

**PENGARUH PELAKSANAAN PROSEDUR KERJA DAN PENGAWASAN
MANDOR TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT.
PERKEBUNAN NUSANTARA V SEI-BUATAN**

By:

YUN TRI ASIH

Email: yuntriasih14@gmail.com

Supervisor: Kasmirudin

Department of Business Administration - Faculty of Social and Political Sciences
University of Riau, Campus Bina Widya
Jl. H. R Soebrantas KM. 12,5 Simpang Baru Panam, Pekanbaru 28293

ABSTRACT

The study aims to determine the effect of implementation of work procedures and supervision of the foreman on the performance of employees of production at PT. Perkebunan Nusantara V Sei-Buatan. Working procedure as independent variable (X1), Overseer supervision as independent variable (X2). While employee performance as a dependent variable (Y). Method in this research is descriptive and quantitative by using program of SPSS 16, where the sample used is employee of production that is 63 person conducted by census and technique of collecting data through questioner. The results of analysis using the validity test, reliability test, test determination, simple linear regression test, multiple linear regression test, t test and F test. So it can be concluded that the implementation of work procedures significantly affect the performance of employees of production at PT. Perkebunan Nusantara V Sei-Buatan, supervision of the foreman has a significant effect on the performance of employees of the production of PT. Perkebunan Nusantara V Sei-Buatan, and the implementation of work procedures and supervision of the foreman significantly affect the performance of employees of production PT. Perkebunan Nusantara V Sei-Buatan.

Keywords: *Human Resource Management, Work Procedure, Supervision, Performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Persaingan bisnis yang ketat mengharuskan perusahaan mempunyai manajemen yang baik. Manajemen adalah suatu proses dimana pelaksanaan suatu tujuan tertentu diselenggarakan dan diawasi. Kegiatan organisasi perusahaan tidak akan berjalan tanpa adanya keterlibatan unsur manusia yang ada didalamnya. Unsur pengendalian ada pada manusia, sehingga pada akhirnya disbanding dengan factor-faktor lain, maka manusia merupakan unsur yang paling menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan

dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi. Tercapainya tujuan organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetap tergantung pada manusia yang melaksanakannya. Oleh karena itu, pada lingkungan perusahaan, karyawan yang berkualitas adalah pegawai yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan kerja yang baik atau mempunyai prestasi kerja yang tinggi yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan. Kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan baik berupa produk atau jasa berdasarkan kualitas, kuantitas, dan waktu

penyelesaian pekerjaan. Untuk mengetahui kinerja yang telah dicapai oleh karyawan, semua organisasi atau perusahaan mutlak harus melaksanakan penilaian kinerja, yaitu dengan membandingkan hasil kerja aktual karyawan dengan standar-standar yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja pada suatu instansi merupakan suatu tindakan pengukuran terhadap berbagai aktifitas yang telah dilakukan organisasi yang dapat digunakan sebagai umpan balik untuk dapat memberikan informasi tentang keberhasilan pelaksanaan perencanaan dan untuk mengetahui apakah diperlukan perbaikan untuk masa yang akan datang. Perencanaan adalah penentuan serangkaian tindakan untuk mencapai suatu hasil yang diinginkan (Louis A.Allen,1999), Menurut Siti (2014) Proses pekerjaan harus dirancang dan dikembangkan, kesalahan prosedur dapat terjadi, bila suatu pekerjaan tidak dirancang dengan baik, yang dapat menimbulkan kesalahan persepsi yang dapat menimbulkan kegagalan sistem dan berdampak pada banyak hal, misalnya kecelakaan kerja dan kerusakan mesin oleh karena itu, perlu dibuat prosedur tetap yang bersifat standar dan mengikat sehingga siapa saja, kapan, dan di mana saja dapat melakukan langkah-langkah kerja yang tertib sesuai dengan apa yang tertuang dalam prosedur, prosedur atau tatacara kerja bagi tenaga kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap kegiatan perusahaan.

Bacal (2005) hal lain yang dapat mengevaluasi kinerja perusahaan adalah melalui

pengawasan. Pengawasan merupakan hal yang sangat penting dalam setiap pekerjaan baik dalam instansi pemerintah maupun swasta, sebab dengan adanya pengawasan yang baik maka sesuatu 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, pengawasan yang baik akan mendorong karyawan lebih giat dalam bekerja dan menghasilkan kerja yang baik pula terlebih apabila menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat yang baik.

Pengawasan berkaitan dengan kegiatan manager/pimpinan yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana dengan rencana yang telah ditetapkan (Lubis, 2000). Pada dasarnya pengawasan berarti pengamatan dan pengukuran suatu kegiatan operasional dan hasil yang dicapai dengan sasaran dan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengawasan dilakukan dalam usaha menjamin kegiatan terlaksana sesuai dengan kebijakan, strategi, keputusan, rencana dan program kerja yang telah dianalisa, dirumuskan dan ditetapkan sebelumnya dalam wadah yang disusun. Pengawasan merupakan kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria norma standar atau rencana-rencana yang ditetapkan (Handoko, 2004). Semua atasan terkait harus terlibat dalam fungsi kontrol bahkan jika unit mereka melakukan seperti yang direncanakan. Maka pengawasan harus dilaksanakan sebagai proses dalam pemantauan membandingkan dan memperbaiki sesuai yang telah

direncanakan. Pegawai akan melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh aturan yang ditetapkan, sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan.

Dari pembahasan umum tentang prosedur kerja dan pengawasan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa, jika pelaksanaan prosedur kerja dan pengawasan dilakukan dengan baik dan efektif, kemungkinan kinerja atau prestasi yang dihasilkan juga akan semakin baik dan tingkat kesalahan dapat diminimalisir terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara V Sei-Buatan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan yang telah diteliti diuraikan dan dilatar belakang maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut: “Bagaimana Pengaruh Pelaksanaan prosedur kerja dan pengawasan mandor terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei-Buatan?”

Tujuan

- a. Untuk mengetahui pelaksanaan prosedur kerja bagian produksi pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei-Buatan.
- b. Untuk mengetahui pelaksanaan pengawasan mandor bagian produksi pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei-Buatan.
- c. Untuk mengetahui kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei-Buatan
- d. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelaksanaan prosedur kerja dan

pengawasan mandor terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei-Buatan.

TINJAUAN PUSTAKA

Prosedur Kerja

Menurut Terry dalam Syamsi (2004), Prosedur kerja adalah serangkaian tugas yang saling berkaitan dan yang secara kronologis berurutan dalam rangka menyelesaikan suatu pekerjaan. Menurut Pamoedji (1996) dalam Suratno (2013), prosedur kerja adalah rangkaian dari suatu tata kerja yang berurutan, tahap demi tahap serta jelas menunjukkan jalan atau arus (*flow*) yang harus ditempuh darimana pekerjaan berasal, kemana diteruskan dan kapan atau dimana selesainya, dalam rangka penyelesaian sesuatu bidang pekerjaan/tugas. Prosedur kerja juga adalah perincian langkah-langkah dari serangkaian fungsi yang diarahkan untuk mencapai hasil yang dikehendaki. Dengan kata lain prosedur kerja dapat diartikan sebagai rincian dinamika mekanisme organisasi.

Menurut Fitri (2014) dalam buku Winardi (2010), menjelaskan prosedur kerja harus mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

1. Berdasarkan fakta lapangan
2. Menciptakan stabilitas, harus dapat fleksibel agar mudah melakukan penyesuaian
3. Sesuai dengan perkembangan, semua prosedur kerja yang dilakukan harus sesuai dengan perkembangan yang terjadi

Pengawasan

Menurut Asmawar dalam Buku Handoko (2001) “Pengawasan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai”. sejalan dengan pendapat Sarwoto yang dikutip oleh Sujanto memberikan batasan: “Pengawasan adalah kegiatan manger yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan atau hasil yang

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang dalam organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam priode tertentu.

Menurut Ranupandojo & Husnan (2002), factor-faktor kinerja yang perlu dinilai adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja, banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.
2. Kualitas kerja, mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, keberhasilan hasil kerja.
3. Keandalan, dapat atau tidaknya karyawan diandalkan adalah kemampuan memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan dan kerja sama.
4. Kerajinan, kesediaan melakukan tugas tanpa

dikhendaki”. Menurut septian dalam bukunya Sondang P. Siagian (2012) pengawasan akan berjalan dengan lancar apabila proses dasar pengawasan diketahui dan ditaati, yang dimaksud dengan proses dasar ialah:

1. Penentuan standar hasil kerja
2. Pengukuran hasil pekerjaan
3. Koreksi terhadap penyimpangan yang mungkin terjadi
adanya paksaan dan juga bersifat rutin.
5. Sikap, perilaku karyawan perusahaan atau atasan atau teman kerja.

Menurut (Bastian, 2001) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi tersebut. Menurut Handoko dalam Tika (2006) kinerja adalah sebagai suatu proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai pretasi kerja pegawai.

Berdasarkan penelitian terdahulu terkait dengan prosedur kerja, pengawasan, dan kinerja adalah sebagai berikut:

1. Penelitian tentang pengaruh pengawasan, disiplin kerja, dan kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah menyimpulkan bahwa pengawasan dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja BPS Kabupaten Lampung Tengah.
2. Penelitian tentang pengaruh pelaksanaan prosedur kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan perkebunan PT.

Cerenti Subur kuantan Singingi menyimpulkan bahwa prosedur kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Cerenti Subur Kuantan Singingi.

3. Jalaluddin Sayuti (2012) pentingnya standar operasional prosedur kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Menyimpulkan bahwa karena sop merupakan panduan bekerja semua orang dalam organisasi dan sebagai alat yang penting untuk melihat rekam jejak mereka dalam bekerja. Maka sepatutnya pihak manajemen organisasi menyiapkan sop an mengevaluasi pemakaiannya dari

Hipotesis

H1. Diduga adanya pengaruh pelaksanaan prosedur kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei-Buatan.

H2. Diduga adanya pengaruh pengawasan mandor terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei-Buatan.

H3. Diduga adanya pengaruh pelaksanaan prosedur kerja pengawasan mandor terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei-Buatan.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian akan dilakukan dilokasi PT. Perkebunan Nusantara V Sei-Buatan yang beralamat di Desa Sawit Permai Km 55, Kecamatan Dayun Kabupaten Siak Provinsi Riau

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara V yang

waktu kewaktu untuk mendapatkan efektifitas dan efesiensi.

4. Penelitian tentang pengaruh kompensasi, standar kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan penjualan PT. Nasmoco Kaligawe Semarang menyimpulkan bahwa hasil penelitian adalah 48% menyatakan kompensasi tergolong baik, 48% standar kerja tergolong baik, 46% menyatakan lingkungan kerja tergolong baik, dan 28% menyatakan kinerja karyawan tergolong tinggi. Variable kompensasi, standar kerja, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap variable kinerja karyawan secara parsial maupun simultan.

berjumlah 63 orang yang merupakan karyawan tetap yaitu terdiri dari bagian Stasiun Operator dan Operator Helper. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus, dimana seluruh populasi dijadikan sampel yaitu sejumlah 63 orang. Dimana menurut Arikunto (2002) apabila subjek penelitian kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner atau angket. Skala pernyataan yang digunakan adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan secara luas yang meminta responden menandai derajat persetujuan atau ketidak setujuan terhadap masing-masing dari serangkaian pernyataan mengenai objek stimulus dalam pengukurannya setiap item skala mempunyai bobot 1 sampai dengan bobot 5 skala likert.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini data dianalisis secara deskriptif dan kuantitatif. Untuk analisis kuantitatif dicari menggunakan bantuan program SPSS. Untuk menguji hipotesis dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi liner sederhana dan berganda, uji koefisien determinasi, uji t dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Analisis Deskriptif Prosedur Kerja Bagian Produksi PT. Perkebunan Nusantara V Sei-Buatan

Prosedur Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei_buatan secara keseluruhan berada kategori **Sangat Tepat**. **Sangat tepat** disini dapat diartikan bahwa prosedur kerja yang diterapkan oleh perusahaan sudah sangat baik karena perusahaan

Analisis Deskriptif Pengawasan Mandor Bagian Produksi PT. Perkebunan Nusantara V Sei-Buatan

Pengawasan Mandor Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei_buatan secara keseluruhan berada kategori **Tepat**. **tepat** disini dapat diartikan bahwa pengawasan mandor yang dilakukan oleh pimpinan sudah sangat baik karena pimpinan sudah melakukan pengawasan sesuai dengan yang ditentukan oleh perusahaan.

Realisasi *pengawasan mandor* yang dilakukan PT. Perkebunan Nusantara V Sei-Buatan terlihat bahwa indikator berdasarkan penetapan standar kerja dan mengoreksi

Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Perkebunan Nusantara V Sei-Buatan.

Kinerja karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei_buatan secara keseluruhan berada kategori **Baik**. **Baik** disini dapat diartikan

sudah menerapkan prosedur kerja sesuai dengan situasi, sesuai dengan fakta lapangan saat ini, dan prosedur yang dibuat sudah sesuai dengan aturan yang bersifat rasional. Realisasi *Prosedur Kerja* yang dilakukan PT. Perkebunan Nusantara V Sei-Buatan terlihat bahwa indikator berdasarkan fakta lapangan yang memiliki skor tertinggi dibandingkan yang lainnya. Sedangkan yang terendah adalah indikator sesuai dengan perkembangan. Tingginya skor berdasarkan fakta lapangan dibandingkan indikator lainnya dikarenakan perusahaan sudah menerapkan prosedur kerja berdasarkan fakta yang terjadi dilapangan.

pekerjaan yang memiliki skor tertinggi dibandingkan yang lainnya. Sedangkan yang terendah adalah indikator penilaian pekerjaan. Tingginya skor penetapan standar kerja dan mengoreksi pekerjaan dibandingkan indikator lainnya dikarenakan pimpinan sudah melakukan hal-hal seperti pengawasan terhadap karyawan, menjelaskan perencanaan secara jelas, selalu membandingkan hasil kerja dengan standar/prosedur, selalu melakukan pengoreksian pekerjaan, dan selalu menentukan startegi kerja yang baru pada karyawan bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara V Sei-buatan.

bahwa kinerja karyawan sudah sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Dan juga kinerja karyawan sudah dapat mencapai tagert perusahaan. Realisasi *kinerja karyawan bagian produksi* yang dilakukan PT. Perkebunan Nusantara V Sei-Buatan terlihat bahwa

indikator kuantitas kerja yang memiliki skor tertinggi dibandingkan yang lainnya. Sedangkan yang terendah adalah indikator kerajinan karyawan. Tingginya skor kuantitas kerja dibandingkan indikator lainnya dikarenakan karyawan sudah sangat baik dalam hal menyelesaikan pekerjaan, menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu.

Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Masing-masing item bisa dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 63 orang, maka nilai r_{tabel} dapat diperoleh melalui persamaan $degree\ of\ freedom = n - 2$, jadi $df = 63 - 2 = 61$, dengan taraf signifikansi 0,05 dan pengujian 2 arah didapat r_{tabel} sebesar 0,248. Dari

pengujian validitas dengan pengujian SPSS menyatakan bahwa semua butir pernyataan dapat digunakan karena $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} . Sehingga dapat dikatakan telah memenuhi syarat validitas.

Uji Reliabilitas

Dari pengujian menggunakan SPSS menunjukkan *Cronbach's Alpha* tiap variabel lebih besar dari 0,6. Untuk variabel Prosedur Kerja (X1) *cronbach's alpha* sebesar 0,849 dan dinilai baik dan untuk variabel Pengawasan Mandor (X2) *cronbach's alpha* sebesar 0,816 dan dinilai baik sedangkan Kinerja Karyawan (Y) *cronbach's alpha* sebesar 0,812 dan dinyatakan baik juga. Hal ini bahwa variabel X1, X2 dan Y tersebut, telah memenuhi kriteria nilai batas dan dapat dinyatakan reliabel serta layak untuk di sebarakan kepada responden guna penelitian, sehingga seluruh daftar pernyataan yang merupakan indikator dari seluruh variabel adalah reliabel.

Tabel I
Rekapitulasi Uji Pengaruh Prosedur Kerja (X1) Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh	Konstanta	Koefisien Regresi	R Square	t_{hitung}	t_{tabel}
X1 → Y	24,926	0,451	0,162	3,438	2,440

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2017

Regresi Sederhana antara Prosedur Kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji koefisien regresi yang sudah dimasukkan ke dalam tabel rekapitulasi di atas maka dapat dirumuskan persamaan regresi untuk pengaruh Prosedur Kerja terhadap Kinerja Karyawan, sebagai berikut;
 $Y = 24,926 + 0,451X$

Keterangan: Y = Kinerja Karyawan, dan X = Prosedur kerja
Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut;

- 1) Koefisien regresi untuk Prosedur Kerja bernilai positif, artinya Prosedur

- Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
- 2) Nilai konstanta sebesar 24,926 menyatakan bahwa jika Prosedur Kerja tidak memiliki nilai (0) maka nilai Kinerja karyawan sebesar 24,926

- 3) Koefisien regresi variabel Prosedur Kerja sebesar 0,451, ini menyatakan bahwa setiap terjadi penambahan 1 satuan nilai pada Prosedur Kerja maka nilai Kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,451 satuan.

Koefisien Determinasi (R^2) antara Prosedur Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji koefisien determinasi (R^2) diketahui R Square merupakan koefisien determinasi. Dan diperoleh nilai R Square sebesar 0,162, ini berarti bahwa variabel (X_1) mempengaruhi variabel (Y) sebesar 16,2 %, sedangkan sisanya dipengaruhi variabel yang lain.

Uji Signifikansi antara Prosedur Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari uji t, diketahui nilai t tabel untuk $df = 61$ pada $\alpha 5\%/2$ atau $0,05/2 = 0,025$ adalah sebesar 2,440. Nilai t hitung sebesar 3,438 > t tabel 2,440 dengan signifikansi $0,001 < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis adanya pengaruh signifikan antara Prosedur Kerja terhadap kinerja karyawan diterima

Tabel 2
Rekapitulasi Uji Pengaruh *Pengawasan Mandor (X2)* terhadap *Kinerja Karyawan (Y)*

Pengaruh	Konstanta	Koefisien Regresi	R Square	t_{hitung}	t_{tabel}
$X_2 \rightarrow Y$	24,414	0,564	0,255	4,564	2.440

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2017

Regresi Sederhana antara Pengawasan mandor terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji koefisien regresi yang sudah dimasukkan ke dalam tabel rekapitulasi diatas maka dapat dirumuskan persamaan regresi untuk pengaruh pengawasan mandor terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut;

$$Y = 21,414 + 0,564X$$

Keterangan: $Y =$ Kinerja Karyawan, dan $X =$ Pengawasan Mandor

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut;

- 1) Koefisien regresi untuk Pengawasan Mandor bernilai positif, artinya Pengawasan Mandor berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

- 2) Nilai konstanta sebesar 21,414 menyatakan bahwa jika Pengawasan Mandor tidak memiliki nilai (0) maka nilai Kinerja karyawan sebesar 21,414
- 3) Koefisien regresi variabel Pengawasan Mandor sebesar

0,564, ini menyatakan bahwa setiap terjadi penambahan 1 satuan nilai pada Pengawasan Mandor maka nilai Kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,564 satuan

Koefisien Determinasi (R²) antara Pengawasan Mandor Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji koefisien determinasi (R²) diketahui R Square merupakan koefisien determinasi. Dan diperoleh nilai R Square sebesar 0,255, ini berarti bahwa variabel (X2) mempengaruhi variabel (Y) sebesar 25,5%, sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain.

Uji Signifikansi antara Pengawasan Mandor Terhadap Kinerja Karyawan

Dari uji t, diketahui nilai t tabel untuk df = 61 pada alpha 5%/2 atau 0,05/2 = 0,025 adalah sebesar 2,440. Nilai t hitung sebesar 4,564 > t tabel 2,440 dengan signifikansi 0,000 < 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis adanya pengaruh signifikan antara Pengawasan mandor terhadap kinerja karyawan diterima.

Tabel 3
Rekapitulasi Uji Pengaruh Prosedur Kerja (X2) dan Pengawasan Mandor (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh	Konstanta	Koefisien Regresi	R Square	F _{hitung}	F _{tabel}
X1 → Y	4,527	0,337	0,340	15,474	3,15
X2 → Y		0,485			

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2017

Regresi Berganda antara Prosedur Kerja Dan Pengawasan Mandor Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji koefisien regresi yang sudah dimasukkan ke dalam tabel rekapitulasi diatas maka dapat dirumuskan persamaan regresi untuk pengaruh prosedur kerja dan pengawasan mandor terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut;

$$Y = 11,440 + 0,337 X1 + 0,485 X2$$

Keterangan: Y = Kinerja Karyawan, X1 = Prosedur Kerja, X2 = Pengawasan Mandor

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut;

1. Nilai konstanta (a) adalah 11,440 ini dapat diartikan jika Prosedur Kerja dan Pengawasan Mandor nilainya (0), maka akan menurunkan kinerja karyawan bernilai 11,440
2. Nilai koefisien regresi variabel Prosedur kerja (X1) yaitu 0,337, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Prosedur kerja sebesar 1

satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,337 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.

3. Nilai koefisien regresi variabel Pengawasan mandor (X2), yaitu 0,485, ini dapat diartikan bahwa

Koefisien Determinasi (R^2) antara Prosedur Kerja Dan Pengawasan Mandor Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji koefisien determinasi (R^2) diketahui R Square merupakan koefisien determinasi. Dan diperoleh nilai R Square sebesar 0,340. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen (X1 dan X2) terhadap variabel dependen (Y) adalah sebesar 34,0%. Sedangkan sisanya 66,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang

PEMBAHASAN

Pengaruh Pelaksanaan Prosedur Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji regresi secara parsial menunjukkan hasil signifikan pada variabel *Prosedur kerja terhadap kinerja karyawan* sebesar 0.001 lebih kecil dari toleransi kesalahan $\alpha = 0.05$. Nilai koefisien regresi sebesar 0,451 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan *prosedur kerja* maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil uji t diketahui bahwa nilai t_{hitung} bernilai $3,438 > t_{tabel}$ bernilai 2,440, yang memiliki arah positif mengindikasikan bahwa semakin baik pelaksanaan prosedur kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Besarnya pengaruh *pelaksanaan prosedur kerja* terhadap *kinerja karyawan* dapat dilihat dari nilai R^2

setiap peningkatan Pengawasan Mandor sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,485 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.

tidak dimasukkan dalam model regresi ini

Uji Simultan (Uji F/ANOVA)

Dari hasil pengujian secara simultan diperoleh hasil F_{hitung} sebesar 15,474 sedangkan nilai F_{tabel} 3,15. Hal ini berarti $F_{hitung} >$ dari nilai F_{tabel} dan nilai signifikansi $0,00 < \alpha < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima artinya Jadi hipotesis Prosedur Kerja dan Pengawasan Mandor secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

sebesar 0,162 artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel *prosedur kerja* terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 16,2%, sedangkan sisanya 83,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa "*prosedur kerja* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei-Buatan" **terbukti**.

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui adanya pengaruh yang positif dan signifikan pelaksanaan prosedur kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif dan signifikan, artinya bahwa semakin tinggi dan semakin baik pelaksanaan prosedur kerja dilakukan oleh PT. Perkebunan Nusantara V Sei-buatan

maka kinerja karyawan akan **Pengaruh Pengawasan Mandor Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji regresi secara parsial menunjukkan hasil signifikan pada variabel Pengawasan mandor terhadap kinerja karyawan sebesar 0.000 lebih kecil dari toleransi kesalahan $\alpha = 0.05$. Nilai koefisien regresi sebesar 0,564 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan pengawasan mandor maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil uji t diketahui bahwa nilai t_{hitung} bernilai $4,564 > t_{tabel}$ bernilai 2,440, yang memiliki arah positif mengindikasikan bahwa semakin baik pengawasan mandor maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Besarnya pengaruh pengawasan mandor terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai R^2 sebesar 0,255 artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel *prosedur kerja* terhadap *kinerja karyawan* adalah sebesar 25,5%, sedangkan sisanya 75,5% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa “*pengawasan mandor* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei-Buatan” **terbukti**.

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui adanya pengaruh yang positif dan signifikan pengawasan mandor terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif dan signifikan, artinya bahwa semakin tinggi dan semakin baik pengawasan mandor yang dilakukan oleh PT. Perkebunan Nusantara V Sei-buatan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

semakin meningkat.

Pengaruh Pelaksanaan Prosedur Kerja Dan Pengawasan Mandor Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji regresi secara simultan menunjukkan hasil signifikan pada variabel prosedur kerja dan pengawasan mandor terhadap kinerja karyawan sebesar 0.000 lebih kecil dari toleransi kesalahan $\alpha = 0.05$. Nilai koefisien regresi sebesar 0,337 untuk *prosedur kerja* dan 0,485. Untuk *pengawasan mandor*. Dapat diartikan bahwa setiap peningkatan *prosedur krja* dan *pengawaan mandor* maka akan meningkatkinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} $15,474 > F_{tabel}$ 3,15 dengan nilai signifikan 0.000 yang memiliki arah positif mengindikasikan bahwa semakin baik pelaksanaan prosedur kerja dan pengawasan mandor maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Besarnya pengaruh *prosedur kerja* dan *pengawasan mandor* terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai R^2 sebesar 0,340, artinya bahwa sumbangan pengaruh variabel *prosedur kerja* dan *pengawasan mandor* terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 34,0%, dan sisanya sebesar 66,0% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa “*pelaksanaan prosedur kerja* dan *pengawasan mandor* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei-Buatan” **terbukti**.

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui adanya pengaruh yang positif dan signifikan prosedur kerja dan pengawasan mandor terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang

ditimbulkan bersifat positif dan signifikan, artinya bahwa semakin baik pelaksanaan prosedur kerja dan pengawasan mandor yang dilakukan

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilandasi dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, sehingga dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Prosedur kerja pada bagian produksi yang diterapkan oleh PT. Perkebunan Nusantara V Sei-Buatan sudah sangat tepat artinya perusahaan sudah menerapkan prosedur kerja sesuai dengan situasi, sesuai dengan fakta dilapangan saat ini, dan prosedur yang dibuat sudah sesuai dengan aturan yang bersifat rasional. Namun dilihat dari total skor masing-masing dimensi, dimensi berdasarkan fakta lapangan menjadi dimensi dengan skor tertinggi dibanding lainnya hal ini menjadi keunggulan tersendiri bagi pihak perusahaan karena perusahaan sudah menetapkan prosedur kerja sesuai dengan keadaan dilapangan., sedangkan dimensi sesuai dengan perkembangan menjadi dimensi dengan skor terendah yang merupakan kelemahan mencolok pihak perusahaan karena perusahaan belum sepenuhnya menetapkan prosedur kerja sesuai dengan perkembangan saat ini, masih fleksibel, dan belum mengatur tindakan karyawan...
2. Pengawasan mandor pada bagian produksi yang diterapkan oleh PT.

oleh PT. Perkebunan Nusantara V Sei-Buatan maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.

Perkebunan Nusantara V Sei-Buatan sudah sangat tepat artinya pengawasan mandor yang dilakukan pimpinan sudah baik, karena pimpinan sudah melakukan hal-hal seperti pengawasan terhadap karyawan, menjelaskan perencanaan secara jelas, selalu membandingkan hasil kerja dengan standar/prosedur, selalu melakukan pengoreksian pekerjaan, dan selalu menentukan strategi kerja yang baru. Namun dilihat dari total skor masing-masing dimensi, dimensi penetapan standar kerja menjadi dimensi dengan skor tertinggi dibanding lainnya hal ini menjadi keunggulan tersendiri bagi pihak perusahaan karena perusahaan sudah melakukan hal-hal seperti pengawasan terhadap karyawan, menjelaskan perencanaan secara jelas, selalu membandingkan hasil kerja dengan standar/prosedur, selalu melakukan pengoreksian pekerjaan, dan selalu menentukan strategi kerja yang baru. sedangkan dimensi penilaian pekerjaan menjadi dimensi dengan skor terendah yang merupakan kelemahan mencolok pihak perusahaan karena perusahaan belum sepenuhnya melakukan pengawasan terhadap hasil-hasil kerja yang dilakukan karyawan, belum sepenuhnya menegur karyawan yang tidak patuh, dan belum mengukur

- hasil kerja dengan ketepatan waktu.
3. Kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara V Sei-Buatan sudah sangat baik artinya karyawan sudah mampu menyelesaikan pekerjaannya, menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu dan yang diharapkan perusahaan. Namun dilihat dari total skor masing-masing dimensi, dimensi kuantitas kerja menjadi dimensi dengan skor tertinggi dibanding lainnya hal ini menjadi keunggulan tersendiri bagi pihak perusahaan karena karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, serta mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai target. Hal ini membuat kinerja/hasil kerja karyawan merupakan bagian penting bagi perusahaan. Dengan adanya kinerja karyawan pencapaian tujuan yang ditetapkan dapat tercapai. Sedangkan dimensi kerajinan menjadi dimensi dengan skor terendah yang merupakan kelemahan mencolok pihak perusahaan

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dan positif dari variabel prosedur kerja dan pengawasan mandor terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei-Buatan, maka penulis menyarankan sebagai berikut :

1. Penulis menyarankan pihak perusahaan untuk mempertahankan dan mengevaluasi prosedur kerja

karena kerajinan merupakan bagian terpenting bagi perusahaan dengan adanya kerajinan dalam diri karyawan akan membawa karyawan melaksanakan tugasnya sesuai dengan kesadaran, tanpa ada paksaan dari mana pun yang membuat tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Namun yang terjadi dilapangan, karyawan masih belum sepenuhnya melakukan tugasnya dengan penuh kesadaran, dan belum melaksanakannya sesuai keinginan/tanpa ada paksaan dari mana pun, sehingga pimpinan perlu mengevaluasi dimensi ini untuk tercapainya tujuan.

4. Pelaksanaan prosedur kerja dan pengawasan mandor berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei-Buatan hal ini terbukti dengan hasil perhitungan SPSS yang menyatakan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel.

yang ditetapkan oleh perusahaan secara berkala.

2. Meskipun pelaksanaan pengawasan kerja karyawan bagian produksi sudah berjalan baik, namun pimpinan perusahaan harus tetap memperhatikan indikator pengawasan tersebut, agar perusahaan dapat melakukan koreksi dan mengetahui kesalahan-kesalahan yang terjadi pada saat proses produksi sedang berlangsung agar tujuan yang sudah

- ditetapkan dapat dicapai dengan baik.
3. Kinerja karyawan bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara V sudah termasuk baik, namun perlu ditingkatkan, maka sebaiknya pimpinan harus memperhatikan masalah-masalah seperti ketersediaan peralatan, perlengkapan pekerjaan, kesesuaian biaya produksi, keandalan karyawan, kerajinan karyawan, kuantitas karyawan, kualitas karyawan, sikap karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman, baik, sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan utama perusahaan.
 4. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini pimpinan PT. Perkebunan Nusantara V perlu melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan dengan melihat dari fungsi pengawasan yang telah dijalankan sebagai kontrol apa bila terjadi kesalahan-kesalahan dalam bekerja untuk kedepannya. Ada baiknya jika perusahaan memperhatikan dan meningkatkan lagi kinerja karyawannya agar hasil yang didapatkan oleh perusahaan dapat maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Jalaluddin Sayuti, 2012, Pentingnya standar operasional Prosedur kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan, volume IV No.3 2012. ISSN: 1979-0759. (Palembang: Administrasi Bisnis Polstri)
- Atmoko, Tjipto. 2011. Standar Operasional Prosedur. <http://resources.unpad.ac.id/uad>. diakses tanggal 29 April 2016
- A Allen, Louise. 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Pustaka Setia
- Bastian, I. 2001. Akuntansi Sektor Publik di Indonesia. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Bacal, Robert 2005. Performance Management, Jakarta PT. Gramedia Pustaka
- J. Winardi, 2010, Motivasi Pemotivasian, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada
- Lubis, Ibrahim. 1985. Pengendalian dan Pengawasan Proyek dalam Manajemen. Ghalia Indonesia : Jakarta
- Handoko. T. H. 2004. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- Ranupandojo, H. & Husnan, S. 2002. Manajemen Personalia. Yogyakarta:
- Siagian, S. P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Ranupandojo, H. & Husnan, S. 2002. Manajemen Personalia. Yogyakarta: Penerbit BPFEUGM