

**PENGARUH PENGAWASAN DAN LOYALITAS TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN INDUSTRI TV KABEL  
(Studi Pada PT.Zi Vision Cabang Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan)**

**Oleh :  
Yuli Astuti  
Yuli Astuti@gmail.com  
Pembimbing : Meizy Heriyanto**

Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Riau  
Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau  
Kampus bina widya jl.H.R.Soebrantas Km. 12,5 Simp.Baru Pekanbaru 28293  
Telp/fex.0761-63277

***Abstract***

*This study aims to determine how the influence of supervision (standard definition, Monitoring, Measurement of work, Comparing and corrective actions / correction) and loyalty (Obey the rules, responsibilities and work attitude) on employee performance (factor capacity and factor of motivation) industrial cable tv on PT.Zi Vision Branch Pangkalan Kerinci Pelalawan. The population in this study is karyaan on PT.Zi Vision Branch Pangkalan Kerinci sampling Pelalawan with 50 drawn using census method. measurement techniques using Likert scale and the types and sources of data in the form of primary and secondary data while the data collection techniques with a questionnaire and interviews as research instruments. As well as using multiple linear regression data analysis, determination, t test and f test with SPSS.*

*From the research data that includes test validity, The reliability, and multiple linear regression, the results showed no significant relationship between supervision terhaap employee performance with the calculated of t test is known that  $t (6,213) > t \text{ tabel } (2,012)$  dan  $\text{Sig.}(0,000) < 0,05$  it can be concluded that the variable control significantly influence employee performance in PT.Zi Vision Branch Pangkalan Kerinci Pelalawan and of the t test results are known t arithmetic  $(3,184) > t \text{ tabel } (2,012)$  dan  $\text{Sig.}(0,003) < 0,05$  it can be concluded that the loyalty variable significant effect on the performance of employees at PT. Zi Vision Branch Pangkalan Kerinci Pelalawan.*

*And there is significant influence between supervision and loyalty to employee performance with the calculated Unknown R square is the coefficient of determination. And obtained a value of R square at 0.616. What this means is that the variable control donations influence and loyalty to the employee performance was 61.6%. While the remaining 38.4% is influenced by other variables such as the provision of training and education that are not included in the regression analysis*

***Keywords: Monitoring, Loyalty and Employee Performance***

## 1. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi. Terdapat dua alasan dalam hal ini. Pertama, sumber daya manusia mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi-sumber daya manusia merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi. Kedua, sumber daya manusia merupakan pengeluaran utama organisasi dalam menjalankan bisnis. (Rachmawati, 2008) Sumber daya manusia (SDM) yang baik, berkualitas, dan potensial suatu kebutuhan setiap perusahaan atau organisasi baik di dunia maupun di Indonesia. Setiap perusahaan mencari dan merekrut karyawan dengan SDM yang baik untuk dapat meningkatkan keefektifitasan perusahaan dan memperoleh hasil kerja yang diharapkan agar dapat mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan mempunyai loyalitas kerja yang tinggi terhadap perusahaan tempat dimana mereka bekerja sangat perlu diperhatikan bagi pimpinan perusahaan karena hal ini

akan mempengaruhi tujuan dari perusahaan itu sendiri. Dengan demikian bagi seorang pimpinan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, agar perusahaan mendapatkan suatu hasil dari hasil pekerjaan karyawan dan mempertahankan hasil kinerja karyawannya. Untuk mendapatkan suatu hasil pekerjaan yang baik dan bermutu tinggi maka diperlukan pengawasan yang baik.

Pengawasan adalah kegiatan manajer/pimpinan yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki (Lubis, 1985). Pada setiap lembaga atau instansi memerlukan pengawasan dari pihak manajer/pimpinan. Pengawasan adalah tanggung jawab pimpinan tetapi karena tidak mungkin pimpinan melakukan semuanya maka pengawasan dilimpahkan kepada unit pengawasan. Pengawasan ini dilakukan sebagai suatu usaha membandingkan apakah yang dilakukan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Hal ini berarti juga pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan manajer/pimpinan yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan atau hasil kerja yang dikehendaki.

Pengawasan merupakan hal yang sangat penting dalam setiap pekerjaan baik dalam instansi pemerintah maupun swasta. Sebab adanya pengawasan yang baik pula maka suatu pekerjaan akan dapat berjalan lancar dan dapat menghasilkan suatu

hasil kerja yang optimal. Semakin lancar kerja dan disertai pengawasan yang baik maka pekerjaan itu akan berhasil dengan baik. Dengan pengawasan yang baik akan mendorong pegawai lebih giat dalam bekerja dan menghasilkan kerja yang baik pula terlebih apabila menyelesaikan pekerjaan dengan semangat baik.

PT. Zi Vision Cabang Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan adalah salah satu perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang pemasangan siaran tv biasanya dikenal dengan tv kabel, faktor pengawasan merupakan faktor penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu pimpinan harus melakukan pengawasan yang efektif sehingga karyawan bisa mencapai kinerja yang baik yang optimal dalam bentuk loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Perusahaan harus melakukan pengawasan terhadap karyawan dalam bekerja, karena terkadang banyak karyawan yang melakukan pengingkaran dalam bekerja jika tidak diawasi seperti, menunda waktu bekerja, bekerja tidak sepenuh hati, melakukan kecurangan dalam pemasangan tv kabel misalnya menambahkan biaya kepada konsumensehingga akan berdampak negatif terhadap pencapaian tujuan yang efektif dan efisien.

Berdasarkan wawancara dan hasil pengamatan langsung yang dilakukan bahwa pengawasan yang ada di perusahaan ini telah dilaksanakan dengan semestinya oleh para staf pengawas. Dimulai dari pengawasan rutin yang dilakukan setiap harinya,

teknik pengawasan yang dipakai meliputi pengawasan langsung dengan jalan mengispeksi langsung kelokasi atau menerima laporan langsung dilokasi manapun. Teknik pengawasan secara tidak langsung yang dapat diketahui melalui laporan-laporan yang disampaikan oleh karyawannya. Apabila terjadi kesalahan-kesalahan terhadap kinerja yang telah dilakukan karyawan maka tindakan perbaikan akan segera dilakukan sebagai wujud dari umpan balik dari pengawasan yang dilakukan pada PT. Zi Vision Cabang Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan.

Dengan adanya pengawasan kerja yang dilakukan, maka sebagian besar karyawan akan merasa semakin dihargai dalam melakukan pekerjaannya, sehingga suatu pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan lancar, sesuai dengan rencana sebelumnya sehingga kesalahan-kesalahan yang terjadi sebelumnya dapat diminimalisir dan bahkan tidak terjadi lagi hasil pekerjaan semakin optimal. Pada PT. Zi Vision Cabang Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan memiliki 1 (satu) manajer pengawas yang bertugas mengawasi kegiatan operasional perusahaan. Secara garis besar staf pengawas ini langsung berhadapan dengan karyawan dengan peraturan jadwal pekerjaan setiap hari yang telah ditentukan. Dengan adanya pengawasan banyak manfaat yang dirasakan perusahaan misalnya saja karyawan menjadi semangat dalam bekerja dan merasa bahwa perusahaan mempertahankan mereka. Hal ini akan menimbulkan loyalitas karyawan itu sendiri terhadap PT. Zi Vision Cabang

Pangkalan Kerinci Kabupaten  
Pelalawan.

Loyalitas adalah sikap/perasaan kesetiaan pada seseorang atau grup yang dirasakan sebagai kewajiban dan rasa cinta. (Drever, 2006) Loyalitas kerja berarti kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan. Kecuali menyimpan rahasia, hal-hal itu hanya dapat dilakukan ketika karyawan masih terikat hubungan kerja dengan perusahaan tempatnya bekerja. (Sudimin, 2003), (Fletcher dalam Sudimin, 2003) merumuskan loyalitas sebagai kesetiaan kepada seseorang dan tidak meninggalkan atau membelot serta tidak mengkhianati yang lain pada waktu diperlukan. Loyalitas kerja para pegawai terhadap organisasi akan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab serta menciptakan gairah dan semangat kerja. Untuk dapat menimbulkan loyalitas para pegawai terhadap perusahaan maka perusahaan harus mengusahakan agar para pegawai merasa senasib dengan perusahaan. Dengan perasaan senasib seperti ini maka kemajuan dan kemunduran perusahaan akan dirasakan juga oleh para pegawai. (Nitisemito, 1991)

Karyawan yang memiliki loyalitas rendah terhadap perusahaan dapat mengganggu kinerja perusahaan, perusahaan tidak dapat mencapai target yang diharapkan. Rendahnya

loyalitas karyawan dapat berdampak pada menurunnya produktivitas perusahaan, tingkat absen yang tinggi, dan ketidak patuhan karyawan terhadap pimpinannya (Nitisemito, 1991 dalam Heni Mar'atusholihah, 2010). Jika karyawan sudah tidak loyal terhadap perusahaan, karyawan tersebut tidak memiliki gairah untuk bekerja secara maksimal dan cenderung tidak memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan. Rendahnya loyalitas dalam perusahaan dapat menimbulkan perilaku yang bertentangan dengan tujuan perusahaan sehingga dapat merusak visi dan tujuan perusahaan.

Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Wicaksono Bayu (2012) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut diperkuat dengan penelitian yang telah dilakukan . Suyunus Adibowo (2012) yang menyatakan bahwa loyalitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan signifikan sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan meningkatkan loyalitas maka kinerja akan mengalami peningkatan secara nyata. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan lebih mudah bekerja sama dengan perusahaan, sehingga dapat bekerja sesuai dengan standar perusahaan.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Pengawasan

Menurut Sondang P. Siagian (2002) dalam (Ria Nurmalia, 2012) pengawasan adalah upaya yang sistematis untuk mengamati dan memantau apakah berbagai fungsi aktivitas dan kegiatan yang terjadi dalam organisasi sesuai dengan rencana yang telah direncanakan sebelumnya atau tidak.

Selanjutnya menurut Sondang P. Siagian (2002) pengawasan dapat diukur dari indikator sebagai berikut :

#### 1. Penetapan Standar

Standar mengandung arti sebagai arti sebagai suatu pengukuran yang dapat digunakan sebagai “patokan” untuk penilaian hasil-hasil. Tujuan, sasaran, kuota dan target pelaksanaan dapat digunakan sebagai standar.

#### 2. Memantau

Penetapan standar adalah sia-sia bila tidak disertai berbagai cara memantau kegiatan nyata. Oleh karena itu, tahap kedua dalam pengawasan adalah memantau kegiatan secara tepat.

#### 3. Pengukuran Pelaksanaan kegiatan

Setelah frekuensi pengukuran dan sistem monitoring ditentukan, pengukuran pelaksanaan dilakukan sebagai proses yang berulang-ulang dan terus-menerus.

#### 4. Membandingkan

Pelaksanaan dengan standar dan analisa penyimpangantahap

kritis dari proses pengawasan adalah pelaksanaan nyata Membandingkan dengan pelaksanaan yang direncanakan atau standar yang telah ditetapkan. Walaupun tahap ini paling mudah dilakukan, tetapi kompleksitas dapat terjadi pada saat menginterpretasikan adanya penyimpangan (deviasi).

#### 5. Pengambilan Tindakan Koreksi Bila Diperelukan

Bila hasil analisa menunjukkan perlunya tindakan koreksi, tindakan ini harus diambil. Tindakan koreksi dapat diambil dalam berbagai bentuk. Standar mungkin diubah, pelaksanaan diperbaiki, atau keduanya dilakukan bersamaan.

### 2.2. Loyalitas

Hasibuan (2003), mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi.

Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto (1989), yang menitik beratkan pada indikator pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain. :

#### a. Taat pada peraturan

Karyawan mempunyai tekad dan kesanggupan untuk menaati segala peraturan, perintah dari perusahaan dan tidak melanggar larangan yang telah ditentukan baik

secara tertulis maupun tidak tertulis. Peningkatan ketaatan tenaga kerja merupakan prioritas utama dalam pembinaan tenaga kerja dalam rangka peningkatan loyalitas kerja pada perusahaan.

#### b. Tanggung jawab

Karakteristik pekerjaan dan prioritas tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan kesadaran setian resiko melaksanakan tugas akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesediaan menanggung rasa tanggung jawab ini akan melahirkan loyalitas kerja. Dengan kata lain bahwa karyawan yang mempunyai loyalitas yang tinggi maka karyawan tersebut mempunyai tanggung jawab yang lebih baik.

#### c. Sikap kerja

Sikap mempunyai sisi mental yang mempengaruhi individu dalam memberikan reaksi terhadap stimulus mengenai dirinya diperoleh dari pengalaman dapat merespon stimulus tidaklah sama. Ada yang merespon secara positif dan ada yang merespon secara negative. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan memiliki sikap kerja yang positif.

## 2.2 Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2002:67) mengemukakan bahwa hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Menurut Mangkunegara (2002) menyatakan bahwa indikator yang mempengaruhi kinerja antara lain :

- a. Faktor kemampuan secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu di tempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- b. Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja

## 3. METODOLOGI PENELITIAN

Dalam upaya menyelesaikan penelitian ini terutama mendapatkan data-data yang diperlukan didalam proses penelitian, penulis memilih tempat penelitian dan dilaksanakan di PT. Zi vision cabang pangkalan kerinci kabupaten Pelalawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Zi vision yang berjumlah 50 orang. Untuk menarik sampel peneliti menggunakan metode sensus dimana peneliti memasukkan semua populasi sebagai sampel, karena jumlah populasi relatif kecil. Hal ini diketahui melalui key

informan penulis yaitu pimpinan dan pihak HRD yang langsung penulis Tanya atau wawancara.

Jenis dan sumber data dalam penelitian yaitu data primer dan data sekunder sedangkan untuk teknik penelitian melalui penyebaran kuesioner dan wawancara langsung terkait permasalahan penelitian.

Sedangkan untuk analisis data dilakukan uji validitas dan reliabilitas dilanjutkan dengan analisis regresi linier berganda, uji determinasi dan uji t serta uji f.

#### 4. PEMBAHASAN

#### 4.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel atau lebih dengan satu variabel terikat.

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengawasan dan loyalitas terhadap kinerja karyawan digunakan analisis regresi dengan bantuan program SPSS.

**Tabel III. 1**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.888	1.529		.580	.564		
	Pengawasankerja	.245	.039	.609	6.213	.000	.850	1.177
	loyalitaskerja	.210	.066	.312	3.184	.003	.850	1.177

a. Dependent Variable: kinerjakaryawan

Sumber : Data Olahan SPSS,2016

$$Y = 0,888 + 0,245 + 0,210$$

Artinya:

1. Nilai konstanta (a) adalah 0,888 ini dapat diartikan jika Pengawasan dan Loyalitas

Kerja nilainya 0, maka Kinerja Karyawan bernilai 0,888

2. Nilai koefisien regresi variabel Pengawasan Kerja, yaitu 0,245, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Pengawasan Kerja sebesar 1 satuan, maka akan



- meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,245
3. Nilai koefisien regresi variabel Loyalitas Kerja, yaitu 0,210, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,210

Koefisien determinasi  $R^2$  bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan variable independen (pengawasan dan loyalitas) dalam menjelaskan variable-variabel dependen (kinerja karyawan). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variable independen terhadap variable dependen dapat dilihat pada tabel berikut :

#### 4.2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel III.2**

**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Model Summary<sup>a</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.785 <sup>a</sup>	.616	.600	1.979	1.774

a. Predictors: (Constant), loyaltaskerja, pengawasankerja

b. Dependent Variable: kinerjakaryawan

Sumber : Data Olahan SPSS,2016

Diketahui R Square merupakan koefisien determinasi. Dan diperoleh nilai R Square sebesar 0,616. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variable pengawasan dan loyalitas terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 61,6%. Sedangkan sisanya 38,4 % dipengaruhi oleh variable lainnya seperti pemberian pelatihan dan pendidikan yang tidak dimasukkan dalam analisis regresi ini. Dan dari analisis diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh pengawasan dan loyalitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Zi Vision Cabang Pangkalan

Kerinci Kabupaten Pelalawan dapat diterima.

#### 4.3. Hasil Pengujian Hipotesis

##### 4.3.1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t dimaksudkan untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variable X (pengawasan dan loyalitas) dengan variabel Y (Kinerja Karyawan).



**Tabel.III. 3**  
**Uji Signifikan (Uji t)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.888	1.529		.580	.564		
pengawasankerja	.245	.039	.609	6.213	.000	.850	1.177
loyalitaskerja	.210	.066	.312	3.184	.003	.850	1.177

a. Dependent Variable: kinerjakaryawan

Sumber : Data Olahan SPSS,2016

Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikan 5% (2-tailed) dengan persamaan berikut :

$$\begin{aligned} T_{\text{tabel}} &= n - k - 1 : \alpha / 2 \\ &= 50 - 2 - 1 : 0,05 / 2 \\ &= 47 : 0,025 \\ &= 2,012 \end{aligned}$$

Keterangan : n : jumlah  
K : jumlah variable bebas

I : konstanta

Berdasarkan tabel diatas mengenai hasil pengujian secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Hipotesis I

Dari hasil uji t diketahui t hitung (6,213) > t tabel (2,012) dan Sig.(0,000) < 0,05. dapat disimpulkan bahwa variable pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Zi Vision Cabang Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan. Hal ini dapat diartikan semakin perusahaan dapat meningkatkan pengawasan yang positif maka akan mempengaruhi kinerja karyawan.

2) Hipotesis II

Dari hasil uji t diketahui t hitung (3,184) > t tabel (2,012) dan Sig.(0,003) < 0,05 dapat disimpulkan bahwa variable loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Zi Vision Cabang Pangkalan

Kerinci Kabupaten Pelalawan. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin perusahaan dapat meningkatkan loyalitas karyawan maka kinerja karyawan akan semakin baik.

#### 4.3.2. Uji Simultan (Uji F/ANOVA)

Untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variable

independen mempunyai pengaruh variable dependen secara signifikan pada tingkat signifikansi 5% digunakan uji F dimana ilai F-hitung akan dibandingkan dengan nilai-F-tabel dimana suatu model dinilai layak apabila nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel dan nilai Sig/P <  $\alpha$ . Berikut disajikan hasil uji ANOVA untuk menguji ketepatan model yang digunakan.

**Tabel III.4**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	295.227	2	147.614	37.707	.000 <sup>a</sup>
Residual	183.993	47	3.915		
Total	479.220	49			

a. Predictors: (Constant), loyaltaskerja, pengawasankerja

b. Dependent Variable: kinerjakaryawan

Sumber : Data Olahan SPSS,2016

#### 1. Hipotesis III

Dari hasil pengujian secara simultan diperoleh dari hasil F hitung adalah 37,707 sedangkan nilai F tabel 3,191. Hal ini berarti F hitung > F tabel dan nilai signifikansi 0,000 < alpha 0,05. jadi dengan demikian maka H0

#### 5.PENUTUP

##### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dirumuskan kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap variable Pengawasan

ditolak dan Ha diterima. Artinya Loyalitas Kerja dan Pengawasan Kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan..

diketahui bahwa pengawasan pada PT.Zi Vision Cabang Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan dengan hasil analsis baik yang artinya bahwa pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan PT.Zi Vision Cabang Kerinci Kabupaten

- Pelalawan sudah baik hal ini terlihat dengan banyaknya tanggapan baik yang diberikan responden.
2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap variable loyalitas yang ada pada diri karyawan pada PT.Zi Vision Cabang Kerinci Kabupaten Pelalawan dengan kategori tinggi yang diartikan bahwa loyalitas karyawan terhadap perusahaan tinggi atau baik dan hal ini perlu dipertahankan pimpinan bahkan ditingkatkan lagi.
  3. Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap variable Kinerja karyawan pada PT.Zi Vision Cabang Kerinci Kabupaten Pelalawan dengan kategori cukup baik yang diartikan bahwa kinerja karyawan pada perusahaan belum terlalu maksimal dan perlu untuk ditingkatkan lagi.
  4. Berdasarkan pengujian linier berganda diketahui bahwa variabel pengawasan dan loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Zi Vision Cabang Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan.

## DAFTAR PUSTAKA

Bangun, Wilson,2012, *Sumber Daya Manusia*, Indeks, Jakarta.  
 Bayu,Wicaksono, 2012. *Pengaruh Disiplin Loyalitas Dan*

- Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang*.Skripsi Universitas Semarang.
- Hasibuan, Malayu S,P, 2002,*Manajemen Sumber Daya Manusia* .Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasan, 2002, *Metode Penelitian Sosial*, Jakarta. PT. Gramdia.
- Hasibuan, Malayu S,P, 2003,*Manajemen Sumber Daya Manusia* .Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S,P, 2013,*Manajemen Sumber Daya Manusia* .Bumi Aksara, Jakarta.
- Handyaningrat, Soewarno. 1996. *Pengantar Studi Administrasi dan Manajemen*. Gunung Agung, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu,2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nisisemito.1991, *Loyalitas Karyawan dalam perusahaan*, Indeks. Jakarta.
- Riduwan, Sunarto. 2007. *Pengantar Statistika*,. Alfabeta,Bandung.
- Ria Nurmalida.2012. *Pengaruh Pengawasan Oleh Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Bandung*.UPI ,Bandung.
- Rochani, 2008.*Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengawasan Terhadap Motivasi Karyawan*

- Perusahaan Album Sankyo.*  
UKS, Semarang.
- Sadili Samsudin, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Pustaka Setia. Bandung.
- Siagian, Sondang.2012. *Fungsi-Fungsi Manejerial Edisi Revisi.*Bumi aksara. Jakarta.
- Silalahi, Ulbert.2002. *Studi Tentang Ilmu Administrasi Konsep, Teori, Dan Dimensi.* Sinar Baru. Bandung
- Sinungun, Muchdarsyah. 2000. *Produktifitas Apa Dan Bagaimana.* Edisi 2.Bumi aksara, Jakarta.
- Sudimin,2003, pengaruh *Pengawasan dan Loyalitas dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Kasus PT. Telkom),*Skripsi Universitas Semarang.
- Sugiyono, 2011.*Metode Penelitian Bisnis.* Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2012.*Metode Penelitian Bisnis.* Alfabeta, Bandung.
- Siswanto,1980, *loyalitas Karyawan dalam Globalisasi,* Alfabeta, Bandung
- Sunarto. 2003. *Kinerja Karyawan dalam sebuah perusahaan* ,Alfabeta, Bandung.
- Uca Saifira.2009. *Analisis Hubungan Pengawasan Terhadap Loyalitas Pada PT. Metropoli Raya Medan.* Skripsi FE-USU.
- Umar Husein, 2011, *Metode Penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis. Edisi dua,* Jakarta : Rajawali Pers.
- Utomo, 2002, *Cara-Cara Meningkatkan Loyalitas Karyawan,* Alfabeta.Bandung.