

## **PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PELABUHAN INDONESIA II (Persero) CABANG LAMPUNG**

**Sutarni<sup>1</sup>**

<sup>1</sup> Program Akuntansi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satu Nusa Lampung  
e-mail: nani.ajeng83@gmail.com

### **Abstrak**

Objek penelitian dari skripsi adalah PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang. dimana sejak tahun 1991 hingga sekarang statusnya adalah Perusahaan Perseroan (Persero) berdasarkan pada Peraturan Pemerintah No. 57 tahun 1991 tanggal 19 Oktober 1991 serta dikuatkan status badan hukumnya berdasarkan Akte Notaris Imas Fatimah, S.H No. 3 tahun 1992 pada tanggal 11 Desember 1992. Dengan demikian Pelabuhan Panjang pada saat ini pengelolaannya dilakukan oleh PT (Persero) Pelabuhan Indonesia II yang berkantor pusat di Jakarta. Adapun maksud dan tujuan Peraturan Pemerintah RI tersebut adalah untuk menyelenggarakan dan menunjang kebijaksanaan serta peranan pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan. Permasalahan yang diteliti adalah ingin menganalisis pengaruh pengawasan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang karena kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang menurun. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kepustakaan dilakukan dengan cara pengumpulan data melalui buku-buku, karya ilmiah dan penunjang kepustakaan lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini dan penelitian lapang dilakukan dengan meneliti langsung pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang. Berdasarkan hasil analisis kualitatif pada variabel pengawasan, ternyata mayoritas karyawan sebesar 79,5% menyatakan setuju jika pimpinan memberikan tindakan berupa teguran bila ada karyawan yang tidak masuk kerja dengan alasan yang kurang jelas. Pemberian teguran tersebut merupakan salah satu bentuk pengawasan yang dilakukan pimpinan guna meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam bekerja sehingga tidak mengganggu produktivitas PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang. Berdasarkan hasil analisis kualitatif pada variabel kinerja karyawan, ternyata mayoritas karyawan sebesar 69,2% menyatakan setuju jika adanya surat peringatan pertama, kedua dan ketiga merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan oleh PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang untuk merangsang karyawan agar berdisiplin dalam bekerja.

**Kata Kunci:** Pengawasan, Kinerja

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1 LATAR BELAKANG**

Perkembangan industri pada era globalisasi ini dirasakan sangat penting, majunya suatu perekonomian suatu negara dapat diukur dari perkembangan pendidikan. Indikasi dari semakin pesatnya suatu perkembangan pendidikan yaitu dengan adanya pelayanan yang semakin berkualitas untuk masyarakat ditujukan untuk memenuhi kebutuhan yang beragam, mendorong pemerataan kesempatan pendidikan seluas-luasnya bagi masyarakat dan meningkatkan kemampuan sumber daya manusia.

Pelaksanaan kegiatan manajemen pelayanan yang semakin berkualitas untuk masyarakat perlu dilakukan dengan kerjasama yang baik antara pihak-pihak PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang yang berkepentingan untuk penentuan apakah suatu produk telah sesuai dan tepat dengan apa yang diharapkan efektif dan efisien, yaitu tepat mutu (kualitas), tepat jumlah (kuantitas), tepat waktu dan hanya memerlukan biaya yang rendah di dalam pengawasan kualitas tersebut. Jika pengawasan kualitas dilaksanakan secara efektif, kerusakan akan berkurang, pemborosan bahan baku dan waktu yang digunakan juga akan menurun. Hal ini akan meningkatkan produktivitas, penurunan biaya, memiliki harga jual yang bersaing dan mengangkat reputasi PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang .

Keberhasilan dan kemajuan organisasi dalam suatu PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang bukan hanya dilihat dari besarnya profit yang diperoleh oleh PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang tersebut, tetapi ada banyak faktor pendukung lain yang membuat PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang tersebut dikatakan mengalami kemajuan dan keberhasilan, salah satu diantaranya adalah kualitas sumber daya manusia yang ada dalam PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang tersebut.

PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang organisasi sejalan dengan adanya pertumbuhan pelayanan yang semakin berkualitas untuk masyarakat yang semakin meningkat menyebabkan persaingan dalam dunia usaha semakin ketat. PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang berusaha agar dapat mencapai perkembangan dan kelangsungan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang. Kemampuan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang yang bersaing, khususnya dalam pengawasan kinerja yang semakin berkualitas untuk masyarakat dapat menentukan posisi PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang dimasyarakat.

## **1.2 IDENTIFIKASI MASALAH**

Berdasarkan data yang telah dikemukakan sebelumnya identifikasi masalah yang ada adalah:

1. Terjadinya penurunan kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang.
2. Ingin menganalisis pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang .

## **1.3 BATASAN MASALAH**

Penulis membatasi masalah pada pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang.

## **1.4 PERUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan batasan masalah maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah bagaimana pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang .

## **II. LANDASAN TEORI**

### **2.1 TEORI PENDUKUNG**

#### **A. Pengertian Manajemen**

Manajemen merupakan suatu ilmu dan seni untuk menerapkan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok manusia yang dilengkapi dengan sumber ekonomi (faktor produksi) untuk mencapai tujuan yang ditentukan sebelumnya. Definisi manajemen menurut Hasibuan (2004:1) mengemukakan bahwa : “Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

#### **B. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang sebagai salah satu bentuk organisasi membutuhkan sumber daya manusia dalam merealisasikan tujuannya, karena manusia merupakan faktor yang terpenting yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan maupun perilaku organisasi.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang

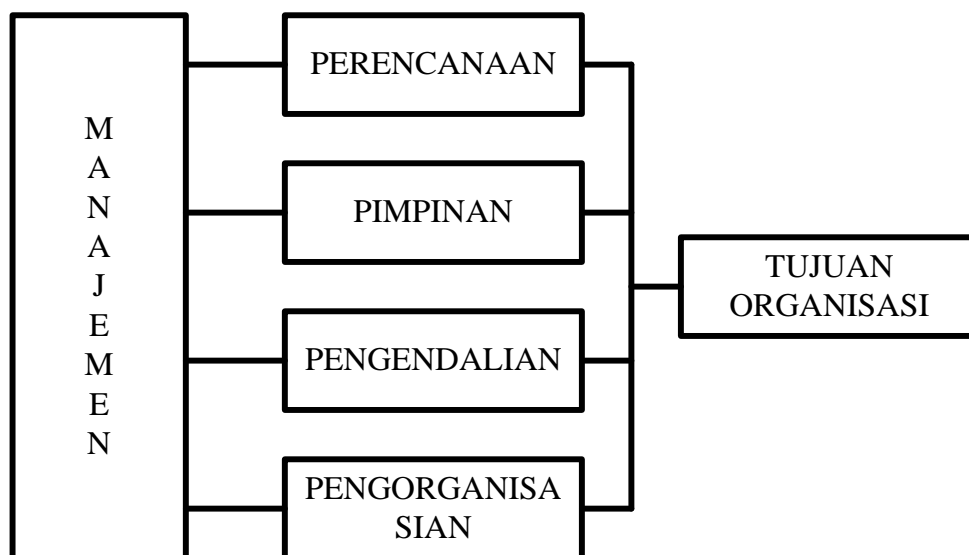
Panjang. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang. Dengan demikian fokus yang dipelajari Manajemen Sumber Daya Manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Penjelasan diatas tentang definisi manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutus hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang secara terpadu. Definisi tentang manajemen sumber daya manusia tersebut mengemukakan tentang fungsi-fungsi sumber daya manusia dapat diterjemahkan kedalam sejumlah kegiatan-kegiatan sumber daya manusia adalah tindakan-tindakan yang diambil untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif berbagai kegiatan sumber daya manusia ini diuraikan dalam gambar 2.1 berikut:

Salah satu unsur penting dari manajemen adalah manusia (karyawan, buruh, karyawan, atau tenaga kerja). Setiap organisasi yang menerapkan sistem manajemen yang baik tentunya selalu mengupayakan cara-cara yang tepat untuk meningkatkan kemampuan organisasinya dalam proses operasional dengan harapan laba yang diperoleh dapat meningkat. Kelancaran operasional suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh tenaga kerjanya.

Kesimpulannya, pelayanan merupakan kegiatan yang dilakukan oleh PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang / organisasi untuk memenuhi masyarakat dalam upaya memenuhi kebutuhan atau permintaannya. Arti pelayanan publik selalu terkait dengan pengertian “public” khususnya dalam kaitannya dengan kajian public administration. Public administration tidak secara tradisional lagi diartikan semata-mata bersifat kelembagaan, tetapi dalam hubungannya dengan seberapa besar pengaruh kaitan lembaga tersebut dengan kepentingan publik (Edi Suharto, 2005).

Keempat proses tersebut saling berkaitan satu dengan lainnya dan tidak dipisahkan hal ini dapat dilihat dalam gambar dibawah ini :



Gambar 2.2. Empat Fungsi Pokok Perencanaan

Sumber : James A.F.Stoner ( 2005:10)

Berdasarkan definisi tersebut dapat dijelaskan bahwa yang dikelola adalah manusia, bukan sumber daya lain. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Semakin maju suatu perusahaan semakin diperlukan manajemen yang

sempurna. Hal ini disebabkan semakin kompleksnya masalah yang harus ditangani secara terarah dan sistematis. Sebagai suatu proses yang bertahap manajemen dapat membantu untuk mendayagunakan sumber-sumber daya perusahaan secara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan perusahaan.

### C. Pengawasan

Assuri (2004:173) menyebutkan bahwa yang dimaksud pengawasan adalah kegiatan untuk memastikan apakah kebijaksanaan dapat tercermin dalam pelayanan kepada masyarakat akhir. Dengan kata lain pengawasan merupakan usaha untuk mempertahankan kinerja kepada masyarakat yang dihasilkan agar sesuai dengan spesifikasi kepada masyarakat yang telah ditetapkan oleh PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang .

Assuri (2004:274) menyatakan bahwa secara terperinci pengawasan kinerja bertujuan untuk :

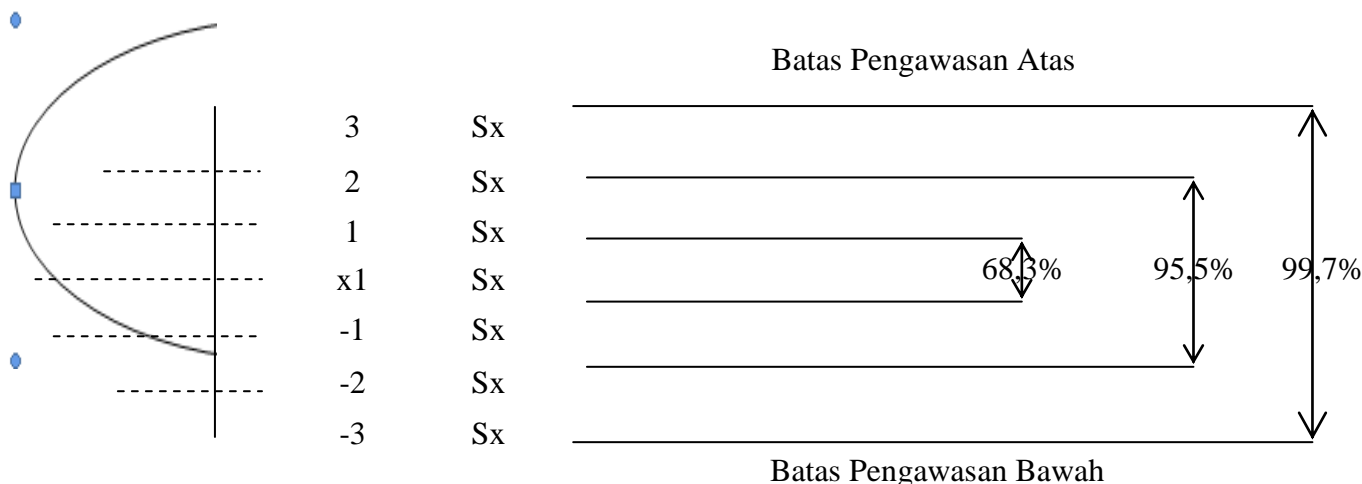
- a. Agar pelayanan kepada masyarakat hasil pelayanan kepada masyarakat dapat mencapai standar mutu yang telah ditetapkan.
- b. Mengubah agar biaya pemeriksaan (inspeksi) dapat menjadi sekecil mungkin.
- c. Mengusahakan agar biaya dari pelayanan kepada masyarakat dan proses dengan menggunakan mutu pelayanan kepada masyarakat tertentu dapat menjadi sekecil mungkin.
- d. Mengusahakan agar biaya pelayanan kepada masyarakat dapat menjadi serendah mungkin.

Tipe pengawasan terbagi tiga, yaitu pengawasan pendahuluan, Pengawasan yang dilakukan bersamaan dengan pelaksanaan kegiatan (*Concurrent*), dan pengawasan umpan balik. Pengawasan pendahuluan (*feed forward control*) atau sering disebut *steering control*, dirancang untuk mengantisipasi masalah-masalah atau penyimpangan-penyimpangan dari standar atau tujuan dan memungkinkan koreksi dibuat sebelum suatu tahapan kegiatan tertentu diselesaikan. Jadi pendekatan pengawasan ini lebih aktif dan agresif, dengan mendeteksi masalah-masalah dan mengambil tindakan yang diperlukan sebelum suatu masalah terjadi. Pengawasan ini akan lebih efektif hanya bila pengelola mendapatkan informasi yang akurat dan tepat waktu.

Bagan kontrol dibuat dengan mengambil langkah-langkah sebagai berikut :

- (1) Mengukur pelayanan kepada masyarakat dari sampel, n
- (2) Hitung meannya, P
- (3) Hitung deviasi standar  $S_p = \sqrt{\frac{\bar{P}(1-\bar{P})}{n}}$
- (4) Menghitung  $S_p = \frac{S}{\sqrt{n}}$
- (5) Hitung batas atas  $+3 S_p$  dan batas bawah  $-3 S_p$  yaitu  $99,7\% \pm 2 S_p$  yaitu  $95,5\%$  dan  $\pm 1 S_p$  dengan  $68,3\%$ .
- (6) Sebelum bagan kontrol digunakan, perlu dicek dengan toleransi yang digariskan.

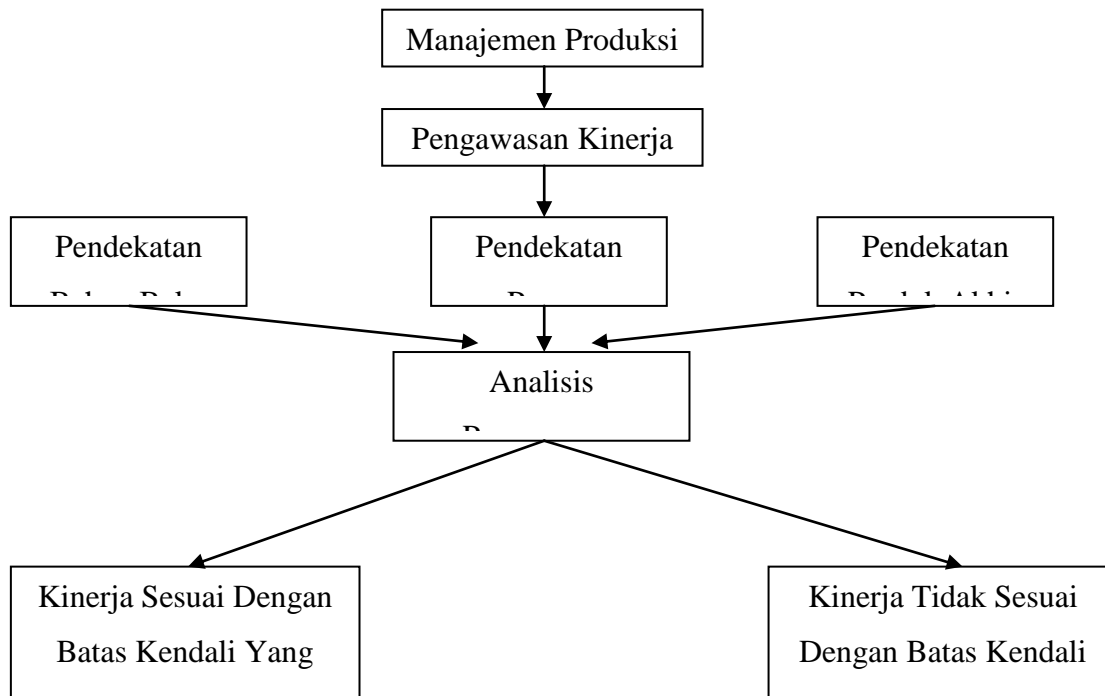
Penentuan batas atas dan batas bawah untuk pengawasan kinerja terlihat pada gambar 2.3 dibawah ini :



Gambar 2.3 Penentuan Batas Atas Dan Batas Bawah Untuk Pengawasan Kinerja.

**2.2 KERANGKA PEMIKIRAN**

Eksistensi dan kelangsungan hidup PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang tidak terlepas dari sumber daya manusia yang merupakan faktor penggerak utama dalam operasionalisasi PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang tersebut, dalam hal ini karyawan berperan aktif dalam menetapkan, mendukung serta melaksanakan rencana, proses, system dan penentu terwujudnya tujuan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang yang telah ditetapkan.



Gambar 2.4. Kerangka Pemikiran Pengawasan Terhadap Kinerja PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang

## **2.3 HIPOTESIS**

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian kebenarannya masih harus diuji secara empiris. Hipotesis dalam penelitian ini adalah : “Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang ”.

## **III. METODOLOGI PENELITIAN**

### **3.1 OBJEK PENELITIAN**

Objek penelitian adalah PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang dimana sejak tahun 1991 hingga sekarang statusnya adalah Perusahaan Perseroan (Persero) berdasarkan pada Peraturan Pemerintah No. 57 tahun 1991 tanggal 19 Oktober 1991 serta dikuatkan status badan hukumnya berdasarkan Akte Notaris Imas Fatimah, S.H No. 3 tahun 1992 pada tanggal 11 Desember 1992. Dengan demikian Pelabuhan Panjang pada saat ini pengelolaannya dilakukan oleh PT (Persero) Pelabuhan Indonesia II yang berkantor pusat di Jakarta. Adapun maksud dan tujuan Peraturan Pemerintah RI tersebut adalah untuk menyelenggarakan dan menunjang kebijaksanaan serta peranan pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan serta untuk memupuk kepentingan bagi perusahaan dengan menyelenggarakan usaha jasa kepelabuhan dan usaha lainnya yang mempunyai hubungan dengan kegiatan pelabuhan.

### **3.2 METODE PENELITIAN**

Untuk mendapatkan data dalam penelitian ini, penulis menggunakan dua jenis penelitian sebagai berikut :

1. Penelitian Kepustakaan

Dilakukan dengan cara pengumpulan data melalui buku-buku, karya ilmiah dan penunjang kepustakaan lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini.

2. Penelitian Lapangan

Dilakukan dengan meneliti langsung pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang dimana sejak tahun 1991 hingga sekarang statusnya adalah Perusahaan Perseroan (Persero)

### **3.3 TEKNIK PENGUMPULAN DATA**

Teknik pengumpulan data dengan cara mengumpulkan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data Primer

Data yang digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian dengan langsung dari lapangan. Sumber data primer adalah kuesioner yang disebarkan kepada karyawan secara acak sebagai responden, wawancara dengan pihak-pihak yang berhubungan langsung .

2. Data Sekunder

Yaitu berupa data yang relevan dengan masalah penelitian yang bersumber dari literatur-literatur baik yang terdapat di PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang maupun di perpustakaan

### **3.4 VARIABEL PENELITIAN**

Menurut pendapat Sugiyono (2000:31) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)  
Variabel bebas adalah suatu variabel yang dapat mempengaruhi variabel lain (variabel terikat). Dalam hal ini yang menjadi variabel bebasnya adalah pengawasan.
2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)  
Variabel terikat adalah suatu variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel lainnya (variabel bebas). Disini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan.

### 3.5 CARA MENGANALISIS

Cara menganalisis yaitu dengan menganalisis populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang, tidak termasuk pimpinan yang berjumlah 73 orang.

## IV. HASIL STUDI DAN PEMBAHASAN

### 4.1 GAMBARAN UMUM PT. PELABUHAN INDONESIA II (PERSERO) CABANG PANJANG

Gambaran umum PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang berawal pada mulanya Pelabuhan Panjang hanya merupakan pelabuhan kecil yang dibangun di propinsi Lampung tepatnya di Teluk Betung dan hanya disinggahi perahu-perahu layar, kapal motor untuk kegiatan angkutan hasil pertanian dan perikanan sebagai kebutuhan hidup sehari-hari. Kegiatan Usaha

Sebagai perusahaan yang telah dewasa dengan berbagai status badan hukum yang telah dialaminya menggambarkan adanya perkembangan perusahaan yang cukup dinamis dengan perkembangan ekonomi. Kegiatan pelabuhan saat ini telah berkembang menjadi pelabuhan ekspor impor dengan sistem kontainerisasi yang menggunakan peralatan teknologi maju, di mana hal ini sejalan dengan permintaan pengguna jasa pelabuhan, perkembangan perdagangan internasional, serta perkembangan teknologi.

#### 1. Struktur Organisasi

Struktur organisasi perusahaan mempunyai peranan yang sangat penting dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Struktur organisasi perusahaan harus dapat meningkatkan terciptanya koordinasi atau kerja sama di antara semua bagian yang terdapat di perusahaan dalam rangka menciptakan iklim organisasi yang baik dalam masing-masing unit atau bagian. Struktur organisasi PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang dapat dilihat pada lampiran.

### 4.2 PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PELABUHAN INDONESIA II (PERSERO) CABANG PANJANG

Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang dengan menggunakan pendidikan karyawan menunjukkan latar belakang pendidikan formal karyawan sampai masuk ke organisasi. Pendidikan sedikit banyak akan menentukan kemampuan karyawan baik dalam menerima tugas maupun melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Tabel 4.1. Rekapitulasi Nilai Validitas Pada Variabel Bebas Dan Variabel Terikat

Pengawasan	Nilai r hitung	r tabel (N=39; $\alpha=0,05$ )	Keterangan
Pertanyaan 1	0,586	0,316	Valid
Pertanyaan 2	0,711		
Pertanyaan 3	0,589		

Pertanyaan 4	0,724		
Pertanyaan 5	0,688		
Pertanyaan 6	0,868		
Pertanyaan 7	0,585		
Pertanyaan 8	0,573		
Pertanyaan 9	0,767		
Pertanyaan 10	0,659		
Pertanyaan 1	0,571		
Pertanyaan 2	0,590		
Pertanyaan 3	0,712		
Pertanyaan 4	0,835	0,316	Valid r-hitung > r-tabel
Pertanyaan 5	0,637		
Pertanyaan 6	0,648		
Pertanyaan 7	0,366		
Pertanyaan 8	0,571		
Pertanyaan 9	0,677		
Pertanyaan 10	0,482		

Sumber: PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang, 2019

Berdasarkan hasil uji validitas dapat diketahui bahwa semua item yang diujimenghasilkan nilai yang valid. Dapat dikatakan valid karena tiap item mempunyai nilai r hasil perhitungan yang berada di atas nilai r tabel yang telahditentukan,

Tabel 4.2. Rekapitulasi Nilai Reliabilitas Pada Variabel Bebas Dan VariabelTerikat

Variabel	Reliabilitas Hitung	Keterangan	Keputusan
Pengawasan	0,867	Syarat nilai Alpha Cronbach > 0,7	Reliabel
Kinerja	0,827		

Sumber: PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang, 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, instrument penelitian dapat dikatakan reliabel.Dapat dikatakan reliabel karena nilai *cronbach alpha* lebih besar 0,7, sehinggadalam hal ini menunjukkan bahwa pengukuran yang digunakan reliabel. Suatu pengukuran dikatakan reliabel berarti pengukuran konsisten dalam memberikanpenilaian atas apa yang diukur. **HASIL PENELITIAN DAN INTERPRESTASI**

Hasil penelitian dan interprestasinya dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh yangditimbulkan variabel pengawasan terhadap variabel kinerja karyawan padaPT..Untuk itu tahap pertama yang dilakukan yaitu menguji tingkat hubungan keduavariabel dengan menggunakan korelasi *pearson product moment*.

Tabel 4.3. Hasil Pengujian *Correlation Pearson Product Moment*  
Correlations

		Pengawasan	Kinerja
Pengawasan	Pearson Correlation	1	471**
	Sig. (2-tailed)		.002
	N	39	39
Kinerja	Pearson Correlation	471**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	
	N	39	39

\*\*Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

Sumber: PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan *correlationpearson product moment*, ternyatavariabel pengawasan mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan.Hubungan yang terjadi antara variabel



pengawasan dengan variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 0,471 dan signifikan  $(0,002) < (0,05)$ . Nilai 0,471 kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel pada  $N=39$  ( $df = 95\%$ ,  $\alpha = 5\%$ ) dan di dapat nilai 0,316 sehingga r-hitung  $(0,471) > r$ -tabel  $(0,316)$  yang artinya terdapat hubungan yang sedang antara variabel pengawasandengan variabel kinerja karyawan.

Tabel 4.4. Tanggapan Responden Mengenai Teguran Yang Diberikan Pimpinan

Pernyataan	Jawaban	F	%
Pimpinan memberikan tindakan berupa teguran bila anda tidak hadir dengan alasan yang kurang jelas	Sangat setuju	2	5,1
	Setuju	31	79,5
	Netral	5	12,8
	Tidak setuju	1	2,6
	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		39	100

Sumber: PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang, 2019

Tanggapan responden terhadap item pertanyaan nomor 1 yaitu pimpinan memberikan tindakan berupa teguran bila tidak hadir dengan alasan yang kurang jelas, dari 39 karyawan yang memberikan tanggapan sebanyak 2 karyawan atau 5,1% responden menyatakan sangat setuju, 31 Karyawan atau 79,5% responden menyatakan setuju, 5 karyawan atau 12,8% responden menyatakan netral atau ragu-ragu 1 karyawan atau 2,6% responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada karyawan yang menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel 4.5. Tanggapan Responden Mengenai Penyelesaian Pekerjaan Tepat Waktu

Pernyataan	Jawaban	F	%
Tugas selalu selesai tepat pada waktu yang telah ditetapkan	Sangat setuju	3	7,7
	Setuju	10	25,6
	Netral	16	41
	Tidak setuju	10	25,6
	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		39	100

Sumber: PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang, 2019

Tanggapan responden terhadap item pertanyaan nomor 2 yaitu karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan, dari 39 karyawan yang memberikan tanggapan sebanyak 3 karyawan atau 7,7% responden menyatakan sangat setuju, 10 karyawan atau 25,6% responden menyatakan setuju 16 karyawan atau 41% responden menyatakan netral atau ragu-ragu 10 karyawan atau 25,6% responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada karyawan yang menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel 4.6. Tanggapan Responden Mengenai Target Pekerjaan

Pernyataan	Jawaban	F	%
Target pekerjaan yang telah ditetapkan selalu tercapai	Sangat setuju	3	7,7
	Setuju	23	59
	Netral	10	25,6
	Tidak setuju	3	7,7
	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		39	100

Sumber: PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang, 2019

Tanggapan responden terhadap item pertanyaan nomor 3 yaitu target pekerjaan yang telah ditetapkan organisasi selalu tercapai, dari 39 karyawan yang memberikan tanggapan sebanyak 3 karyawan atau 7,7% responden menyatakan sangat setuju, 23 karyawan atau 59% responden

menyatakan setuju 10 karyawan atau 25,6% responden menyatakan netral atau ragu-ragu, 3 karyawan atau 7,7% responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada karyawan yang menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel 4.7. Tanggapan Responden Mengenai Pemberian Laporan

Pernyataan	Jawaban	F	%
Setiap pekerjaan yang telah selesai, hasilnya dilaporkan pada pimpinan	Sangat setuju	10	25,6
	Setuju	15	38,5
	Netral	9	23,1
	Tidak setuju	5	12,5
	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		39	100

Sumber: PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang, 2019

Tanggapan karyawan terhadap item pertanyaan nomor 4 yaitu setiap pekerjaan yang telah selesai, hasilnya dilaporkan pada pimpinan, dari 39 karyawan yang memberikan tanggapan sebanyak 10 karyawan atau 25,6% responden menyatakan sangat setuju, 15 karyawan atau 38,5% responden menyatakan setuju, 9 karyawan atau 23,1% responden menyatakan netral atau ragu-ragu, 5 karyawan atau 12,5% responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada karyawan yang menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel 4.8. Tanggapan Responden Mengenai Koreksi Yang Dilakukan Pimpinan

Pernyataan	Jawaban	F	%
Pimpinan selalu melakukan tindakan koreksi setiap pekerjaan yang saudara kerjakan	Sangat setuju	5	12,8
	Setuju	16	41
	Netral	14	35,9
	Tidak setuju	4	10,3
	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		39	100

Sumber: PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang, 2019

Tanggapan responden terhadap item pertanyaan nomor 5 yaitu pimpinan selalumelakukan tindakan koreksi setiap pekerjaan yang karyawan kerjakan, dari 39karyawan yang memberikan tanggapan sebanyak 5 karyawan atau 12,8% responden menyatakan sangat setuju, 16 karyawan atau 41% responden menyatakan setuju, 14 karyawan atau 35,9% responden menyatakan netral atau ragu-ragu, 4 karyawan atau 10,37% responden menyatakan tidak setuju dan tidakada karyawan yang menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel 4.9. Tanggapan Responden Mengenai Tindakan Melakukan Kesalahan Dalam Bekerja

Pernyataan	Jawaban	F	%
Pernah melakukan kesalahan dalam bekerja	Sangat setuju	5	12,8
	Setuju	22	56,4
	Netral	11	28,2
	Tidak setuju	1	2,6
	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		39	100

Sumber: PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang, 2019

Tanggapan responden terhadap item pertanyaan nomor 6 mengenai tindakanmelakukan kesalahan dalam bekerjadari 39 karyawan yang memberikantanggapan sebanyak 5 karyawan atau 12,8% responden menyatakan sangatsetuju, 22karyawanatau 56,4% responden menyatakan setuju, 11

karyawan atau 28,2% responden menyatakan netral atau ragu-ragu, 1 karyawan atau 2,6% responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada karyawan yang menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel 4.10. Tanggapan Responden Mengenai Kesalahan Dalam Bekerja

Pernyataan	Jawaban	F	%
Apabila Anda melakukan kesalahan dalam bekerja, pimpinan meminta Anda untuk memperbaiki	Sangat setuju	0	0
	Setuju	21	53,8
	Netral	14	35,9
	Tidak setuju	4	10,3
	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		39	100

Sumber: PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang, 2019

Tanggapan responden terhadap item pertanyaan nomor 7 yaitu apabila melakukan kesalahan dalam bekerja pimpinan meminta untuk memperbaiki, dari 39 karyawan yang memberikan tanggapan sebanyak 21 karyawan atau 53,8% responden menyatakan setuju, 14 karyawan atau 35,9% responden menyatakan netral atau ragu-ragu, 4 karyawan atau 10,3% responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada karyawan yang menyatakan sangat setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel 4.11. Tanggapan Responden Mengenai Penggunaan Alat Kerja

Pernyataan	Jawaban	F	%
Dalam menggunakan alat kerja, pimpinan memberikan petunjuk cara penggunaannya sesuai dengan standar kerja	Sangat setuju	13	33,3
	Setuju	23	59
	Netral	2	5,1
	Tidak setuju	1	2,6
	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		39	100

Sumber: PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang, 2019

Tanggapan karyawan terhadap item pertanyaan nomor 8 yaitu dalam menggunakan alat kerja pimpinan memberikan petunjuk cara penggunaannya sesuai dengan standar kerja, dari 39 karyawan yang memberikan tanggapan sebanyak 13 karyawan atau 33,3% responden menyatakan sangat setuju, 23 karyawan atau 59% responden menyatakan setuju 2 karyawan atau 5,1% responden menyatakan netral atau ragu-ragu, 1 karyawan atau 2,6% responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada karyawan yang menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel 4.12. Tanggapan Responden Mengenai Pengawasan Dari Pimpinan Kepada Karyawan Dalam Memberikan Pelayanan

Pernyataan	Jawaban	F	%
Pimpinan selalu mengawasi Anda dalam pemberian pelayanan kepada setiap warga	Sangat setuju	3	7,7
	Setuju	10	25,6
	Netral	18	46,2
	Tidak setuju	8	20,5
	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		39	100

Sumber: PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang, 2019

Tanggapan responden terhadap item pertanyaan nomor 10 yaitu pimpinan selalu melakukan pengawasan kepada karyawan dalam memberikan pelayanan pada setiap warga, dari 39 karyawan yang memberikan tanggapan sebanyak 3 karyawan atau 7,7% responden menyatakan sangat setuju, 10 karyawan atau 25,6% responden menyatakan setuju 18 karyawan atau 46,2% responden menyatakan netral atau ragu-ragu, 8 karyawan atau 20,5% responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada karyawan yang menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel 4.13. Tanggapan Responden Mengenai Pemberian Peringatan

Pernyataan	Jawaban	F	%
Adanya surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan oleh organisasi untuk merangsang Anda agar berdisiplin dalam bekerja	Sangat setuju	9	23,1
	Setuju	27	69,2
	Netral	1	2,6
	Tidak setuju	1	2,6
	Sangat tidak setuju	1	2,6
Jumlah		39	100

Sumber: PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang, 2019

Tanggapan responden terhadap item pertanyaan nomor 1 dan 2 yaitu adanya peringatan pertama, kedua dan ketiga merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan oleh organisasi untuk merangsang karyawan agar berdisiplin dalam bekerja dari 39 karyawan yang memberikan tanggapan sebanyak 9 karyawan atau 23,1% responden menyatakan sangat setuju, 27 karyawan atau 69,2% responden menyatakan setuju, 1 karyawan atau 2,6% responden menyatakan netral atau ragu-ragu, 1 karyawan atau 2,6% responden menyatakan tidak setuju dan 1 karyawan atau 2,6% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel 4.14. Tanggapan Responden Mengenai Peraturan Tata Tertib

Pernyataan	Jawaban	F	%
Adanya peraturan yang menyatakan bahwa seorang karyawan melanggar tata tertib akan diberikan sanksi dengan segera, diharapkan akan lebih mudah menegakkan kinerja dan memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi	Sangat setuju	12	30,8
	Setuju	22	56,4
	Netral	2	5,1
	Tidak setuju	2	5,1
	Sangat tidak setuju	1	2,6
Jumlah		39	100

Sumber: PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang, 2019

Tanggapan responden terhadap item pertanyaan nomor 3 dan 4 yaitu adanya peraturan yang menyatakan bahwa seorang karyawan yang melanggar tata tertib akan diberikan sanksi dengan segera diharapkan akan lebih mudah menegakkan kinerja dan memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi, dari 39 karyawan yang memberikan tanggapan sebanyak 12 karyawan atau 30,8% responden menyatakan sangat setuju, 22 karyawan atau 56,4% responden menyatakan setuju, 2 karyawan atau 5,1% responden menyatakan netral atau ragu-ragu, 2 karyawan atau 5,1% responden menyatakan tidak setuju dan 1 karyawan atau 2,6% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel 4.15. Tanggapan Responden Mengenai Pemberian Peringatan Dengan Konsisten

Pernyataan	Jawaban	F	%
Dalam upaya untuk menggerakkan Anda dalam menyatukan suatu peraturan, pimpinan memberikan peringatan dengan konsisten	Sangat setuju	13	33,3
	Setuju	19	48,7
	Netral	4	10,3
	Tidak setuju	2	5,1
	Sangat tidak setuju	1	2,6
Jumlah		39	100

Sumber: PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang, 2019

Tanggapan responden terhadap item pertanyaan nomor 5 yaitu dalam upaya untuk menggerakkan karyawan dalam menyatukan suatu peraturan, pimpinan memberikan peringatan dengan konsisten, dari 39 karyawan yang memberikan tanggapan sebanyak 13 karyawan atau 33,3% responden menyatakan sangat setuju, 19 karyawan atau 48,7% responden menyatakan setuju, 4 karyawan atau 10,3% responden menyatakan netral atau ragu-ragu, 2 karyawan atau 5,1% responden menyatakan tidak setuju dan 1 karyawan atau 2,6% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel 4.16. Tanggapan Responden Mengenai Pelanggaran Tata Tertib

Pernyataan	Jawaban	F	%
Karyawan yang melanggar tata tertib diberikan sanksi dengan konsisten	Sangat setuju	8	20,5
	Setuju	12	30,8
	Netral	12	30,8
	Tidak setuju	7	17,9
	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		39	100

Sumber: PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang, 2019

Tanggapan responden terhadap item pertanyaan nomor 6 yaitu karyawan yang melanggar tata tertib diberikan sanksi dengan konsisten, dari 39 karyawan yang memberikan tanggapan sebanyak 8 karyawan atau 20,5% responden menyatakan sangat setuju, 12 karyawan atau 30,8% responden menyatakan setuju, 12 karyawan atau 30,8% responden menyatakan netral atau ragu-ragu, 7 karyawan atau 17,9% responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada karyawan yang menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel 4.17. Tanggapan Responden Mengenai Sanksi dengan Konsisten Terhadap Karyawan yang Melanggar Kinerja

Pernyataan	Jawaban	F	%
Pemberian sanksi dengan konsisten terhadap karyawan yang melanggar kinerja menunjukkan pihak organisasi memberlakukan kepada semua karyawan secara adil dan tidak membedakan	Sangat setuju	5	12,8
	Setuju	17	43,6
	Netral	13	33,3
	Tidak setuju	3	7,7
	Sangat tidak setuju	1	2,6
Jumlah		39	100

Sumber: PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang, 2019

Tanggapan responden terhadap item pertanyaan nomor 7 yaitu pemberian sanksi dengan konsisten terhadap karyawan yang melanggar kinerja menunjukkan pihak organisasi memberlakukan kepada semua karyawan secara adil dan tidak membedakan, dari 39 karyawan yang memberikan tanggapan sebanyak 5 karyawan atau 12,8% responden menyatakan sangat setuju, 17 karyawan atau 43,6% responden menyatakan setuju, 13 karyawan atau 33,3% responden menyatakan netral atau ragu-ragu, 3 karyawan atau 7,7% responden menyatakan tidak setuju dan 1 karyawan atau 2,6% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel 4.18. Tanggapan Responden Mengenai Pemberlakuan Kinerja

Pernyataan	Jawaban	F	%
Pimpinan memberlakukan disiplin untuk seluruh karyawan dengan tujuan perubahan perilaku yang lebih baik	Sangat setuju	4	10,3
	Setuju	21	53,8
	Netral	12	30,8
	Tidak setuju	2	5,1
	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		39	100

Sumber: PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang, 2019

Tanggapan responden terhadap item pertanyaan nomor 8 yaitu pimpinan memberlakukan disiplin untuk seluruh karyawan dengan tujuan perubahan perilaku yang lebih baik dari 39 karyawan yang memberikan tanggapan sebanyak 4 karyawan atau 10,3% responden menyatakan sangat setuju, 21 karyawan atau 53,8% responden menyatakan setuju, 12 karyawan atau 30,8% responden menyatakan netral atau ragu-ragu, 2 karyawan atau 5,1% responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada karyawan yang menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel 4.19. Tanggapan Responden Mengenai Pemberian Sanksi

Pernyataan	Jawaban	F	%
Pimpinan tidak memandang tua muda, pria-wanita, senior-junior dalam pemberian sanksi kinerja	Sangat setuju	8	20,5
	Setuju	14	35,9
	Netral	12	30,8
	Tidak setuju	5	12,8
	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		39	100

Sumber: PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang, 2019

Tanggapan responden terhadap item pertanyaan nomor 9 yaitu pimpinan tidak memandang tua muda, pria-wanita, senior junior dalam pemberian sanksi kinerja, dari 39 karyawan yang memberikan tanggapan sebanyak 8 karyawan atau 20,5% responden menyatakan sangat setuju, 14 karyawan atau 35,9% responden menyatakan setuju, 12 karyawan atau 30,8% responden menyatakan netral atau ragu-ragu, 5 karyawan atau 12,8% responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang yang menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel 4.20. Tanggapan Responden Mengenai Pemberian Sanksi Secara Impersonal

Pernyataan	Jawaban	F	%
Pemberian sanksi secara impersonal membuat Anda sebagai anggota organisasi akan berusaha mematuhi disiplin yang berlaku di organisasi	Sangat setuju	13	33,3
	Setuju	21	53,8
	Netral	2	5,1
	Tidak setuju	3	7,7
	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		39	100

Sumber: PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang, 2019

Tanggapan responden terhadap item pertanyaan nomor 10 yaitu pemberian sanksi secara impersonal membuat karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang sebagai anggota organisasi akan berusaha mematuhi disiplin yang berlaku di organisasi, dari 39 karyawan yang memberikan tanggapan sebanyak 13 karyawan atau 33,3% responden menyatakan sangat setuju, 21 karyawan atau 53,8% responden menyatakan setuju, 2 karyawan atau 5,1% responden menyatakan netral atau ragu-ragu, 3 karyawan atau 7,7% responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang yang menyatakan sangat tidak setuju.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 KESIMPULAN

Hasil penelitian mengenai pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis kuantitatif, ternyata variabel pengawasan mempunyai pengaruh dengan variabel kinerja karyawan. Pengaruh yang terjadi yaitu sebesar 0,471 dan signifikan

(0,002) < (0,05). Nilai 0,471 kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel pada N = 39 (df = 95%,  $\alpha = 5\%$ ) dan di dapat nilai 0,316 sehingga r-hitung (0,471) > r-tabel (0,316) yang artinya terdapat pengaruh yang sedang antara variabel pengawasan dengan variabel kinerja karyawan. Besarnya pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang sebesar 22,18% dan sisanya 77,82% dipengaruhi oleh faktor di luar pengawasan yang tidak dibahas seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lain-lain.

2. Berdasarkan hasil analisis kualitatif pada variabel pengawasan, ternyata mayoritas karyawan sebesar 79,5% menyatakan setuju jika pimpinan memberikan tindakan berupa teguran bila ada karyawan yang tidak masuk kerja dengan alasan yang kurang jelas. Pemberian teguran tersebut merupakan salah satu bentuk pengawasan yang dilakukan pimpinan guna meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam bekerja sehingga tidak mengganggu kinerja PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang .
3. Berdasarkan hasil analisis kualitatif pada variabel kinerja karyawan, ternyata mayoritas karyawan sebesar 69,2% menyatakan setuju jika adanya surat peringatan pertama, kedua dan ketiga merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan oleh PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang untuk merangsang karyawan agar kinerja dalam bekerja. Dengan adanya surat peringatan yang diberikan pimpinan kepada karyawan yang melakukan kesalahan, diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.

## VI. SARAN

1. Sebaiknya pimpinan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang lebih meningkatkan kegiatan pengawasan kepada setiap karyawan agar dapat memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan kinerja karyawan.
2. Sebaiknya pimpinan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang lebih meningkatkan pengawasan kepada karyawan yang sedang bekerja sehingga para karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan.
3. Sebaiknya pimpinan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang dalam memberikan sanksi bagi karyawan yang melanggar tata tertib PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang harus konsisten, sehingga karyawan dapat lebih meningkatkan kinerja mereka dalam bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. Hani, 2005, *Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi Jilid I*. BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Heidjrachman Ranupandoyo dan Suad Husnan. 2001. *Manajemen Personalialia*. Penerbit BPFE UGM. Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, 2012, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P, 2004, "Manajemen" Edisi Revisi, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Suharto, Edi, membangun masyarakat memberdayakan rakyat, Bandung : Refika Aditama 2005
- James A.F Stoner Charles Wankel, *Perencanaan & Pengambilan Keputusan Dalam Manajemen*, Jakarta, PT. Rineka Cipta 2005.
- Assuri, Sofyan, 2004, *Manajemen Produksi dan Operasi*, Edisi revisi, Lembaga Penerbit FE UI, Jakarta