

PENGARUH PENGAWASAN DAN PRESTASI KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA DI PT. CIPTA HASIL SUGIARTO CIREBON

Indra Pramadita, S.T., M.M
Akademi Maritim Cirebon
Email: pramadhita@gmail.com

Abstrak

Sumber daya manusia yang handal dan berkualitas memegang peranan yang utama dalam proses peningkatan kinerja dengan salah satu contoh yang terapkan pada efektivitas kerja. Efektivitas kerja dipengaruhi berbagai faktor yaitu yang berhubungan dengan pengawasan dan prestasi kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja PT Cipta Hasil Sugiarto Cirebon. Faktor-faktor tersebut yaitu pengawasan dan prestasi kerja karyawan yang memiliki efektivitas kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi organisasi, sehingga tujuan organisasi tercapai.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Cipta Hasil Sugiarto Cirebon, dengan jumlah sampel 47 orang. Untuk menjawab perumusan, tujuan dan hipotesis penelitian maka analisis yang digunakan adalah analisis regresi.

Dengan menggunakan analisis regresi, dapat disimpulkan bahwa pengawasan (X1) dan prestasi kerja (X2) terhadap efektivitas kerja (Y) karyawan PT Cipta Hasil Sugiarto Cirebon, dapat diketahui bahwa pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja sebesar 0.3655 atau 36.55% dan pengaruh prestasi kerja terhadap efektivitas kerja sebesar 0.2925 atau 29.55%, hasil penjumlahan dari pengaruh (X1) terhadap (Y) dan (X2) terhadap (Y) dikatakan sebagai pengaruh serempak atau pengaruh secara simultan antara teknik pengawasan dengan efektivitas kerja karyawan PT Cipta Hasil Sugiarto Cirebon adalah $0.3655 + 0.2925 = 0.6580$ atau 65.80%. dapat disimpulkan bahwa pengawasan dan prestasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT Cipta Hasil Sugiarto Cirebon.

Kata kunci: pengawasan, prestasi kerja, dan efektivitas kerja.

Abstract

Reliable and qualified human resources play a major role in the process of improving performance with one example applied to work effectiveness. Work effectiveness is influenced by various factors, namely those related to supervision and work performance.

This study aims to determine the factors that affect the effectiveness of the work of PT Cipta Hasil Sugiarto Cirebon. These factors are supervision and work performance of employees who have high work effectiveness will have a positive impact on the organization, so that organizational goals are achieved.

The population in this study were employees of PT Cipta Hasil Sugiarto Cirebon, with a sample size of 47 people. To answer the formulation, objectives and research hypotheses, the analysis used is regression analysis.

By using regression analysis, it can be concluded that supervision (X1) and work performance (X2) on work effectiveness (Y) employees of PT Cipta Hasil Sugiarto Cirebon, it can be seen that the effect of supervision on work effectiveness is 0.3655 or 36.55% and the effect of work performance on work effectiveness is 0.2925 or 29.55%, the sum of the effect of (X1) on (Y) and (X2) on (Y) is said to be a simultaneous effect or simultaneous influence between supervision techniques and the effectiveness of the work of employees of PT Cipta Hasil Sugiarto Cirebon is $0.3655 + 0.2925 = 0.6580$ or 65.80%. It can be concluded that supervision and work performance have a significant influence on the effectiveness of the work of employees of PT Cipta Hasil Sugiarto Cirebon.

Keywords: Supervision, work performance, and work effectiveness.

Pendahuluan

Sejalan dengan perkembangan era reformasi dan globalisasi, peningkatan Sumber Daya Manusia yang berkualitas amatlah dibutuhkan dalam melaksanakan pembangunan di segala bidang, khususnya bidang pendidikan. Kepedulian masyarakat khususnya dalam pelayanan publik sangat berperan dalam menata kembali negara dan bangsa yang berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945.

Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai pelaku utama dan juga merupakan input dari produktifitas dalam organisasi sumber daya manusia di samping sebagai objek yang harus selalu mendapatkan perhatian dan perlindungan dari suatu unit kerja, juga berperan sebagai subjek yang dapat menentukan maju mundurnya organisasi, untuk itu sumber daya manusia khususnya karyawan perlu diarahkan, dibina, dibimbing dan dimotivasi agar dapat menjalankan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) sesuai dengan tujuan organisasi.

Masih banyak organisasi yang masih kurang menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan sumber yang hidup sebagai pelaku dalam organisasi, memiliki cara berpikir, keinginan, tingkah laku, tanggung jawab dan tingkat keterampilan yang berbeda antara satu dengan yang lainnya.

Oleh karena itu untuk menuntun dan merealisasikan terwujudnya sumber daya manusia dalam upaya memberikan pelayanan prima (*excellent service*) kepada masyarakat sebagai stiek holder. Pemerintah daerah yang merupakan penyelenggara kegiatan pembangunan, dalam melaksanakan undang-undang No. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah, perlu didukung pula partisipasi masyarakat dalam peningkatan kinerja dan seluruh aparatur di daerahnya. Dalam kontek ini dapat kita garis bawahi bahwa pemerintah pusat dan pemerintahan daerah wajib membina dan mengembangkan serta meningkatkan SDM baik di pusat maupun di daerah.

Pembinaan dan pengembangan karyawan merupakan suatu usaha yang penting dalam suatu lembaga atau organisasi untuk meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan. Oleh karena itu pembinaan dan pengembangan karyawan perlu dilakukan secara sungguh-sungguh, terarah, terencana pembinaan karyawan merupakan pelaksanaan dan efektivitas dan efisiensi pengelolaan sebuah organisasi. Betapa pentingnya pembinaan dan pengembangan karyawan dalam usaha untuk membantu karyawan menghindari diri dari kekurangan dan agar dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pada dasarnya kinerja karyawan dipengaruhi berbagai faktor, faktor yang berhubungan dengan tenaga itu sendiri, maupun yang berhubungan dengan organisasi.

Beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja yang antara lain, sikap mental berupa prestasi kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja, tingkat pendidikan, keterampilan, manajemen, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan sosial lingkungan dan iklim kerja, sarana, teknologi, kesempatan berprestasi, serta adanya pengawasan yang dapat memberikan ruang kreatifitas pada karyawan..

Di sisi lain ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang sebagai berikut diantaranya adalah Faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja yang disebabkan karena besarnya pendapatan dan jaminan sosial (kompensasi), tingkat pendidikan dan latihan, sikap, disiplin moral kerja dan etika kerja, motivasi, kesehatan hubungan insani, manajemen, sarana produksi pengawasan kepuasan, teknologi, kebijaksanaan pemerintah dan kepemimpinan serta efektifnya pengawasan karyawan.

Salah satu usaha yang perlu dilakukan dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan adalah peningkatan semangat kerja anggota organisasi agar memiliki sikap

dan perilaku yang berintikan kepada pengabdian, kejujuran, tanggung jawab dan mampu melayani, mengayomi, tanggap terhadap pandangan-pandangan dan aspirasi hidup dalam masyarakat.

Untuk menjamin tercapainya efektivitas kerja dan prestasi kerja, maka diperlukan perhatian seorang pemimpin dalam upaya meningkatkan kerja yang efektif. Pimpinan dituntut untuk meningkatkan karyawan yang dapat memberikan potensi demi kelancaran tugasnya. Usaha untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan seorang pimpinan harus melakukan pengawasan terhadap bawahannya secara efektif, efisien dan terjadual. Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan penulis di PT Cipta Hasil Sugiarto Cirebon menemukan permasalahan yaitu efektivitas karyawan belum secara maksimal tercapai.

Maksud dan Tujuan

Maksud

Penelitian ini dimaksudkan untuk membahas dan menganalisa Pengaruh Pengawasan dan prestasi kerja terhadap Efektivitas Kerja karyawan di PT Cipta Hasil Sugiarto Cirebon.

Tujuan

1. Menganalisis Pengaruh nyata pada pengawasan terhadap efektivitas kerja karyawan di PT Cipta Hasil Sugiarto Cirebon.
2. Menganalisis pengaruh prestasi kerja terhadap efektivitas kerja karyawan di PT Cipta Hasil Sugiarto Cirebon.

Metode Penelitian

Obyek

Yang menjadi obyek penelitian ini adalah karyawan yang berada di PT Cipta Hasil Sugiarto Cirebon. Hal ini berkaitan dengan tema dalam penelitian yaitu tentang "Hubungan Pengawasan dan prestasi kerja terhadap Efektivitas Kerja karyawan di PT Cipta Hasil Sugiarto Cirebon".

Desain

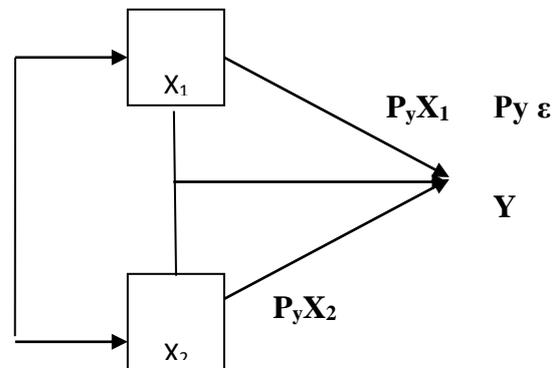
Penelitian ini penulis mempergunakan metode penelitian yaitu Metode Survei Eksplanatori (*Explanatory Survey*). Metode penelitian Survei Eksplanatori, termasuk tipe penelitian *theoretical* untuk ilmu-ilmu non-eksak. Eksplanatori artinya menjelaskan atas hal-hal yang berkaitan dengan penjelasan (*explaining*), baik menjelaskan tentang peristiwa keadaan sekarang (*explanation*), maupun menjelaskan peristiwa keadaan yang akan datang (*prediction*). Menjelaskan berarti menerangkan mengapa ada atau terjadi atau apa yang akan terjadi. Jadi menjelaskan itu menunjukkan akibat dari adanya atau terjadinya peristiwa itu. Oleh karena itu menunjukkan penyebab dari peristiwa itu. Oleh karena itu, metode penelitian semacam ini disebut pula penelitian sebab akibat (*causalitas research*).

Variabel

Penelitian ini meliputi tiga variabel yang terdiri dari 2 (dua) variabel bebas (*independent variable*) dan 1 (satu) variabel terikat atau tergantung (*dependent variable*), variabel tersebut adalah :

1. Variabel bebas pertama : Pengawasan (X_1)
2. Variabel bebas kedua : Prestasi kerja (X_2)
3. Variabel terikat : Efektivitas Kerja Karyawan (Y)

selanjutnya bentuk hubungan antara variabel Pengawasan dan prestasi kerja karyawan di PT Cipta Hasil Sugiarto Cirebon terhadap variabel Efektivitas Kerja karyawan dapat digambarkan dalam model sebagai berikut :



Keterangan :

X_1 = Pengawasan (Variabel Bebas)

X_2 = Prestasi kerja (Variabel Bebas)

Y = Efektivitas Kerja Karyawan (Variabel Terikat)

ϵ = Pengaruh Variabel lain terhadap Y (Pengaruh Luar yang tidak diteliti)

Gambar Model Hubungan antara Variabel Bebas (X_1) dan Variabel Bebas (X_2) Terhadap Variabel Terikat (Y)

Operasional Variabel

Untuk kepentingan pengukuran variabel penelitian, maka masing masing variabel perlu dioperasionalkan dalam sejumlah indikator sebagai berikut:

Tabel Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator
Pengawasan (X_1)	Pengawasan Langsung	Inspeksi langsung Observasi di tempat Laporan di tempat

Prestasi Kerja (X_2)	Pengawasan Tidak Langsung Sifat-Sifat Karyawan	Laporan tertulis Laporan lisan 1.Kesetiaan 2.Kejujuran 3.Kedisiplinan 4.Kreatifitas 5.Kerjasama 6.Kepemimpinan 7.Kecakapan 8.Tanggung Jawab
Efektivitas Kerja (Y)	Efisiensi Produktivitas Kepuasan	Pemanfaatan sumber daya Pemanfaatan sumber dana Pemanfaatan sarana Pemanfaatan prasarana Jumlah Hasil kerja Kualitas Kerja Kemampuan meningkatkan hasil kerja Kemampuan melaksanakan tugas Upah atau gaji Keluhan Absensi (Kehadiran) Situasi Kerja

Hasil Dan Pembahasan

Hasil

PT Cipta Hasil Sugiarto Cirebon pada tahun 2014/2015 berjumlah 47 orang, yang terdiri dari Sarjana Strata Dua (S2) sebanyak 4 orang (8,51%), Sarjana Strata Satu (S1) sebanyak 38 orang (80,85%) dan program Diploma Tiga (D3) sebanyak 5 orang (10,64%). Dengan demikian dapat dilihat bahwa karyawan di PT Cipta Hasil Sugiarto Cirebon seluruhnya (100%) merupakan karyawan tamatan perguruan tinggi. Dengan tamatan yang terbanyak adalah dengan pendidikan S1 (80,85%), sedangkan sisanya (8,51%) yang berpendidikan S2 dan (10, 65%) karyawan berpendidikan Diploma Tiga.

Pembahasan

Sesuai dengan rencana penelitian bahwa responden yang menjadi objek penelitian berjumlah 47 karyawan, yang terdiri dari karyawan tetap dan dan karyawan non tetap.

Penelitian responden yang tepat akan mempengaruhi terhadap jawaban yang diberikan, karena mereka menyatakan dan merasakan tentang pelaksanaan pengawasan dilingkungan kantornya.

Tabel Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentasi
1	Laki-laki	26	55,32%
2	Perempuan	21	44,68%
Jumlah		47	100%

Dari tabel diatas, ternyata mayoritas karyawan Laki-laki sebanyak 26 orang (55,32%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di lingkungan PT Cipta Hasil Sugiarto Cirebon adalah laki-laki.

Kemudian pendidikan responden akan mempengaruhi jawaban yang diberikan dalam pengisian angket responden dalam tabel berikut.

Tabel Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Prosentasi
1	D3	5	10,64%
2	S1	38	80,85%
3	S2	4	8,51%
Jumlah		47	100%

Keadaan responden dalam penelitian yang dilakukan di PT Cipta Hasil Sugiarto Cirebon 2015 berdasarkan tabel di atas menunjukkan sebagian besar pendidikannya S1 yaitu 38 orang (80,85%) dan sudah ada yang S2 sebanyak 4 orang (8,51%) ini menunjukkan bahwa keadaan karyawan berdasarkan tingkat pendidikan sudah menunjukkan kualifikasi yang baik.

Untuk mengetahui Variabel teknik pengawasan dan efektivitas kerja maka peneliti melakukan pengukuran dengan menggunakan hak angket yang terdiri dari X dan Y. Pertanyaan masing-masing disertai 5 (lima) kemungkinan jawaban yang harus dipilih serta dianggap sesuai menurut responden. Dari jawaban tersebut kemudian disusun kriteria untuk setiap item pertanyaan berdasarkan prosentase serta nilai jenjang dengan langkah –langkah sebagai berikut:

1. Nilai kumulatif adalah jumlah dari setiap item pertanyaan yang merupakan jawaban dari 47 karyawan sebagai responden.
2. Prosentase adalah nilai kumulatif item dibagi dengan nilai frekuensinya dikalikan dengan 100%
3. Jumlah responden sebanyak 47 karyawan, dan nilai skala pengukuran terbesar =5 dan terkecil =1, sehingga diperoleh jumlah kumulatif nilai terbesar adalah $47 \times 5 = 235$, dan jumlah kumulatif nilai terkecil adalah $47 \times 1 = 47$.

Adapun nilai prosentase terbesar $(235/235) \times 100\% = 100\%$ dan nilai prosentase terkecil adalah $(47/235) \times 100\% = 20\%$, Dari kedua nilai prosentase tersebut diperoleh rentang: $(100\% - 20\%) = 80\%$ dan jika dibagi 5 skala pengukuran didapat nilai interval prosentase sebesar $(80\%)/5 = 16\%$, sehingga diperoleh klasifikasi kriteria penilaian sebagai berikut:

Tabel Kriteria Penilaian berdasarkan Prosentase

No	Prosentase	Kriteria Penilaian
----	------------	--------------------

1	20-35,99	Sangat kurang
2	36-51,99	Kurang
3	52-67,99	Cukup
4	68-83,99	Baik
5	84 – 100,0	Sangat baik

4. Kriteria nilai jenjang untuk setiap item pertanyaan ditentukan berdasarkan rumus sebagai berikut:

$$\text{Nilai jenjang item} = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{terendah}}{\text{Skor tertinggi}} \times \text{skala tertinggi}$$

$$\text{Nilai jenjang item} = \frac{\text{jumlah kumulatif item}}{235} \times 5$$

Karena nilai rentang antara skala pengukuran terbesar dan skala pengukuran terkecil adalah $5 - 1 = 4$, maka jika dibagi dengan 5 skala pengukuran diperoleh interval nilai jenjang sebesar $4/5 = 0,8$. Sehingga dapat disusun kriteria nilai sebagai berikut:

Tabel Kriteria Penilaian Berdasarkan Nilai Jenjang

No	Nilai Jenjang	Kriteria Penilaian
1	4,24 – 5,00	Sangat setuju
2	3,43 – 4,23	Setuju
3	2,62 – 3,42	Ragu-ragu
4	1,81 – 2,61	Tidak setuju
5	0,00 – 1,80	Sangat tidak setuju

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian yang telah diuraikan. Teknik Pengawasan sebagai variabel bebas Pengawasan (X_1) dan Prestasi Kerja (X_2) terhadap efektivitas kerja karyawan (Y) karyawan PT Cipta Hasil Sugiarto Cirebon, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja karyawan di PT Cipta Hasil Sugiarto Cirebon adalah 0.3655 atau 36.55%.
2. Pengaruh prestasi kerja terhadap efektivitas kerja karyawan di PT Cipta Hasil Sugiarto Cirebon adalah 0.2925 atau 29.25%.

Saran

1. Untuk lebih meningkatkan efektifitas kerja karyawan di PT Cipta Hasil Sugiarto Cirebon perlu ditingkatkan kembali pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan agar karyawan-karyawan memiliki kinerja yang lebih baik dalam mencapai tingkat efektifitas kerja yang optimal.
2. Pencapaian efektifitas kerja karyawan harus ditingkatkan lagi sampai pada kondisi ideal melalui pembinaan, pengawasan, evaluasi dan apresiasi terhadap kinerja karyawan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi (tupoksi)-nya.

Perlu adanya penelitian lebih lanjut yang mengkaji tentang teknik pengawasan terhadap efektifitas kerja untuk lembaga-lembaga/dinas/ kantor lain agar diperoleh kesimpulan yang menyeluruh. Oleh karena itu penulis sarankan agar penelitian yang akan datang dapat melakukan penelitian dengan masalah, instrumen dan hipotesis yang berbeda.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi, 2007. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek)*. Jakarta :Gunung Agung..
- Gary Yukl, 2005. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Terjemahan Budi Supriyanto, Jakarta : PT. Indeks
- Hamton, 2008. *Organizational Behavior and The Practice of Management, Third Edition*, USA.
- Irawan, 2005. *Metode Penelitian Sosial*, Bandung : PT. Remaja Rosda Karya
- Samsudin, H. Sadili, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Siagian, Sondang P, 2005. *Filsafat Administrasi*, Jakarta : CV. Haji Masagung.
- Silalahi, Ulbert, 2007. *Studi tentang Ilmu Administrasi*, Bandung : Sinar Baru Algensindo
- Soekarto, Soejono, 2005. *Sosiologi Suatu Pengantar*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono, 2007. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Thoha, Miftah, 2006. *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Thoha, Miftah, 2007. *Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.