	4	29
2	4	4	4	4	4	5	3	28
3	4	4	4	5	4	5	3	29
4	4	4	5	5	5	4	4	31
5	4	4	4	4	5	4	4	29
6	4	4	4	4	5	4	5	30
7	5	4	5	4	5	4	5	32
8	4	4	4	4	4	4	5	29
9	4	4	4	4	5	4	4	29
10	4	4	4	4	4	4	4	28
11	4	4	4	4	5	4	5	30
12	4	5	4	5	4	4	4	30
13	5	5	5	5	4	4	4	32
14	4	4	4	4	4	4	4	28
15	4	4	5	5	5	5	5	33
16	5	5	5	5	5	5	5	35
17	4	4	4	4	5	5	4	30
18	5	4	4	5	5	4	5	32
19	5	5	5	5	5	5	4	34
20	4	5	5	4	5	5	4	32
21	4	5	5	5	5	4	4	32
22	5	5	5	5	5	5	4	34
23	5	5	5	4	5	5	5	34
24	5	4	5	5	5	5	5	34
25	5	4	5	4	5	5	5	33
26	5	4	4	5	5	4	5	32
27	5	5	5	5	5	5	5	35
28	5	5	5	4	5	5	5	34
29	5	4	5	5	4	5	5	33
30	4	5	4	5	4	5	4	31
31	4	5	4	5	4	4	4	30
32	4	5	4	4	4	4	4	29
33	4	4	4	4	4	5	3	28
34	4	4	4	5	4	5	3	29
35	4	4	5	5	5	4	4	31
36	4	4	4	4	5	4	4	29

37	4	4	4	4	5	4	5	30
38	5	4	5	4	5	4	5	32
39	4	4	4	4	4	4	5	29
40	4	4	4	4	5	4	4	29
41	4	4	4	4	4	4	4	28
42	4	4	4	4	5	4	5	30
43	4	5	4	5	4	4	4	30
44	5	5	5	5	4	4	4	32
45	4	4	4	4	4	4	4	28
46	4	4	5	5	5	5	5	33
47	5	5	5	5	5	5	5	35
48	4	4	4	4	5	5	4	30
49	5	4	4	5	5	4	5	32
50	5	5	5	5	5	5	4	34
51	4	5	5	4	5	5	4	32
52	4	5	5	5	5	4	4	32
53	4	5	4	4	4	4	4	29
54	4	4	4	4	4	5	3	28
55	4	4	4	5	4	5	3	29
56	4	4	5	5	5	4	4	31
57	4	4	4	4	5	4	4	29
58	4	5	4	4	4	4	4	29
59	4	4	4	4	4	5	3	28

Kinerja (Y)

No	P1	P2	P3	P4	P5	Total
1	4	5	4	4	4	21
2	4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	5	21
6	4	4	5	5	5	23
7	5	4	5	5	4	23
8	4	4	4	4	4	20
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	4	4	4	20
12	4	5	4	4	4	21
13	5	5	3	3	4	20
14	4	4	3	3	4	18
15	4	4	4	4	5	21
16	5	5	5	5	5	25
17	4	4	5	5	4	22
18	5	4	4	4	4	21
19	5	5	3	3	5	21
20	4	5	4	4	4	21
21	4	5	4	4	4	21
22	5	5	4	4	4	22
23	5	5	5	5	5	25
24	5	4	5	5	5	24
25	5	4	5	5	5	24
26	5	4	4	4	4	21
27	5	5	5	5	5	25
28	5	5	5	5	5	25
29	5	4	5	5	5	24
30	4	5	5	5	4	23
31	4	5	5	5	4	23
32	4	5	4	4	4	21
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	5	21

37	4	4	5	5	5	23
38	5	4	5	5	4	23
39	4	4	4	4	4	20
40	4	4	4	4	4	20
41	4	4	4	4	4	20
42	4	4	4	4	4	20
43	4	5	4	4	4	21
44	5	5	3	3	4	20
45	4	4	3	3	4	18
46	4	4	4	4	5	21
47	5	5	5	5	5	25
48	4	4	5	5	4	22
49	5	4	4	4	4	21
50	5	5	3	3	5	21
51	4	5	4	4	4	21
52	4	5	4	4	4	21
53	4	5	4	4	4	21
54	4	4	4	4	4	20
55	4	4	4	4	4	20
56	4	4	4	4	4	20
57	4	4	4	4	5	21
58	4	5	4	4	4	21
59	4	4	4	4	4	20

Pengawasan (X1)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	10.2	10.2	10.2
	4	37	62.7	62.7	72.9
	5	16	27.1	27.1	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	42	71.2	71.2	71.2
	5	17	28.8	28.8	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	35	59.3	59.3	59.3
	5	24	40.7	40.7	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	37	62.7	62.7	62.7
	5	22	37.3	37.3	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	33	55.9	55.9	55.9
	5	26	44.1	44.1	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Pembagian Kerja (X2)**P1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	41	69.5	69.5	69.5
	5	18	30.5	30.5	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	37	62.7	62.7	62.7
	5	22	37.3	37.3	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	35	59.3	59.3	59.3
	5	24	40.7	40.7	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	32	54.2	54.2	54.2
	5	27	45.8	45.8	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Kinerja (Y)**P1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	41	69.5	69.5	69.5
	5	18	30.5	30.5	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	37	62.7	62.7	62.7
	5	22	37.3	37.3	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	10.2	10.2	10.2
	4	37	62.7	62.7	72.9
	5	16	27.1	27.1	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	10.2	10.2	10.2
	4	37	62.7	62.7	72.9
	5	16	27.1	27.1	100.0
Total		59	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	42	71.2	71.2	71.2
	5	17	28.8	28.8	100.0
Total		59	100.0	100.0	

Regression**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	21.31	1.694	59
Pengawasan	21.68	1.570	59
Pembahgian	30.80	2.132	59
Kerja			

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pembagian Kerja, Pengawasan		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786 ^a	.618	.605	1.065

a. Predictors: (Constant), Pembagian Kerja, Pengawasan

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	102.939	2	51.470	45.341	.000 ^a
	Residual	63.569	56	1.135		
	Total	166.508	58			

a. Predictors: (Constant), Pembagian Kerja, Pengawasan

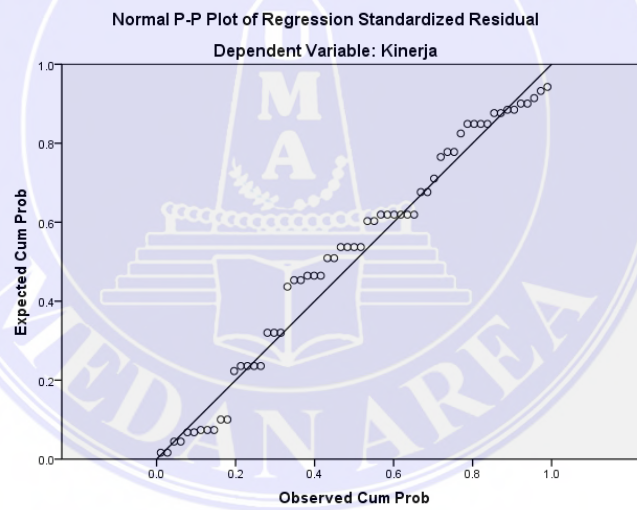
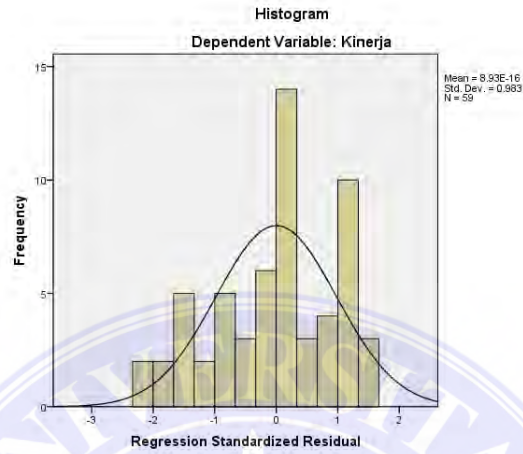
b. Dependent Variable: Kinerja

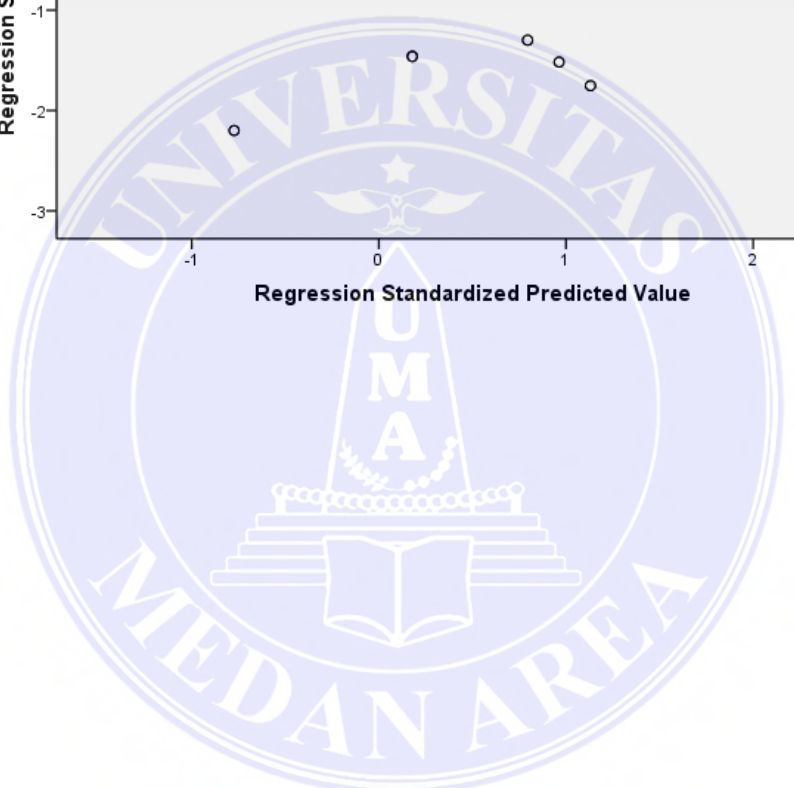
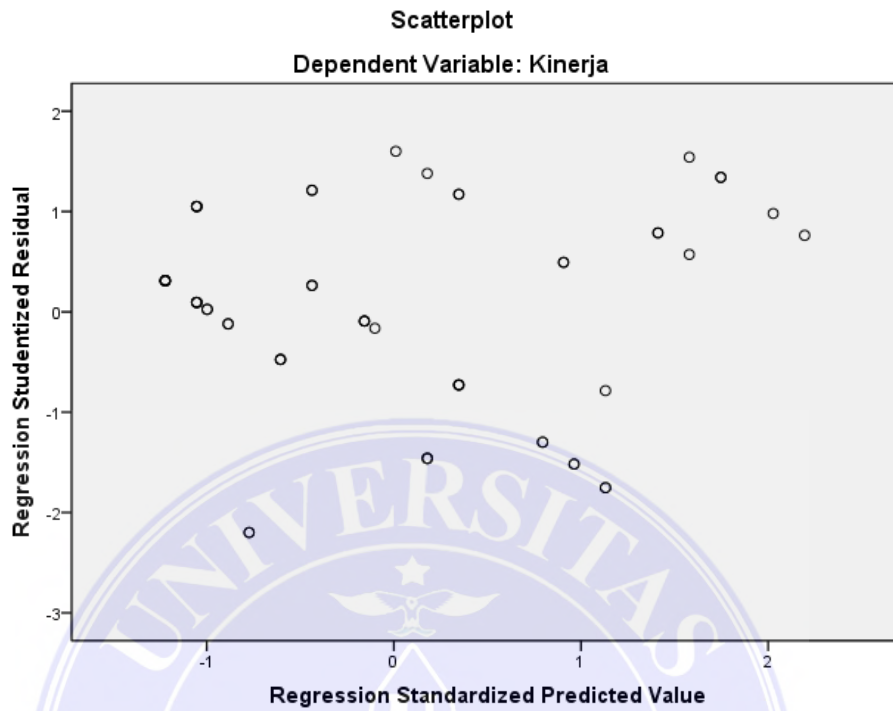
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.468	2.123		.691	.492		
	Pengawasan	.597	.134	.553	4.446	.000	.441	2.269
	Pembagian Kerja	.224	.099	.282	2.265	.027	.441	2.269

a. Dependent Variable: Kinerja

Charts







UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jl. Kolam No. 1 Medan Estate Telp (061) 7366878, 7360168, 7364348, 7366781, Fax. (061) 7366998
Kampus II : Jl. Sei Serayu No. 70A/Jl. Setia Budi No. 79B Medan Telp (061) 8225602, 8201994, Fax. (061) 8226331
Email : univ_medanarea@uma.ac.id Website.uma.ac.id/ekonomi.uma.ac.id email fakultas:ekonomi@uma.ac.id

Nomor : 297/FEB.1/01.10/1/2019
Lamp. :
Perihal : Izin Research / Survey

17 Januari 2020

Kepada, Yth, Pimpinan
PT. Socfindo Medan

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan, mengharapkan bantuan saudara kepada mahasiswa kami :

Nama : Nurul Aisyah Rambe
N P M : 158320232
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Pengawasan Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Socfindo Medan

Untuk diberi izin Research / survey di Instansi / Perusahaan yang Saudara pimpin. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu

Dapat kami tambahkan bahwa Research / survey ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata-mata. Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.

Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bidang Akademik,


Reddi Priadi, SE, MM

Tembusan :

1. Wakil Rektor Bidang Akademik
2. Kepala LPPM
3. Mahasiswa ybs
4. Bertinggal

Medan, 26 Maret 2020
No. UM/SK/XI/B/1488/2020

Kepada Yth
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Medan Area
Jl. Setia Budi No. 79 B,
Tj. Rejo Medan Sunggal
Medan.
Kampus UMA Medan.

Dengan Hormat,

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN/RISET

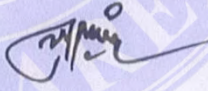
Yang bertanda tangan dibawah ini PT Socfin Indonesia (SOCFINDO), dengan ini menerangkan bahwa:


Nama : Nurul Aisyah Rambe
NPM : 158320232
Judul : Pengaruh Pengawasan Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Pada PT. Socfindo Medan

Benar telah melaksanakan Penelitian/Riset mulai tanggal 20 Januari s/d 21 Maret 2020 di PT Socfin Indonesia Medan

Demikian Surat Keterangan ini diperbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Hormat Kami,


H. SUGIHARTANA
PJ. Kepala Bhg. Umum


H. ANDI SUWIGNYO
General Manager

CC: - PD
- GM
- File
HS/FG/H

No. Rev : 01

No. Dok: SOC-/Form/4.01-01
Mulai Berlaku : 01/01/2013