

**PENGARUH PENGAWASAN DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BAKRIE  
SUMATERA PLANTATION, Tbk ASAHAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen  
Program Studi Manajemen*



**Oleh:**

**Nama** : Siska Wati  
**Npm** : 1405160333  
**Program Studi** : Manajemen

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2018**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 26 Maret 2018, Pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : SISKA WATI  
N P M : 1405160333  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH PENGAWASAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BAKRIE SUMATERA PLANTATION, Tbk ASAHAN

Dinyatakan : (B) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

   
Dr. HAZMANAN KHAIR PASARIBU, S.E., MBA      DELYANA R. PULUNGAN, S.E., M.Si

Pembimbing

  
Des. DAN ISKANDAR, S.E., M.M

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

  
H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

  
ADE GUNAWAN, S.E., M.Si





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Lengkap : SISKA WATI  
N.P.M : 1405160333  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH PENGAWASAN DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. BAKRIE SUMATERA PLANTATION, Tbk ASAHAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian  
mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi


  
Drs. DANI ISKANDAR, SE, MM

Disetujui Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

  
Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

  
H. JANURI, SE, MM, M.Si



## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : SISKA WATI  
NPM : 1405160333  
Konsentrasi : MSDM  
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
  - Menjiplak/plagiat hasil karya penelitian orang lain
  - Merekayasa data angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghormatan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.

Pembuat Pernyataan



*Siska Wati*  
\_\_\_\_\_

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : SISKA WATI  
NPM : 1405160333  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Penelitian : PENGARUH PENGAWASAN DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BAKRIE  
SUMATERA PLANTATION, Tbk ASAHAN

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
10-3-2018	- Pembahasan: - Abstrak & Daftar isi - Latar belakang masalah - Jenis-jenis koherensi - Manfaat penelitian - Scope & schedule penelitian - Teknik analisis data - Uji hipotesis & rumus uji-T - Kesimpulan		
17-3-2018	- Buat & Daftar pustaka - Penyajian: Tabel, Grafik & Rekapitulasi - Daftar Riwayat Hidup		
21-3-2018	acc UI meja hijau		

Pembimbing Skripsi

  
Drs. DANI ISKANDAR, S.E., M.M

Medan, Maret 2018  
Diketahui / Disetujui  
Ketua Program Studi Manajemen

  
Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si

## ABSTRAK

**SISKA WATI NPM 1405160333. Pengaruh Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bakrie Sumatera Plantation, Tbk Asahan. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial, dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengawasan Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan baik secara simultan pada PT. Bakrie Sumatera Plantation, Tbk Asahan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bakrie Sumatera Plantation, Tbk Asahan sedangkan sampel yang memenuhi kriteria penarikan sampel pengamatan yang dilakukan berjumlah 60 orang dengan menggunakan rumus slovin. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*) versi 22.00. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara Parsial Pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang di tunjukkan dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,269 > 1,086$ ) dengan nilai signifikan ( $0,000 < 0,05$ ) sedangkan Lingkungan Kerja ada pengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang di tunjukkan dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,353 > 1,086$ ) dengan signifikan ( $0,001 < 0,05$ ). Secara Simultan Pengawasan dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang di tunjukkan dengan  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $186,789 > 3,16$ ) dengan signifikan ( $0,000 < 0,05$ ).

**Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Pengawasan, Lingkungan Kerja**

## KATA PENGANTAR



**Assalamu'alaikum WarahmatullahiWabakatuh.**

Alhamdulillahil'alamin, Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya yang telah memberikan bayak kesempatan, sehingga penulis dapat menyelesaikan profosal yang berjudul “Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bakrie Sumatera Plantation, Tbk. Dan tak lupa pula shalawat beriring salam penulis hadiahkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa kita dari alam kegelapan menuju alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Dalam penulisan profosal ini penulis menyadari bahwa masih banyak kesulitan yang di hadapi namun berkat usaha dan bantuan dari berbagai pihak akhirnya profosal ini dapat penulis selesaikan walaupun masih jauh dari kata sempurna, untuk itu penulis selesaikan dengan senang hati menerima kritik dan saran untuk perbaikannya .

Pada kesempatan yang baik ini, penulis menyampaikan ucapan terimakasih teristimewa pada ayahanda Adil P.A dan Ibunda Erna wati Br. Sembiring dengan kasih sayangnya yang tak terhingga yang telah banyak memberikan bantuan moril dan materi serta memberikan doa restu kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan studi ini.

Dan semua pihak yang telah memeberikan petunjuk serta bantuan apapun maupun dorongan selama menyusun profosal ini. Ucapan terimakasih saya sampaikan juga kepada

1. Kepada Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

2. Kepada Bapak H. Januri SE,MM,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Kepada Bapak Dr. Hasrudy Tanjung SE,M.Si , selaku ketua program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Kepada Bapak Jasman Syarifuddin Hsb,SE,M.Si, selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Kepada Bapak Drs. Dani Iskandar, SE.MM, selaku Dosen Pembimbing profosal yang telah meluangkan waktunya untuk penulis dalam menyelesaikan profosal ini.
6. Kepada Bapak dan Ibu Dosen yang telah banyak berjasa memberikan ilmu dan mendidik penulis selama masa perkuliahan.
7. Terimakasih kepada Sella Apriani dan Lantika Mildawati Hsb yang menjadi teman seperjuangan penulis dalam susah maupun senang dan telah membantu saya menyelesaikan laporan magang saya, dan juga Anni karimila, Delvi kartika, Winda Chairul Jannah dan Nesya Yona Rachmalia yang telah memeberikan dukungan kepada penulis.

Akhirnya penulis menyadari bahwa penulisan profosal ini belum mencapai hasil sebagaimana yang diharapkan, yaitu kesempurnaan baik dari segi isi, bahasa maupun segi analisa dan sistematika pembahasannya. Karena penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif dari pembaca. Semoga ALLAH SWT meridhoinya

**Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh**



Medan      Februari 2018

Penulis

SISKA WATI  
1405160333

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
<b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	<b>9</b>
A. Kinerja.....	9
1. Pengertian Kinerja.....	9
2. Manfaat Penilaian Kinerja.....	10
3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	12
4. Indikator Kinerja.....	14
B. Pengawasan.....	16
1. Pengertian Pengawasan.....	16
2. Jenis-jenis Pengawasan.....	17
3. Fungsi Pengawasan.....	19
4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan.....	20
5. Indikator Pengawasan.....	21
C. Lingkungan Kerja.....	24
1. Pengertian Lingkungan Kerja.....	24
2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	25
3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	26

4. Indikator Lingkungan Kerja .....	28
D. Kerangka Konseptual .....	30
E. Hipotesis .....	32
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>33</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	33
B. Definisi Operasional.....	33
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	35
D. Populasi dan Sampel .....	35
E. Teknik Pengumpulan Data .....	36
F. Uji Validitas dan Uji Reabilitas .....	37
G. Teknik Analisis Data.....	39
H. Uji Hipotesis .....	40
I. Koefisien Determinasi.....	43
<b>Daftar Pustaka</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu .....	31
Tabel 3.1 : Indikator Kinerja .....	35
Tabel 3.2 : Indikator Pengawasan .....	36
Tabel 3.3 : Indikator Lingkungan Kerja .....	36
Tabel 3.4 : Skedul Penelitian .....	37
Tabel 3.5 Skala Likert.....	38



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Hubungan Pengawasan dengan Kinerja Karyawan .....	32
Gambar 2.2 : Hubungan Lingkungan dengan Kinerja Karyawan .....	33
Gambar 2.3 : Hubungan Pengawasan dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan .....	34
Gambar 3.1 : Kriteria Penguji Hipotesis.....	43
Gambar 3.2 : Kriteria Penguji Hipotesis.....	44

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Manusia merupakan sumber daya terpenting dalam suatu instansi pemerintah, tanpa aspek manusia sulit kiranya instansi untuk mengembangkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Secanggih apapun peralatan dan perangkat yang ada di instansi tersebut, apabila tidak ditunjang dengan Sumber Daya Manusia untuk mengendalikan serta mengoprasikannya, maka perlahan dan perangkat tersebut tidak mungkin dapat bekerja sesuai fungsinya.

Pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu instansi Pemerintahan. Untuk mencapai tujuan instansi diperlukan pegawai yang sesuai dengan persyaratan yang ada didalam instansi dan pegawai juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh instansi. Setiap instansi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan agar tujuan instansi dapat tercapai.

Perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja harus lebih memperhatikan peran dari SDM dan sumber daya yang lainnya guna mencapai tujuan organisasi. SDM merupakan salah satu aset yang dimiliki oleh suatu organisasi yang perlu mendapatkan perhatian serius, sebab untuk mencapai produktivitas tinggi harus didukung oleh SDM yang bermutu sehingga mampu menyelesaikan pekerjaannya, maka yang perlu dilakukan adalah perbaikan yang berkesinambungan salah satunya adalah Manajemen Sumber Daya Manusia. Hal yang perlu dilakukan jika ingin organisasi berjalan adalah dengan adanya pengawasan yang menyeluruh

dari pimpinan Perusahaan terhadap kegiatan Perusahaan agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan seefektif mungkin.

Kinerja karyawan bukan hanya merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya tetapi termasuk proses bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Proses mencapai hasil kerja pegawai meliputi disiplin kerja dan perilaku pegawai dilingkungan kerja. Menurut Mangkunegara (2012, hal. 9) Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan priode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan banyak faktor yang mempengaruhi misalnya pendidikan, pengawasan, disiplin, dan lingkungan kerja dan hal ini juga terjadi di PT. Bakrie Sumatera Plantation, Tbk Asahan, seperti dalam hal lingkungan yang meliputi fasilitas, tidak menyeluruhnya pendingin ruangan di setiap ruangan dan hal itu dapat mengganggu kenyamanan karyawan dan dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan tersebut. Adapun riset awal yang dilakukan penulis, permasalahan yang dihadapi antara lain seperti kurangnya pengawasan, sehingga masih ada karyawan yang melanggar praturan jam kerja, kurangnya fasilitas, kurang harmonisnya antara karyawan beda bagian dalam hal pekerjaan.

Tujuan suatu instansi adalah mencapai organisasi yang baik, pencapaian ini akan tercapai bila adanya kinerja pegawai yang tinggi. Kinerja pegawai yang tinggi akan tercapai apabila adanya pengawasan yang tinggi serta lingkungan

kerja yang baik antar sesama pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya di instansi.

Pengawasan kerja merupakan salah satu faktor utama untuk menentukan kinerja karyawan. Pengawasan yang baik akan memberikan efek yang baik pula karena karyawan akan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan target produksi. Hasil kerja merupakan tolak ukur penilaian pimpinan terhadap karyawan, sehingga pengawasan sangat perlu dilakukan setiap hari yang bertujuan untuk mengevaluasi hasil kerja karyawan. Pengawasan yang tinggi akan menciptakan pengaruh yang positif terhadap karyawan, dimana mereka mempunyai keinginan dan kesadaran yang besar untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target produksi yang telah ditetapkan.

Handoko (2012, hal 359) menyatakan bahwa “pengawasan dapat diidentifikasi sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai dengan yang direncanakan”.

Adapun Kadarisman (2014, hal. 173) mengemukakan bahwa pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen merupakan suatu proses yang tidak terputus untuk menjaga agar pelaksanaan tugas, fungsi dan wewenang tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Di dalam Organisasi pasti ada seorang pemimpin yang memberikan perintah kepada bawahannya langsung, untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang baik dan bermutu maka diperlukan pengawasan yang baik dan ketat. Organisasi akan berjalan terus dan semakin kompleks dari waktu ke waktu, banyaknya orang melakukan kesalahan dan guna mengevaluasi atas hasil kegiatan yang telah



dilakukan, maka inilah fungsi pengawasan semakin penting dalam setiap organisasi. Tanpa adanya pengawasan yang baik tentunya akan menghasilkan tujuan yang kurang memuaskan, baik bagi organisasinya itu sendiri maupun bagi para pekerjanya. Seperti pada PT. Bakrie Sumatera Plantation, Tbk Asahan, masih kurangnya sistem pengawasan sehingga masih ada karyawan yang melanggar peraturan jam kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa masih rendahnya kinerja karyawan dan hal ini dapat mempengaruhi produktivitas Perusahaan.

Maka dari itu melalui pengawasan ini diharapkan membantu melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan secara efektif pada karyawan di lingkungan kerja pada Perusahaan tersebut.

Lingkungan kerja merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika lingkungan kerja yang ada pada suatu instansi baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta dukungan oleh sarana dan prasarana yang memadai, yang ada di tempat kerja akan membawa dampak positif bagi pegawai sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Masalah lingkungan kerja juga terjadi di PT. Bakrie Sumatera Plantation, Tbk Asahan. dalam hal kurangnya fasilitas, misalnya pembagian pendingin ruangan yang tidak merata. Fasilitas yang tidak memadai dapat mengurangi rasa nyaman dari karyawan tersebut sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Adapun menurut Sutrisno (2010, hal. 118) yang berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar

karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Sedangkan menurut Simanjuntak (2011, hal. 86) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah kondisi ruangan kerja yang nyaman dan sehat, sangat mempengaruhi kesegaran dan semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja yang mempengaruhi karyawan dalam melakukan aktivitas meskipun lingkungan kerja tidak berdampak langsung pada proses bisnis organisasi. Lingkungan kerja yang memadai bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang hasilnya penulis tuangkan kedalam bentuk karya ilmiah skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bakrie Sumatera Plantation, Tbk Asahan”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Masih kurangnya sistem pengawasan, sehingga masih ada karyawan yang melanggar peraturan jam kerja.
2. Kurangnya fasilitas, misalnya pembagian pendingin ruangan yang tidak merata.
3. Kurang harmonisnya antara karyawan beda bagian dalam hal pekerjaan.

### **C. Batasan dan Rumusan Masalah**

#### **1) Batasan Masalah**

Penelitian yang dilakukan penulis hanya meliputi masalah pengawasan dan lingkungan kerja dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai tetap pada PT. Bakrie Sumatera Plantation, Tbk Asahan

#### **2) Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diungkapkan maka penelitian yang dijadikan rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

- 1) Apakah ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan di PT. Bakrie Sumatera Plantation, Tbk Asahan?
- 2) Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bakrie Sumatera Plantation, Tbk Asahan?
- 3) Apakah ada pengaruh pengawasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bakrie Sumatera Plantation, Tbk Asahan?

### **D. Tujuan dan Manfaat penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi yang akan digunakan sebagai bahan penyusunan skripsi yang merupakan salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

#### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah maka dapat diketahui tujuan penelitian yaitu:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakrie Sumatera Plantation, Tbk Asahan.

- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakrie Sumatera Plantation, Tbk Asahan.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh pengawasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakrie Sumatera Plantation, Tbk asahan.

## **2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah:

- 1) Secara teoritis, unuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan khususnya tentang masalah pengaruh pengawasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan serta membandingkan fakta dengan teori yang diperoleh selama masa perkuliahan.
- 2) Secara praktis, sebagai bahan masukan dan bahan evaluasi bagi perusahaan sehingga dapat permanfaat bagi kemajuan perusahaan di masa yang akan datang.
- 3) Bagi peneliti, peneliti ini diharapkan dapat di jadikan bahan referensi dan memperluas wawasan bagi mereka yang berminat dalam memperdalam pengetahuannya di bidang Sumber Daya Manusia.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kinerja**

##### **1. Pengertian Kinerja**

Faktor utama yang berkaitan dengan tujuan perusahaan adalah mengukur seberapa baik karyawan dapat melakukan suatu pekerjaan (kinerja). Mangkunegara (2013, hal. 67), memberikan pengertian tentang kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sedangkan kinerja menurut Hasibuan (2009, hal. 160) adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

Kinerja tidak hanya sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Hal ini didukung oleh Kasmir (2016, hal. 182) yang menyatakan kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan Mangkunegara (2012, hal. 9) Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.

Dari beberapa pendapat ahli penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.

## **2. Manfaat Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Penilaian kinerja merupakan suatu pedoman yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja para karyawan secara rutin dan teratur. Menurut Sutrisno (2010, hal 179) manfaat penilaian kinerja dapat dirinci sebagai berikut:

- 1) Quality
- 2) Quantity
- 3) Timeliness
- 4) Cost effectiveness
- 5) Need for supervision
- 6) Interpersonal impact

Berikut penjelasannya:

### *1) Quality*

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

### *2) Quantity*

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

3) *Timeliness*

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

4) *Cost efectiviness*

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

5) *Need for supervision*

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

6) *Interpersonal supervision*

Merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga, mana baik, dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.

Menurut Bangun (2012, hal. 232-233) bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain:

- 1) Evaluasi antar individu dalam organisasi
- 2) Pengembangan dalam diri setiap individu
- 3) Pemeliharaan sistem
- 4) Dokumentasi

### 3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) menyatakan bahwa "faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivasi*).

faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah:

- 1) Faktor kemampuan
- 2) Faktor motivasi

Berikut penjelasannya:

- 1) Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality

( *knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ dan kemampuan diatas rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang akan diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang diri sesuai dengan keahlian (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

- 2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).



Pendapat Sutrisno (2010, hal. 176) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1) Efektivitas dan efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

2) Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing pegawai yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja pegawai tersebut.

3) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin pegawai yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

#### 4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif pegawai yang ada didalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

Adapun kesimpulan yang dapat ditarik dari teori-teori diatas yang mempengaruhi kinerja ada 2 yaitu internal dan eksternal. Dimana internal yaitu kemampuan yang ada didalam diri sendiri dan eksternal yaitu disiplin, lingkungan kerja, sarana dan pengawasan.

#### **4. Indikator Kinerja**

Indikator berarti ukuran-ukuran atau kriteria-kriteria mengenai baik buruknya atau tinggi rendahnya sesuatu. Melalui indikator maka akan dapat diukur apakah kinerja karyawan di suatu organisasi sudah berkualitas baik atau belum. Kasmir (2016, hal. 208), menyebutkan bahwa indikator kinerja pegawai yaitu:

- 1) Kualitas (mutu)
- 2) Kualitas kerja
- 3) Waktu (jangka waktu)
- 4) Penekanan biaya
- 5) Pengawasan
- 6) Hubungan antar karyawan

Berikut penjelasannya:

- 1) Kualitas (mutu)

Kualitas kerja mencerminkan mutu dan standar kerja yang telah

ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan.

2) Kualitas kerja

Kualitas kerja mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menggunakan barang dari segi jumlah, kuantitas kerja dapat melalui penambahan atas nilai fisik dari hasil sebelumnya.

3) Waktu (jangka waktu)

Mencerminkan bagaimana seseorang menyaksikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tingkat ketelitian, kemampuan, serta semangat yang tinggi.

4) Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.

5) Pengawasan

Setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan agar tidak melenceng dari yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik.

6) Hubungan antar karyawan

Mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sesuatu diantara sesama dan sikap atasan, juga terhadap atasan, juga terhadap pegawai lainnya.

Di lihat dari indikator kinerja salah satunya yaitu waktu, pada PT.Bakrie Sumatera Plantation, Tbk masih adanya pegawai yang kurang teliti dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

## **B. Pengawasan**

### **1. Pengertian pengawasan**

Melakukan suatu tugas hanya mungkin dengan baik bila seseorang yang melaksanakan tugas itu mengerti arti dan tujuan dari tugas yang dilaksanakan. Demikian pula seorang pemimpin yang melakukan tugas pengawasan, haruslah sungguh-sungguh mengerti arti dan tujuan dari pelaksanaan tugas pengawasan.

Handoko (2012, hal 359) menyatakan bahwa “pengawasan dapat diidentifikasi sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai dengan yang direncanakan”. Adapun Kadarisman (2014, hal. 173) mengemukakan bahwa pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen merupakan suatu proses yang tidak terputus untuk menjaga agar pelaksanaan tugas, fungsi dan wewenang tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Pendapat tersebut menekankan pada upaya sistematis dalam menetapkan standar kinerja dan berbagai tujuan yang direncanakan. Mendisain sistem informasi umpan balik, membandingkan antara kinerja yang dicapai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan apakah terdapat penyimpangan dan tingkat signifikan dari setiap penyimpangan tersebut, dan mengambil tindakan yang diperlukan untuk memastikan bahwa seluruh sumber

daya organisasi dipergunakan secara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuannya.

Berdasarkan beberapa teori diatas dapat dipahami bahwa pengawasan secara umum berarti pengendalian terhadap perencanaan apakah sudah dilaksanakan sesuai tujuan atau penyimpangan dari tujuan yang diinginkan. Disamping itu juga pengawasan merupakan suatu tindakan pemantauan atau pemeriksaan kegiatan organisasi untuk menjamin pencapaian tujuan sesuai dengan rencana yang ditetapkan sebelumnya dan melakukan tindakan kolektif yang diperlukan untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang ada sebelumnya. Jika terjadi penyimpangan, pihak manajemen yang terkait dalam pengawasan harus memberikan petunjuk untuk melakukan perbaikan kerja, agar standar perencanaan tidak jauh menyinggung dari hasil yang diperoleh pada saat pelaksanaan.

## **2. Jenis-jenis Pengawasan**

Pengawasan dapat dianggap sebagai aktivitas untuk menemukan, mengoreksi penyimpangan-penyimpangan dalam hasil yang dicapai dari aktivitas yang direncanakan.

Manullang (2009, hal. 176) mengatakan bahwa jenis-jenis pengawasan dapat dibagi atas beberapa jenis dilihat dari segi:

- 1) Waktu pelaksanaan
- 2) Objek pengawasan
- 3) Subjek pengawasan
- 4) Cara pengumpulan fakta-fakta guna pengawasan

Berikut penjelasannya:

- 1) Waktu pelaksanaan

Pengawasan *prefentif* yaitu suatu pengawasan sebelum terjadi kekeliruan dan pengawasan *represif*, adalah suatu pengawasan yang dilakukan setelah rencana sudah dijalankan.

2) Objek pengawasan

Pengawasan produksi, adalah pengawasan terhadap kualitas mutu yang diproduksi maupun likuiditas perusahaan. Pengawasan keuangan, adalah suatu pengawasan terhadap ongkos-ongkos yang dikeluarkan dalam proses produksi. Pengawasan waktu, adalah untuk menentukan apakah dalam menghasilkan produk sesuai dengan waktu yang direncanakan. Pengawasan manusia dalam kegiatannya, apakah pekerjaan sudah dijalankan sesuai dengan tata kerja.

3) Subjek pengawasan

Pengawasan intern, yaitu pengawasan yang dilakukan oleh atasan atau pimpinan perusahaan yang bersangkutan secara langsung, sedangkan pengawasan Ekstern, yaitu pengawasan yang dilakukan oleh aparat atau unit pengawasan atas nama atasan atau pimpinan perusahaan karena diminta.

4) Cara pengumpulan fakta-fakta guna pengawasan

*Personel inspection* (personel observasi), yaitu pengawasan yang dilakukan atasan secara tersendiri terhadap pelaksanaan pekerjaan. *Oral report* (Laporan Lisan), yaitu pengawasan melalui laporan-laporan lisan, baik berdialog maupun wawancara yang diberikan kepada bawahannya *written report* (Laporan Tertulis), yaitu laporan tertulis dari bawahan mengenai pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan instruksi dan tugas-

tugas yang diberikan atasan kepadanya. *Control by exception*, yaitu pengawasan berdasarkan kekecualian jika diterima laporan yang menunjukkan adanya penyimpangan.

Jenis pengawasan lainnya diungkapkan oleh Handoko (2012, hal. 361) antara lain:

1) Pengawasan pendahuluan (*free forward controlling*)

Bentuk pengawasan pra kerja ini dirancang untuk mengantisipasi masalah-masalah atau penyimpangan dari standart atau tujuan dan memungkinkan korelasi dibuat sebelum tahap tertentu diselesaika.

2) Pengawasan selama kegiatan berlangsung (*concurrent controlling*)

pengawasan dilakukan selama suatu kegiatan berlangsung. Merupakan proses dimana aspek tertentu dari suatu prosedur disetujui terlebih dahulu sebelum kegiatan-kegiatan dilanjutkan.

3) Pengawasan umpan balik (*feedback controlling*)

bentuk pengawasan ini untuk mengukur hasil-hasil dari suatu kegiatan yang telah diselesaikan.

### **3. Fungsi Pengawasan**

Menurut Maringan (2008, hal. 62) mengemukakan bahwa fungsi fungsi pengawasan adalah:

1) Membertebal rasa tanggung jawab terhadap pejabat yang disertai tugas dan wewenang dalam melaksanakan pekerjaan.

2) Mendidik para pejabat agar mereka melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan.

- 3) Untuk mencegah terjadinya penyimpangan, penyelewengan, kelalaian dan kelemahan agar tidak terjadi kerugian yang tidak diinginkan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat diambil kesimpulan bahwa fungsi pengawasan adalah mengevaluasi hasil dari aktivitas pekerjaan yang telah dilakukan dalam organisasi dan melakukan tindakan koreksi bila diperlukan.

#### **4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengawasan**

Dalam organisasi pengawasan pengawasan sangat diperlukan untuk menjamin tercapainya tujuan sehingga seorang manajer memiliki tugas untuk menemukan keseimbangan antara pengawasan organisasi dan kebebasan pribadi atau mencari tingkat pengawasan yang tepat dengan melihat faktor-faktor apa yang mempengaruhi pengawasan sehingga perlunya dilakukan pengawasan. Menurut Handoko (2012, hal. 366) ada berbagai faktor yang membuat pengawasan semakin diperlukan oleh setiap organisasi. Faktor-faktor itu adalah:

- 1) Perubahan Lingkungan Organisasi
- 2) Peningkatan Kompleksitas Organisasi
- 3) Kesalahan-Kesalahan
- 4) Kebutuhan Manajer Untuk Mendelegasikan Wewenang

Berikut penjelasannya:

- 1) Perubahan Lingkungan Organisasi

Berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus menerus dan tak dapat dihindari, melalui fungsi pengawasan manajer mendeteksi perubahan-perubahan yang berpengaruh pada barang dan jasa organisasi, sehingga mampu menghadapi tantangan atau memanfaatkan kesempatan yang diciptakan perubahan-perubahan yang terjadi.



## 2) Peningkatan Kompleksitas Organisasi

Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati. Semuanya memerlukan pelaksanaan fungsi pengawasan dengan lebih efisien dan efektif.

## 3) Kesalahan-Kesalahan

Bila para bawahan tidak pernah membuat kesalahan, manajer dapat secara sederhana melakukan fungsi pengawasan. Sistem pengawasan memungkinkan manajer mendeteksi kesalahan-kesalahan tersebut sebelum menjadi kritis.

## 4) Kebutuhan Manajer Untuk Mendelegasikan Wewenang

Bila manajer mendelegasikan wewenang kepada bawahannya maka tanggung jawab atasan itu sendiri tidak berkurang. Satu-satunya cara manajer dapat menentukan apakah bawahan telah melakukan tugas-tugas yang telah dilimpahkan kepadanya adalah dengan mengimplementasikan sistem pengawasan.

Pengawasan diperlukan pada organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka fungsi-fungsi organisasi lainnya dapat berjalan dengan baik

## 5. Indikator Pengawasan

Untuk menjadi efektif, sistem pengawasan harus memenuhi kriteria-kriteria tertentu yang dijadikan sebagai indikator pengawasan. Semakin terpenuhinya kriteria-kriteria tersebut semakin efektif sistem pengawasan tersebut.

Handoko (2012, hal. 373) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dalam pengawasan kerja, diantaranya adalah:

- 1) Akurat
- 2) Tepat waktu
- 3) Obyektif
- 4) Terpusat pada titik-titik pengawasan strategik
- 5) Relistik secara ekonomis
- 6) Relistik secara organisasional
- 7) Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi
- 8) Fleksiber
- 9) Bersifat sebagai petunjuk dan operasional
- 10) Diterima para anggota organisasi.

Berikut penjelasannya:

### 1. Akurat

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

2. Tepat waktu

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

3. Obyektif dan menyeluruh

Informasi harus mudah dipahami dan bersifat obyektif serta lengkap.

4. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategik

Sistem pengawasan harus memuaskan perhatian pada bidang-bidang dimana penyimpangan-penyimpangan dari standar paling terjadi atau yang akan mengakibatkan kerusakan paling fatal.

5. Realistik secara ekonomis

Biaya pelaksanaan sistem pengawasan harus lebih rendah, atau paling tidak sama, dengan kegunaan yang diperoleh dari sistem tersebut.

6. Realistik secara organisasional

Sistem pengawasan harus cocok atau harmonis dengan kenyataan-kenyataan organisasi.

7. Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi

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

8. Fleksibel

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

9. Bersifat sebagai petunjuk dan oprasional

Sistem pengawasan efektif harus menunjukkan, baik deteksi atau deviasi dari standar, tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil.

10. Diterima para anggota organisasi

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

Di lihat dari indikator pengawasan salah satunya yaitu diterima para anggota organisasi, pada PT.Bakrie Sumatera Plantation, Tbk Asahan, pengawasan masih belum optimal dalam mengarahkan pelaksanaan kerja para karyawan karena masih adanya karyawan yang tidak bertanggung jawab dengan melanggar peraturan jam kerja.

### **C. Lingkungan Kerja**

#### **1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja sebagai bagian terpenting dalam suatu organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan Kerja swbagai salah satu faktor utama yang memicu pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Dengan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan tenang dapat meningkatkan kinerja dalam pencapaian tujuan organisasi. Hal ini diungkapkan Sunyoto (2015, hal. 38) bahwa lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitas bekerja.

Adapun menurut Sutrisno (2010, hal. 118) yang berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Sedangkan menurut Simanjuntak (2011, hal. 86) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah kondisi ruangan kerja yang nyaman dan sehat, sangat mempengaruhi kesegaran dan semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja yang mempengaruhi karyawan dalam melakukan aktivitas meskipun lingkungan kerja tidak berdampak langsung pada proses bisnis organisasi. Lingkungan kerja yang memadai bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan kinerja karyawan.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

## **2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik. Sedarmayanti (2009, hal. 31) menyatakan bahwa garis besarnya, jenis lingkungan kerja terbagi 2 yakni:

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan

### **3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan tata letak secara baik dan benar sebagaimana yang dikatakan oleh Sedarmayanti (2011, hal. 28) bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja diantaranya:

1) Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi 4 yaitu:

- 1) Cahaya langsung
- 2) Cahaya setengah langsung
- 3) Cahaya tidak langsung
- 4) Cahaya setengah tidak langsung

2) Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan norma, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dari perubahan yang terjadi diluar tubuh.

3) Kelembaban ditempat kerja

Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antar temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4) Sirkulasi udara ditempat kerja

Dengan sirkulasi udara yang bagus akan membantu memberikan rasa sejuk pada para pekerja sehingga pekerja dapat bekerja tanpa adanya gangguan udara.

5) Kebisingan ditempat kerja

Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendapkanya dihindari agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efesiensi sehingga produktivitas kerja meningkat. Ada 3 aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu:

1) Lamanya kebisingan

2) Intensitas kebisingan

- 3) Frekuensi kebisingan
- 6) Keaman ditempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaanya. Salah satu uapaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan.

#### **4. Indikator Lingkungan Kerja**

Pada dasarnya banyak indikator yang digunakan untuk mengatur bagaimana lingkungan kerja fisik yang baik. Menurut Sunyoto (2015, hal. 39-42) indikator lingkungan kerja yaitu:

- 1) Hubungan karyawan
- 2) Tingkat kebisingan lingkungan kerja
- 3) Peraturan kerja
- 4) Penerangan
- 5) Sirkulasi udara
- 6) Keamanan

Berikut penjelasannya:

- 1) Hubungan karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan, yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok, maka seorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun kelompok.



2) Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik, yaitu adanya ketidak tenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dan ini dapat meningkatkan kinerja.

3) Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karier di perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitas guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti. Disamping itu karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

4) Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian.

5) Sirkulasi udara

Untuk sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup, maka pertama yang harus dilakukan yakni keadaan ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang atau kepengapan masih dirasakan, dapat menggunakan pengaturan suhu udara.

6) Keamanana

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimaksudkan kedalam lingkungan kerja adalah keaman terhadap keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

#### **D. Kerangka Konseptual**

Pada landasan teori menjelaskan beberapa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen untuk itu perlu dianalisis masing-masing pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

##### **1. Pengaruh Pengawasan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Pengawasan memiliki hubungan dengan kinerja pegawai. Dengan adanya pengawasan maka kinerja karyawan akan lebih terkontrol. Seperti yang dikemukakan oleh Kadarisman (2012, hal. 192) “Pengawasan merupakan kegiatan manajerial yang dilakukan dengan maksud agar tidak terjadi penyimpangan dalam melaksanakan pekerjaan”. Suatu penyimpangan atau kesalahan terjadi atau tidak selama dalam pelaksanaan pekerjaan tergantung pada tingkat kemampuan dan keterampilan para karyawan.

Didukung oleh hasil penelitian Alfalza (2016) menyimpulkan ada hubungan yang signifikan antara pengawasan dan kinerja, sebab dalam pencapaian kinerja perlu dilakukan pengawasan untuk mengurangi munculnya kesalahan dan memperbaiki metode yang dinilai kurang efektif.



**Gambar II-1**

### **Pengaruh Pengawasan dengan Kinerja**

#### **2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan(Y)**

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi

( A. Aji Tri Budianto dan Amelia Katini Vol. 3, No 1, Oktober 2015)

Berdasarkan penelitian Kusuma (2013) menyimpulkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung seperti kebersihan akan membuat suasana kerja yang menyenangkan, hubungan dengan rekan kerja yang harmonis, tersediannya fasilitas kerja yang memadai, penerangan/cahaya yang cukup diruangan, sirkulasi udara yang bersih akan menunjang proses dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Didukung oleh hasil penelitian Rodi Ahmad Ginanjar (2013) menyimpulkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja dapat dilihat pada gambar dibawah:



**Gambar II-2**

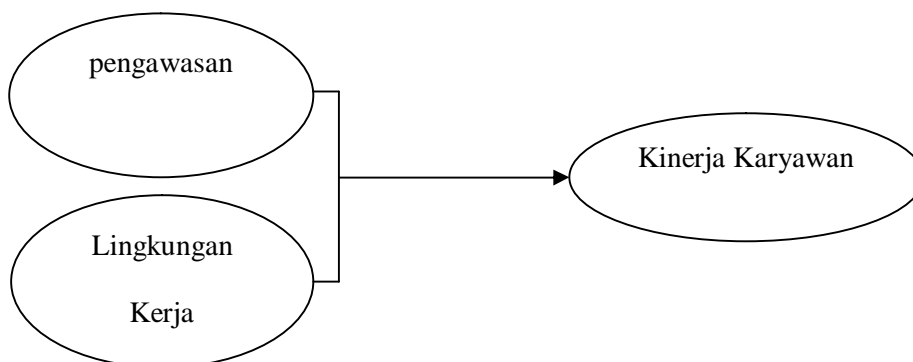
**Pengaruh Lingkungan Kerja dengan Kinerja**

**3. Pengaruh Pengawasan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y)**

Dengan adanya pengawasan yang baik di lingkungan kerja dengan menyediakan fasilitas yang lengkap dan sistem pengawasan yang bagus seperti menyediakan pihak keamanan agar pegawai semua nyaman maka hal itu dapat meningkatkan kinerja karyawan yang baik.

Didukung oleh hasil penelitian Elvandari (2015) menyimpulkan bahwa kinerja karyawan di pengaruhi oleh lingkungan kerja dan pengawasan.

Pengaruh antara pengawasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dilihat dalam kerangka berfikir sebagai berikut:



**Gambar II-3**

**Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

### **C. Hipotesis**

Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis ini adalah:

- 1) Ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakrie Sumatera Plantation, Tbk Asahan.
- 2) Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakrie Sumatera Plantation, Tbk Asahan.
- 3) Ada pengaruh pengawasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakrie Sumatera Plantation, Tbk Asahan.

### **BAB III**

#### **METODEOLOGI PENELITIAN**

##### **A. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiasif untuk mengetahui hubungan setiap variabel. Data yang dikumpulkan disajikan dalam bentuk data kuantitatif yakni menguji dan menganalisis data dalam perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut.

##### **B. Defenisi Operasional**

Defenisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

###### **1. Kinerja (Y)**

Kinerja adalah kemampuan dari seseorang untuk menaikan hasil yang telah dicapainya pada saat sekarang melebihi hasil yang dicapainya waktu sebelum.

**Tabel III-1. Indikator Kinerja**

<b>No</b>	<b>Indikator</b>
1	Kualitas Kerja
2	Kuantitas Kerja
3	Waktu
4	Penekanan Biaya
5	Pengawasan
6	Hubungan antar Karyawans

Sumber : Kasmir (2016, hal 208)

###### **2. Pengawasan (X1)**

Pengawasan adalah proses menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut.

**Tabel III-2. Indikator Pengawasan**

No	Indikator
1	Akurat
2	Tepat waktu
3	Obyektif
4	Terpusat pada titik-titik pengawasan strategi
5	Realistik secara ekonomis
6	Realistik secara organisasional
7	Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi
8	Fleksibel
9	Bersifat sebagai Petunjuk dan operasional
10	Diterima para anggota organisasi

Sumber : Handoko (2012, hal. 373)

### 3. Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

**Tabel III-3. Indikator Lingkungan Kerja**

No	Indikator
1	Hubungan karyawan
2	Tingkat kebisingan lingkungan kerja
3	Peraturan kerja
4	Penerangan
5	Sirkulasi udara
6	Keamanan

Sumber : Sunyoto (2015, hal. 39-42)

## C. Tempat dan Waktu Penelitian

### 1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilaksanakan di PT. Bakrie Sumatera Plantation, Tbk Asahan, jln Ir. Juanda Kisaran kab. Asahan.

## 2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan pada bulan Desember 2017, sampai dengan Maret 2018.

**Tabel III-4**  
**Skedul penelitian**

No	Jenis Kegiatan	Desember 2017				Januari 2018				Februari 2018				Maret 2018			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset/penelitian	■															
2	Pengajuan judul		■														
3	Penulisan proposal			■	■												
4	Seminar proposal					■											
5	Revisi proposal						■										
6	Penulisan skripsi							■	■	■	■						
7	Bimbingan skripsi										■	■	■				
8	Pengesahan skripsi												■	■	■	■	
9	Sidang meja hijau																■

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Menurut Juliandi dan Irfan (2013, hal. 50) menyatakan bahwa “populasi merupakan totalitas dari sebuah unsur didalam sebuah wilayah penelitian” populasi penelitian ini adalah hanya para pegawai tetap di PT. Bakrie Sumatera Plantation, Tbk Asahan yang berjumlah 60 orang.

### 2. Sampel

Juliandi dan Irfan (2013, hal. 50) menyatakan bahwa “sampel adalah wakil-wakil dari populasi”. Dalam penelitian ini mempergunakan pengambilan sampel dengan teknik sampling jenuh, karena populasinya kurang dari 100 orang. Maka teknik



sampling yang diambil adalah seluruh pegawai pada PT. Bakrie Sumatera Plantation, Tbk Asahan sebanyak 60 orang

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data, yaitu data primer:

#### **1. Kuesioner (angket)**

Teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket) yaitu pemberian daftar pernyataan yang dilengkapi dengan beberapa alternatif jawaban yang sudah tersedia yang ditunjukkan pada pegawai atau responden di objek penelitian PT. Bakrie Sumatera Plantation, Tbk Asahan. Dengan menggunakan skala likert dengan bentuk checklist, dimana setiap pernyataan mempunyai 5 (lima) opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

**Tabel III-5. Skala Likert**

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

### **F. Uji Validitas dan Reabilitas**

Uji validitas item adalah uji statistik yang digunakan guna menentukan seberapa valid suatu item pertanyaan mengukur variabel yang diteliti. Uji reabilitas item adalah uji statistik yang digunakan guna menentukan reabilitas serangkaian item pertanyaan dalam keandalannya mengukur suatu variabel.

## 1. Uji Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen benar (valid) maka hasil pengukuran kemungkinan adalah benar.

Rumus korelasi :

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} - \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

sumber : Ari Kunto dalam Juliandi dan Irfan (2013, hal. 79)

Keterangan :

$r$  : Nilai koefisien korelasi

$\sum x$  : Jumlah pengamatan variabel X

$\sum Y$  : Jumlah pengamatan variabel Y

$\sum XY$  : Jumlah hasil perkalian variabel X dan

$(\sum x^2)$  : Jumlah kuadrat dari pengamatan variabel X

$(\sum X)^2$  : Jumlah kuadrat dari jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y^2)$  : Jumlah kuadrat dari pengamatan variabel Y

$(\sum Y)^2$  : Jumlah kuadrat dari jumlah pengamatan variabel Y

$n$  : Jumlah pasangan pengamatan Y dan X

- Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah untuk melihat valid tidaknya suatu instrumen adalah sebagai berikut : Tolak H0 jika probabilitas yang dihitung  $\leq$  probabilitas yang ditetapkan sebesar 0.05 (Sig  $\leq$   $\alpha$  0,05)
- Terima H0 jika nilai probabilitas yang dihitung  $>$  probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig  $>$   $\alpha$  0,05)

## 2. Uji Reabilitas

Tujuan pengujian reabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Menurut Juliandi dan Irfan (2013, hal. 83-84) menyatakan bahwa “jika koefisien reabilitas (*spreamen brown/r*)  $>0,60$  maka instrumen memiliki reabilitas yang baik/realibel/terpercaya.

Untuk menghitung reabilitas quisioner, digunakan rumus alpa :

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma i^2}{\sigma t^2} \right]$$

Sumber : Ari Kunto dalam Juliandi dan Irfan (2013, hal. 86)

- $r$  : Reabilitas yang dicapai  
 $\sum \sigma i^2$  : Jumlah varians skor tiap-tiap item  
 $k$  : Banyaknya item  
 $\sigma t^2$  : Varians total

**Tabel III.6**  
**Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0.939	0,60	Reliabel
Pengawasan (X1)	0.917		Reliabel
Stres Kerja (X2)	0.923		Reliabel

**Sumber : SPSS 22.00**

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel mendekati  $1 > 0,60$ . Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

## **2. Data dokumentasi**

Data dokumentasi yang ada di dalam PT. Bakrie Sumatera Plantation, Tbk Asahan, berupa struktur organisasi dan sejarah berdirinya instansi.

Interview adalah pengumpulan data berdasarkan dialog yang dibuat oleh peneliti untuk mengetahui sesuatu yang lebih mendalam dengan cara tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan. Dalam penelitian wawancara dilakukan kepada beberapa pegawai pada PT. Bakrie Sumatera Plantation, Tbk Asahan.

**Tabel III.6**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan, Pengawasan, Lingkungan Kerja**

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	y1	0.262	0.043 < 0,05	Valid
	y2	0.833	0.017 < 0,05	Valid
	y3	0.803	0.000 < 0,05	Valid
	y4	0.838	0.000 < 0,05	Valid
	y5	0.846	0.000 < 0,05	Valid
	Y6	0.883	0.000 < 0,05	Valid
	Y7	0.891	0.000 < 0,05	Valid
	Y8	0.696	0.000 < 0,05	Valid
	Y9	0.777	0.000 < 0,05	Valid
	Y10	0.821	0.000 < 0,05	Valid
	Y11	0.840	0.000 < 0,05	Valid
	Y12	0.8659	0.0006 < 0,05	Valid
<b>Pengawasan (X1)</b>	x1	0.761	0.000 < 0,05	Valid
	x2	0.887	0.000 < 0,05	Valid
	x3	0.405	0.001 < 0,05	Valid
	x4	0.802	0.000 < 0,05	Valid
	x5	0.871	0.000 < 0,05	Valid
	x6	0.825	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0.813	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0.826	0.000 < 0,05	Valid
	X9	0.761	0.000 < 0,05	Valid
	X10	0.509	0.000 < 0,05	Valid
<b>Lingkungan Kerja (X2)</b>	x1	0.765	0.000 < 0,05	Valid
	x2	0.786	0.000 < 0,05	Valid
	x3	0.785	0.000 < 0,05	Valid
	x4	0.739	0.000 < 0,05	Valid
	x5	0.791	0.000 < 0,05	Valid
	x6	0.652	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0.706	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0.819	0.000 < 0,05	Valid
	X9	0.719	0.000 < 0,05	Valid
	X10	0.631	0.000 < 0,05	Valid
	X11	0.804	0.000 < 0,05	Valid
	X12	0.639	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS 22.00

Berdasarkan data di atas dapat di lihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

## **G. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Adapun analisis yang digunakan yaitu:

### **1. Regresi Linear Berganda**

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara variabel bebas X terhadap variabel terkait Y, maka digunakan teknik analisis data dengan rumus persamaan regresi yang dapat dikemukakan, yaitu :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

(Sugiyono 2010, hal. 188)

Keterangan:

Y : Kinerja

a : Harga Y bila  $X_1$  dan  $X_2 = 0$  (harga konstan)

b : Angka arah koefisien regresi

$X_1$  : Pengawasan

$X_2$  : Lingkungan Kerja

### **2. Pengujian Asumsi Klasik**

Untuk mengetahui apakah model regresi linier berganda yang digunakan dalam melakukan analisis terjadi penyimpangan klasik, maka digunakan tiga model klasik untuk mendeteksi data ada tidaknya penyimpangan klasik tersebut (Ikhsan dkk 2014, hal.185)

Adapun diantara ketiga model klasik yang diuraikan diatas adalah sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen memiliki distribusi norma atau tidak. Yaitu melalui pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng kekiri atau melenceng kekanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila tidak mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini untuk menguji apakah model regresi dikemukakan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Cara untuk menilai dengan melihat faktor inflasi varian (*variance inflasi factor/VIF*)

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi, terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* dari suatu pengamatan ke pengamatanyang lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik, (point-point) menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

## H. Uji Hipotesis

1) Uji signifikan “t”

Uji signifikan yaitu menguji apakah dalam variabel bebas ( $X_1$ ), mempunyai pengaruh secara persial atau individual mempunyai hubungan yang signifikan atau sebaliknya terhadap variabel terikat (Y).

Hipotesis :

$H_0: b_1 : b_2 = 0$ , artinya variabel bebas secara parsial ( $X_1, X_2$ ) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan antara variabel terikat (Y).

$H_0: b_1 : b_2 \neq 0$ , artinya variabel bebas secara parsial ( $X_1, X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan antara variabel terikat (Y).

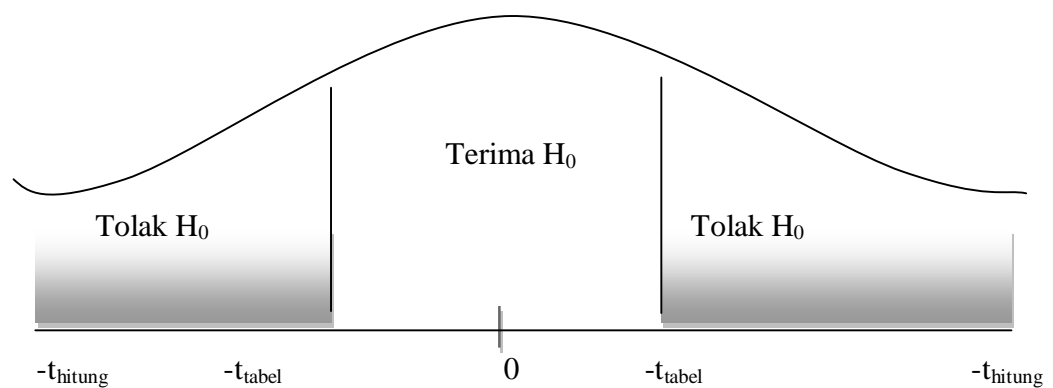
Adapun rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah dengan menggunakan uji “t” yaitu :

$$r = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber : Sugiyono (2010, hal. 184)

Keterangan :

- t : Nilai t hitung
- r : Nilai koefisien korelasi
- n : Jumlah data pengamatan



**Gambar III-1 kriteria Penguji Hipotesis**



Ketentuan:

Jika nilai t dengan probability korelasi yakni *sig-2 tailed* < taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05, maka H0 diterima, sehingga tidak ada korelasi tidak signifikan antara variabel X dan Y, sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni *sig-2 tailed* > taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05, maka H0 ditolak, sehingga ada korelasi signifikan antara variabel X dan Y.

## 2) Uji Signifikan “F”

Uji ini dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh variabel bebas ( $X_1, X_2$ ) dapat atau mampu menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat (Y), yaitu untuk mengetahui apakah semua variabel bebas memiliki koefisien regresi sama dengan nol (Suharyadi dan Purwanto 2011, hal. 226)

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah dengan menggunakan uji “F”, sebagai berikut :

$$F_h = \frac{R_{2/k}}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Sumber : Sugiyono (2010, hal. 192)

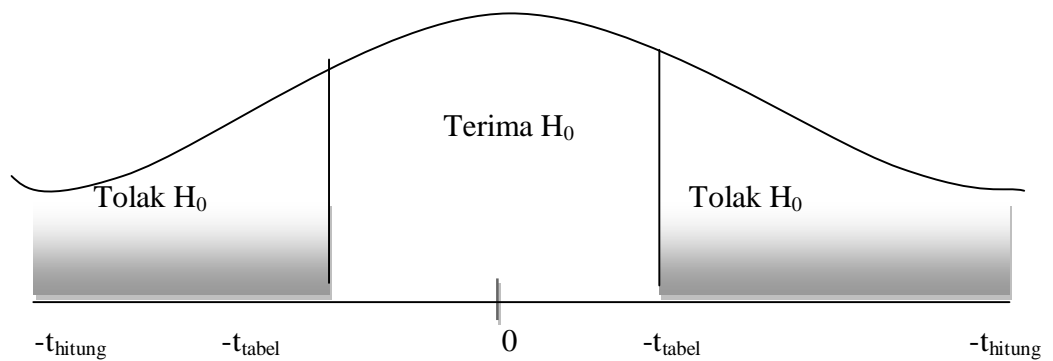
Keterangan :

F<sub>h</sub> : F hitung

R : Koefisien korelasi ganda

k : Jumlah variabel independen

n : Jumlah sampel



**Gambar III-2 Kriteria Pengujian Hipotesis**

Keterangan:

$F_{hitung}$  = Hasil perhitungan korelasi pengawasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

$F_{tabel}$  = Nilai f dalam tabel f berdasarkan n

Kriteria pengujian:

- a. Tidak signifikan jika  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak bila  $-F_{hitung} < F_{tabel}$  dan  $F_{hitung} > -F_{tabel}$
- b. Signifikan jika  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan  $F_{hitung} > -F_{tabel}$

### I. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dengan atau garis regresi dengan data sampel.

Koefisien determinasi adalah kemampuan variabel ( $X_1, X_2$ ) terhadap variabel (Y), semakin besar koefisien determinasi menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y.

Dalam hal ini menggunakan rumus :

$$D = R^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2010, hal. 210)

Keterangan :

D : Determinasi

R : Nilai korelasi berganda

100% : Presentase kontribusi

Berdasarkan seluruh data yang terkumpul, selanjutnya dianalisis sesuai dengan kebutuhan, sehingga terjawabnya hipotesis yang diajukan dalam penelitian.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel pengawasan (X1), 12 pernyataan untuk variabel lingkungan kerja (X2), dan 12 pernyataan untuk variabel Kinerja karyawan (Y). Angket yang disebarkan ini diberikan kepada 60 orang Pegawai PT. Bakrie Sumatera Plantation, Tbk Asahan. responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

##### 2. Identitas Responden

###### a. Jenis Kelamin

**Tabel IV.1**  
**Jenis Kelamin**  
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-laki	36	60.0	60.0	60.0
perempuan	24	40.0	40.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

**Sumber : SPSS 22.00**

Dari tabel IV-1 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 36 (60%) orang pria dan wanita sebanyak 24 (40%) orang. bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pria.

**b. Usia**

**Tabel IV.2 Usia**

**Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	15-30	16	26.7	26.7	26.7
	31-45	25	41.7	41.7	68.3
	46-60	19	31.7	31.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**Sumber : SPSS 22.00**

Berdasarkan tabel IV.2 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 16 (26,7%) orang berusia 15-30 tahun, 25 (41,7%) orang berusia 31-45 tahun, 19 (31,6%) orang berusia 46-60 tahun. Bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah berusia antara 31-45 tahun.

**c. Pendidikan Trakhir**

**Tabel IV.3 Pendidikan Trakhir**

**Pendidikan Trakhir**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sma	14	23.3	23.3	23.3
	s1	39	65.0	65.0	88.3
	s2	7	11.7	11.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**Sumber : SPSS 22.00**

Berdasarkan tabel IV.3 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 14 (23,3%) orang pendidikan trakhir SMA, 39 (65%) orang pendidikan trakhir S1, 7 (11,7%) orang pendidikan trakhir S2. Bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pendidikan trakhir S1.

**d. Masa Kerja.**

**Tabel IV.4 Masa Kerja**

		Masa Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-10 tahun	17	28.3	28.3	28.3
	11-20 tahun	37	61.7	61.7	90.0
	> 20 tahun	6	10.0	10.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**Sumber : SPSS 22.00**

Berdasarkan tabel IV.4 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 17 (28,3%) orang yang sudah bekerja antara 1-10 tahun, 37 (61,7%) orang yang sudah bekerja antara 11-20 tahun, 6 (10%) orang yang sudah bekerja di atas 20 tahun. Bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang sudah bekerja antara 11-20 tahun.

**3. Persentase Jawaban Responden**

**Tabel IV.5 Kriteria Jawaban Responden**

Kriteria	Keterangan
SS	Sangat Setuju
S	Setuju
KS	Kurang Setuju
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yg telah disebarkan kepada responden.

**Tabel IV.6 Persentase Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y).**

No	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya.	16 orang (26,7%)	43 orang (71,7%)	1 orang (1,7%)	0 %	0 %
2.	Tugas yang menjadi pekerjaan saya sesuai dengan keahlian yang saya miliki.	20 orang (33,3%)	31 orang (51,7%)	6 orang (10%)	3 orang (5%)	0 %
3.	Semakin bertambah usiaku semakin meningkat kinerjaku	20 orang (33,3%)	30 orang (50%)	5 orang (8,3%)	4 orang (6,7%)	1 orang (1,7%)
4.	Saya merasa sesuai dengan pekerjaan saya saat ini.	16 orang (26,7%)	37 orang (61,7%)	4 orang (6,7%)	2 orang (3,3%)	1 orang (1,7%)
5.	Saya tidak mengalami ada masalah untuk menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada saya.	19 orang (31,7%)	29 orang (48,3%)	8 orang (13,3%)	3 orang (5%)	1 orang (1,7%)
6.	Perusahaan memberikan sarana yang memadai untuk saya bekerja.	16 orang (26,7%)	37 orang (61,7%)	4 orang (6,7%)	2 orang (3,3%)	1 orang (1,7%)
7.	Atasan saya dapat memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja dengan baik.	5 orang (8,3%)	33 orang (55%)	2 orang (3,3%)	5 orang (8,3%)	0 %
8.	Bagi saya penghargaan atas prestasi kerja adalah penting	20 orang (33,3%)	33 orang (55%)	2 orang (3,3%)	2 orang (3,3%)	0 %
9.	Saya mendapatkan tim kerja yang saling mendukung.	20 orang (33,3%)	30 orang (50%)	7 orang (11,7%)	3 orang (5%)	0 %
10.	Saya bangga bekerja di PT. Bakrie Sumatera Plantation, Tbk	20 orang (33,3%)	32 orang (53,3%)	6 orang (10%)	2 orang (3,3%)	0 %
11.	Hubungan kerja yang baik dengan karyawan lainya dapat mendukung kelancaran pekerjaan	20 orang (33,3%)	32 orang (53,3%)	6 orang (10%)	2 orang (3,3%)	0 %
12.	Saya selalu bersikap ramah dengan seluruh karyawan.	17 orang (28,3%)	40 orang (66,7%)	2 orang (3,3%)	1 orang (1,7%)	0 %

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel kinerja karyawan dimana , mayoritas jawaban dari responden setuju hal ini berarti angket

yang disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran karyawan.

**Tabel IV.7 Persentase Jawaban Responden Variabel Pengawasan (X1)**

No	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Pengawasan merupakan suatu penilaian kerja bagi para pegawai yang sedang diawasi.	19 orang (31,7%)	34 orang (56,7%)	5 orang (8,3%)	2 orang (3,3%)	0 %
2.	Anda akan lebih giat dalam bekerja bila anda sedang diawasi oleh pimpinan.	15 orang (25%)	33 orang (55%)	6 orang (10%)	4 orang (6,7%)	2 orang (3,3%)
3.	Pengawasan yang ketat akan membuat anda merasa canggung/gugup pada saat bekerja.	21 orang (35%)	37 orang (61,7%)	1 orang (1,7%)	1 orang (1,7%)	0 %
4.	Pengawasan yang dilakukan bukan hanya melihat kinerja pegawai saja, melainkan penampilan dan sikap juga.	17 orang (28,3%)	36 orang (60%)	3 orang (5%)	4 orang (6,7%)	0 %
5.	Pengawasan merupakan alat yang ampuh untuk meningkatkan kinerja pegawai.	22 orang (36,7%)	25 orang (41,7%)	8 orang (13,3%)	5 orang (8,3%)	0 %
6.	Agar efektif dalam bekerja maka perlu adanya pengawasan.	15 orang (25%)	37 orang (61,7%)	3 orang (5%)	5 orang (8,3)	0 %
7.	Pengawasan merupakan proses dimana pimpinan ingin mengetahui hasil pelaksanaan kegiatannya yang dilakukan oleh bawahan atau pegawai.	20 orang (33,3%)	34 orang (56,7%)	3 orang (5%)	3 orang (5%)	0 %
8.	pengawasan sebagai proses untuk "Menjamin" bahwa tujuan-tujuan organisasi tercapai.	21 orang (35%)	32 orang (52,7%)	4 orang (6,7%)	3 orang (5%)	0 %
9.	pengawasan yang buruk akan menyebabkan/kesalahan bagi organisasi dan pegawai.	25 orang (41,7%)	25 orang (41,7%)	6 orang (10%)	4 orang (6,7%)	0 %
10.	Anda sering merasa diawasi oleh rekan-rekan kerja dalam suatu organisasi	18 orang (30%)	37 orang (61,7%)	4 orang (6,7%)	1 orang (1,7%)	0 %

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel pengawasan dimana, mayoritas jawaban dari responden setuju hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran karyawan.



**Tabel IV.8 Persentase Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

No	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Ruangan yang terdekorasi dengan rapi.	16 orang (26,7%)	37 orang (61,7%)	4 orang (6,7%)	3 orang (5%)	0 %
2.	Saya dapat beradaptasi dengan temperatur di tempat kerja.	19 orang (31,7%)	32 orang (53,3%)	6 orang (10%)	3 orang (5%)	0 %
3.	Pencahayaan di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan.	20 orang (33%)	33 orang (55%)	5 orang (8,3%)	2 orang (3,3)	0 %
4.	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan.	15 orang (25%)	40 orang (66,7%)	4 orang (6,7%)	1 orang (1,7)	0 %
5.	Pengharum ruangan terdapat di tempat kerja saya untuk mengatasi bau tidak sedap.	20 orang (33,3%)	32 orang (53,3%)	6 orang (10%)	2 orang (3,3)	0 %
6.	Saya selalu datang kerja tepat waktu sesuai dengan jam kerja perusahaan	21 orang (35%)	38 orang (53,3%)	1 orang (1,7%)		0 %
7.	Saya kurang mendapat bimbingan oleh atasan terhadap pekerjaan.	20 orang (33,3%)	29 orang (48,3%)	10 orang (16,7%)	1 orang (1,7%)	0 %
8.	Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman.	21 orang (35%)	30 orang (50%)	6 orang (10%)	3 orang (5%)	0 %
9.	Saya beradaptasi dalam kegiatan kelompok untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan.	14 orang (23,3%)	41 orang (68,3%)	4 orang (6,7%)	1 orang (1,7%)	0 %
10.	Selesai jam makan siang kerja saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan jam kerja perusahaan.	18 orang (30%)	40 orang (66,7%)	2 orang (3,3%)		0 %
11.	Satuan keamanan ditempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman.	19 orang (31,7%)	36 orang (60%)	1 orang (1,7%)	4 orang (6,7%)	0 %
12.	Adanya CCTV diruangan saya membuat saya tidak nyaman.	16 orang (26,7%)	37 orang (61,7%)	5 orang (8,3%)	2 orang (3,3%)	0 %

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel pengawasan dimana, mayoritas jawaban dari responden setuju hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran karyawan.

#### 4. Model Regresi

##### a. uji asumsi klasik

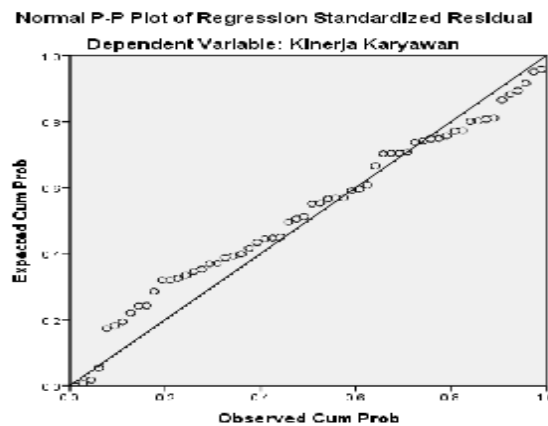
Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni :

- 1) Normalitas
- 2) Multikolinearitas
- 3) Heterokedastistas

##### 1) Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas**



**Sumber : SPSS 22.00**

Berdasarkan gambar IV.1 di atas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variabel dependen dan variabel independennya memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

## 2) Multikolieneritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan :

- a) Bila *Tolerance* < 0,1 atau sama dengan *VIF* > 5 maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.
- b) Bila *Tolerance* > 0,1 atau sama dengan *VIF* < 5 maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Dengan SPSS versi 22.00 maka dapat diperoleh hasil uji multikolinearitas sebagai berikut :

**Tabel IV.9**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pengawasan	.150	6.686
Lingkungan Kerja	.150	6.686

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Sumber : SPSS 22.00**

Berdasarkan tabel IV.7 diatas dapat diketahui bahwa nilai *VarianceInflation Factor* (VIF) untuk variabel pengawasan ( $X_1$ ) sebesar 6,686 dan variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar 6,686. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih besar dari nilai 5. Demikian juga nilai *Tolerance* pada variabel pengawasan ( $X_1$ ) sebesar 0,150 dan variabel lingkungan kerja kerja( $X_2$ ) sebesar 0,150. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih besar dari 5.

### 3) Uji Heterokedastisitas

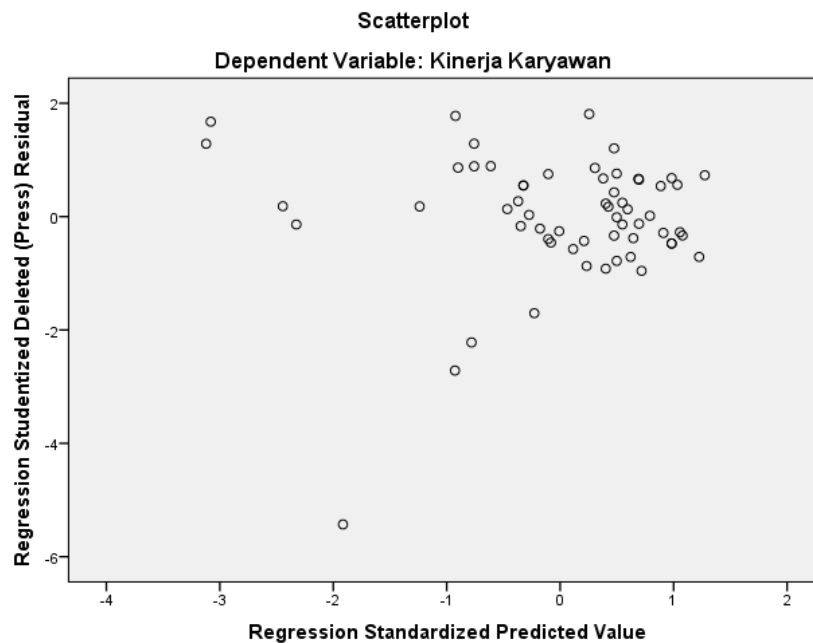
Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah dengan metode

informal. Metode informal dalam pengujian heterokedastisitas yakni metode grafik dan metode *Scatterplot*. Dasar analisis yaitu sebagai berikut :

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Dengan SPSS versi 22.00 maka dapat diperoleh hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut :

**Gambar IV.2**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**



**Sumber : SPSS 22.00**

Bentuk gambar IV.2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau

plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

### b. Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah kinerja karyawan sebagai variabel dependen dan disiplin kerja dan stress kerja sebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen. Berikut hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS versi 22.00.

**Tabel IV.10**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.687	2.854		-.241	.811
	Pengawasan	.635	.149	.532	4.269	.000
	Lingkungan Kerja	.484	.144	.418	3.353	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Sumber : SPSS 22.00**

Dari tabel IV.6 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- 1) Konstanta = -0,687
- 2) Pengawasan = 0,635
- 3) Lingkungan Kerja = 0,484

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = -0,687 + 0,635_1 + 0,484_2$$

Keterangan :

- 1) Konstanta sebesar -0,687 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka kinerja karyawan pada PT. Bakrie Sumatera Plantation, Tbk Asahan.
- 2)  $\beta_1$  sebesar 0,635 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila pengawasan mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,635 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- 3)  $\beta_2$  sebesar 0,484 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,484 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

### **c. Pengujian Hipotesis**

#### **1) Uji t Statistik atau Uji Parsial**

Untuk t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas ( $X_1$ ) secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Dimana :

$$t = r \frac{\sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = banyaknya pasangan rank

Bentuk pengujian :

- $H_0 : r_s = 0$ , artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).
- $H_a : r_s \neq 0$ , artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

- $H_0$  diterima apabila  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ . Df = n - 2
- $H_0$  ditolak apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS versi 22.00 maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut:

**Tabel IV.11**  
**Hasil Uji Statistik t (parsial)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.687	2.854		-.241	.811
	Pengawasan	.635	.149	.532	4.269	.000
	Lingkungan Kerja	.484	.144	.418	3.353	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Sumber : SPSS 22.00**

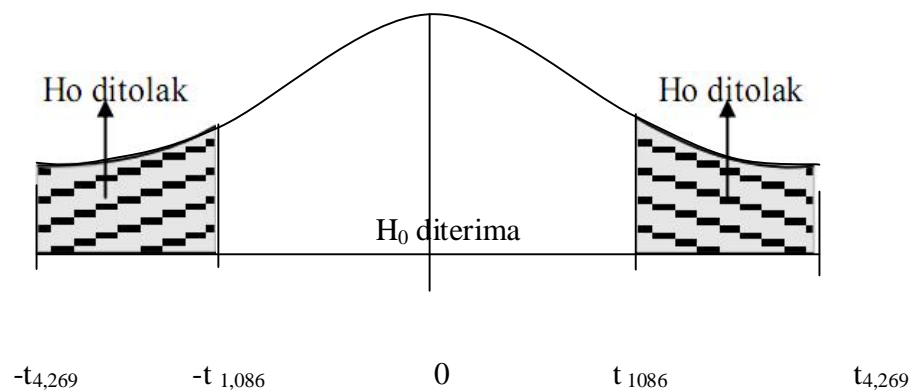


Hasil pengujian statistik 1 pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

**a) Pengaruh Pengawasan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan tabel IV.11 diatas diperoleh t hitung untuk variable disiplin kerja sebesar 4,269 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n-2$  ( $60-2=58$ ), di peroleh t tabel 1,086. Jika t hitung  $>$  t tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, demikian juga sebaliknya jika t hitung  $<$  t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, didalam hal ini  $t\text{-hitung} = 4,269 > t\text{-tabel} = 1,086$ . Ini berarti terdapat pengaruh antara pengawasan dengan kinerja karyawan PT. Bakrie Sumatera Plantation, Tbk Asahan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,00 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan kerja dengan kinerja karyawan PT. Bakrie Sumatera Plantation, Tbk Asahan.

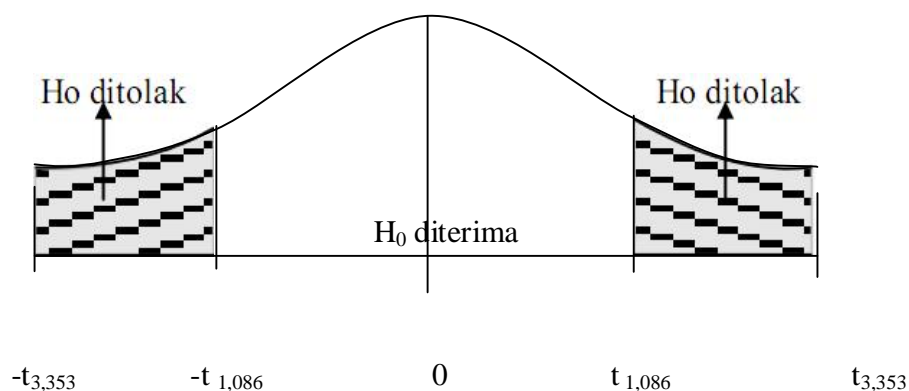


**Gambar IV.3 kriteria pengujian pengawasan dengan kinerja karyawan**

### b) Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Bedasarkan tabel IV.11 diatas diperoleh t hitung untuk variable disiplin kerja sebesar 3,353 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n-2$  ( $60-2=58$ ), di peroleh t tabel 1,086. Jika t hitung  $>$  t tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, demikian juga sebaliknya jika t hitung  $<$  t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, didalam hal ini t-hitung = 3,353  $>$  t-tabel =1,086. Ini berarti terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan PT. Bakrie Sumatera Plantation, Tbk Asahan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000  $<$  0,05, sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan PT. Bakrie Sumatera Plantation, Tbk Asahan.



**Gambar IV.4 kriteria pengujian lingkungan kerja dengan kinerja karyawan**

### 5. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu disiplin kerja dan stress kerja untuk

dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Uji F juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 22.00, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel IV.12**  
**Hasil Uji Simultan (Uji-F)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2581.805	2	1290.902	186.789	.000 <sup>b</sup>
Residual	393.929	57	6.911		
Total	2975.733	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pengawasan

**Sumber : SPSS 22.00**

Dari tabel IV.12 diatas bisa dilihat bahwa nilai f adalah 186,789, kemudian nilai sig nya adalah 0,000

$H_0: \beta = 0$ , artinya pengawasan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bakrie Sumatera Plantation, Tbk Asahan

$H_0: \beta \neq 0$ , artinya pengawasan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bakrie Sumatera Plantation, Tbk Asahan

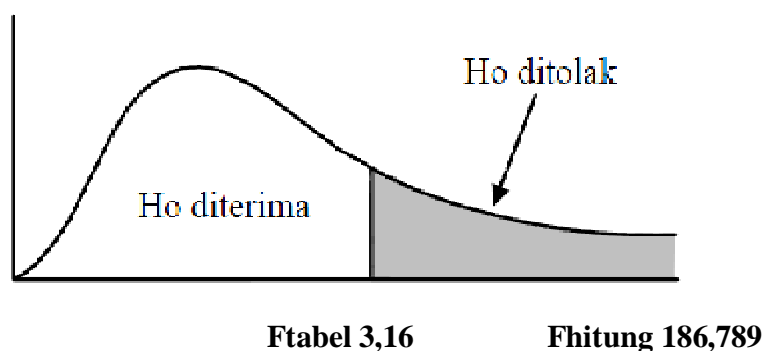
Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- 1) Jika  $f_{hitung} < f_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, artinya pengawasan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bakrie Sumatera Plantation, Tbk Asahan.

- 2) Jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, artinya pengawasan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bakrie Sumatera Plantation, Tbk Asahan

Berdasarkan tabel IV.12 diatas diperoleh  $f_{hitung}$  untuk variable faktor kebudayaan sebesar 186,789 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n-2$  ( $60-2=58$ ), di peroleh  $f_{tabel}$  3,16. Jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$  maka didapat pengaruh yang signifikan antara  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$ , demikian juga sebaliknya jika  $f_{hitung} < f_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$ , didalam hal ini  $f_{hitung} = 186,789 > f_{tabel} = 3,16$ . Ini berarti pengaruh positif antara pengawasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bakrie Sumatera Plantation, Tbk Asahan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas  $f$  yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000  $<$  0,05, sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara pengawasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bakrie Sumatera Plantation, Tbk Asahan



**Gambar IV.6 Kriteria Pengujian Pengawasan dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan**

## 6. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase disiplin kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

**Tabel IV.13**  
**Hasil Uji Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.931 <sup>a</sup>	.868	.863	2.62888

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Sumber : SPSS 22.00**

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,931 atau 93,1% yang berarti bahwa hubungan antara kinerja karyawan dengan variabel bebasnya, yaitu disiplin kerja dan stress kerja adalah erat. Pada nilai *R-Square* dalam penelitian ini sebesar 0,868 yang berarti 86,8% variasi dari kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel bebas yaitu pengawasan dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 13,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai *R-Square* ( $R^2$ ) atau koefisien determinasi dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,863 yang berarti 86,3% kinerja karyawan PT. Bakrie Sumatera Plantation, Tbk Asahan dapat

dijelaskan oleh pengawasan dan lingkungan kerja. Sedangkan 3,7% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kemudian *standard error of the estimated* artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. *Standard error of the estimated* disebut juga standar deviasi. *Standard error of the estimated* dalam penelitian ini adalah sebesar 2.62888 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi kinerja karyawan.

## **B. Pembahasan**

Analisis hasil temuan penelitian ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada tiga (3) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

### **1. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakrie Sumatera Plantation, Tbk Asahan diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 4,269 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,086 dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakrie Sumatera Plantation, Tbk Asahan.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakrie Sumatera Plantation, Tbk Asahan diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3,353 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,086 dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakrie Sumatera Plantation, Tbk Asahan.

## **3. Pengaruh Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh pengawasan dan lingkungan kerja pada PT. Bakrie Sumatera Plantation, Tbk Asahan. Dari uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) pada tabel diatas didapat  $F_{hitung}$  sebesar 186,789 sedangkan  $F_{tabel}$  diketahui sebesar 3,16. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar  $0,000 \leq 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakrie Sumatera Plantation, Tbk Asahan

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh pengawasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakrie Sumatera Plantation, Tbk Asahan adalah sebagai berikut.

1. Secara parsial diketahui bahwa pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Bakrie Sumatera Plantation, Tbk Asahan dengan hasil uji statistic di peroleh  $t_{hitung} 4,269 > t_{tabel} 1,086$  dengan angka signifikan  $0,000 < 0,05$
2. Secara parsial diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Bakrie Sumatera Plantation, Tbk Asahan dengan hasil uji statistic di peroleh  $t_{hitung} 3,353 > t_{tabel} 1,086$  dengan angka signifikan  $0,000 < 0,05$
3. Secara simultan diketahui bahwa pengawasan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Bakrie Sumatera Plantation, Tbk Asahan dengan hasil uji statistic di peroleh  $t_{hitung} 186,789 > t_{tabel} 3,16$  dengan angka signifikan  $0,000 < 0,05$

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :



1. Karyawan hendaknya meningkatkan kinerjanya guna mencapai tujuan dan cita-cita PT. Bakrie Sumatera Plantation, Tbk Asahan.
2. Dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Bakrie Sumatera Plantation, Tbk Asahan hendaknya memperketat pengawasan didalam bekerja.
3. Hendaknya pihak perusahaan memperhatikan lingkungan kerja karyawannya guna meningkatkan kinerja karyawannya.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku :

- Agustini, Fauzia (2011). *Manajemen Sumber daya Manusia Lanjutan*. Medan : Madenatera
- Assuari, Sofyan, (2008). *Manajemen Produksi dan Operasi*. Yogyakarta: Lembaga penerbit
- Donni dan Agus (2013). *Manajemen Perusahaan*, Jakarta : Kencana
- Handoko, T.H. (2012). *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta
- Juliandi, Azuar. (2013). *Metodologi Penelitian kuantitatif*. Bandung : Ciptapustaka Media Perintis
- Kasmir, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Raja Grafindo
- Kadarisman, (2014). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-3, Jakarta : PT. Raja Grafindo
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kesebelas, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Nela, Bambang. (2012) “*Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan kantor pelayanan pajak pertama Malang Utara)*”. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Ridwan Hasanudin . (2014) “*Pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Banten*”. Program Study Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Stie Bina Bangsa Banten.
- Rodi Ahmad Ginanjar. (2013) “*Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman*”. Program Study Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. (2011). *Budaya Organisasi*. (Edisi pertama). Jakarta : Kencana
- Simanjuntak, J.P. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia

Sugiyono, (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan ke Enambelas. Penerbit Alfabeta. Bandung.

Sunyoto, Danang (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS (Canter of Academic Publishing Service)