

**PENGARUH PENGAWASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(STUDI KASUS PADA STAFF DALAM KANTOR PT. RIAU MEDIA TELEVISI  
PEKANBARU)**

**Oleh :**

**Endang Kesumawaty**

Dosen Pembimbing:

**Dr. H. Meyzi Heriyanto, S.Sos, M.si**

**(Email: [mita.inez@yahoo.com](mailto:mita.inez@yahoo.com) : +6281277699515)**

**UNIVERSITAS RIAU**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS**

**KAMPUS BINA WIDYA KM, 12,5 SIMP. BARU PEKANBARU 28293 TELP. (0761) 63277**

***ABSTRACT***

*The research was conducted in PT. Riau Media Televisi Pekanbaru. This study the setting of the problem is the effect of the implementation of work controlling on employee performance at PT. Riau Media Televisi Pekanbaru. Work controlling as an independent variable (X) and employee performance achievement as the dependent variable (Y), and this study took a number of respondents were 80 respondents. Data obtained through the questionnaire and then further processed to be tested through statistical analysis such as a simple regression analysis, t test, and correlation analysis and determination with the help of using the SPSS 16 for windows application. The results prove that the implementation of work controlling to employee performance achievement in PT. Riau Media Televisi Pekanbaru has done well.*

*Keywords: Work Controlling, Employee Performance, Riau Media Televisi (Rtv)*

## **PENDAHULUAN**

Keberadaan karyawan dalam sebuah perusahaan dipandang sebagai sumber daya penggerak perusahaan, yaitu sebagai aspek penggerak dari sumber daya lainnya baik sumber daya alam maupun teknologi. Sehingga pencapaian tujuan sebuah perusahaan tergantung kepada kinerja karyawan didalamnya.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat dominan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Karena suatu tujuan dalam suatu perusahaan dapat berjalan dengan berhasil atau tidak, tergantung dari faktor manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan perusahaan tersebut.

Dunia bisnis berkembang semakin pesat, terlihat dari persaingan serta perkembangan pengetahuan dan teknologi yang semakin canggih membawa perubahan terhadap pola kehidupan karyawan. Perubahan tersebut mengakibatkan tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja mereka. Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan adalah pimpinan perlu menggerakkan serta memantau kinerja karyawannya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya.

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan salah satunya melalui pengawasan dalam melaksanakan pekerjaan. Pengawasan ini dilakukan oleh pimpinan sebagai suatu usaha membandingkan apakah yang dilakukan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Hal ini berarti juga pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan pimpinan yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan atau hasil kerja yang dikehendaki.

Pengawasan yang dilakukan adalah bermaksud untuk mendukung kelancaran pelaksanaan kegiatan sehingga dapat terwujud daya guna, hasil guna, dan tepat guna sesuai rencana dan sejalan dengan itu, untuk mencegah secara dini kesalahan-kesalahan dalam pelaksanaan kerja. Hal ini dikarenakan perkembangan bisnis di Indonesia saat ini cukup pesat, sehingga persaingan bisnis semakin ketat dan sangat kompetitif. Hal ini ditandai dengan semakin banyaknya jumlah industri manufaktur, perdagangan, dan jasa. Tidak terkecuali bisnis pertelevisian yang merupakan industri jasa dalam memberikan pelayanan jasa teknologi informasi dan hiburan.

## **RUMUSAN MASALAH**

Salah satu masalah yang menarik untuk dikaji yang menjadi faktor penyebab perubahan kinerja karyawan adalah faktor pengawasan atau disebut dengan istilah *controlling* dalam bahasa Inggris. Oleh karena itu pengawasan sangat penting karena dengan adanya pengawasan akan memaksimalkan kinerja karyawan dan juga memudahkan organisasi untuk mencapai tujuannya. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Pelaksanaan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Staff dalam Kantor Pada PT Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru”**

## **TUJUAN PENELITIAN**

- a. Mengetahui pengawasan kerja staff dalam kantor di PT Riau Media Televisi Pekanbaru.
- b. Mengetahui kinerja staff dalam kantor di PT Riau Media Televisi Pekanbaru.
- c. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja staff dalam kantor di PT Riau Media Televisi Pekanbaru.

## **KERANGKA TEORITIS**

### **Pengawasan Kerja**

Pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menetapkan standar pekerjaan apa yang akan dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula (Manullang, 2005 : 172)

Langkah-langkah dari proses pengawasan :

1. Penetapan standar dan metode penilaian kinerja
2. Penilaian Kerja
3. Membandingkan kinerja dengan standar kerja
4. Melalui tindakan koreksi

### **Kinerja Karyawan**

Miner (1990) mengemukakan secara umum dapat dinyatakan empat aspek dari kinerja, yaitu sebagai berikut :

- a. Kualitas yang dihasilkan, menerangkan jumlah kesalahan, waktu dan ketepatan dalam melakukan tugas.
- b. Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
- c. Waktu kerja, menerangkan tentang jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
- d. Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat dari teman sekerjanya.

## **METODE PENELITIAN**

### **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini mengambil lokasi pada PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru yang terletak di kompleks perkantoran Riau Pos Media Group (RPG) Jalan HR. Soebrantas Panam km 10,5 Pekanbaru Provinsi Riau.

### **Penentuan Sampel**

Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan metode sensus mengambil seluruh unsur populasi sebagai sumber data. Jumlah sampel dari karyawan PT. Riau Media Televisi Pekanbaru adalah 80 orang.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Dalam melakukan pengumpulan data dari responden, maka penulis menggunakan metode Kuesioner, yaitu dengan mengajukan daftar pertanyaan khususnya kepada responden yang merupakan staff dalam kantor PT Riau Media Televisi (*Rtv*) Pekanbaru.

### **Analisis data**

Teknik analisis data yang akan penulis gunakan adalah menggunakan teknik deskriptif yaitu merupakan suatu cara menganalisis yang bersifat menjelaskan atau menguraikan hasil-hasil penelitian yang ada dan mengaitkannya dengan teori-teori yang mendukung pembahasan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Tanggapan Responden Mengenai Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Staff Dalam Kantor PT. Riau Media Televisi Pekanbaru)**

#### **Pengawasan Kerja**

Sebagaimana yang telah diuraikan dalam bab sebelumnya bahwa pengawasan adalah proses yang dilakukan dalam mengawasi, menilai dan mengevaluasi daripada seluruh kegiatan organisasi agar pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik. Dengan adanya pengawasan yang dilakukan perusahaan maka akan menciptakan suatu kinerja yang baik bagi karyawan dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi pengawasan karyawan adalah penetapan standar kerja, penilaian kerja, dan mengoreksi pekerjaan. Apabila faktor – faktor diatas dilakukan oleh seorang pimpinan dalam melakukan pengawasan, maka kinerja karyawan secara tidak langsung dapat ditingkatkan.

Dari hal tersebut dapat terlihat bahwa indikator penelitian pengawasan masing – masing mempunyai 3 (tiga) buah pertanyaan. Dari pertanyaan (indikator) yang diajukan untuk mengukur pengawasan akan didapatkan hasil atau pembahasan tentang bagaimana tanggapan responden di staff dalam kantor PT Riau Media Televisi(*Rtv*).

Gambaran mengenai pengawasan tersebut dijelaskan dengan tehnik interval sehingga tanggapan responden bisa dikategorikan sangat sesuai sekali (SSS), sangat

sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS). Pembahasan deskriptif pengawasan di staff dalam kantor PT Riau Media Televisi (*Rtv*) adalah dapat dilihat pada tabel – tabel berikut :

### 1. Penetapan Standar Kerja

Dalam melakukan pekerjaan, maka suatu perusahaan melalui seorang atasan yang telah dipercayakan harus membuat penetapan standar kerja yang baik, hal tersebut dapat dilakukan melalui gambaran pekerjaan yang diberikan, rencana kerja yang lengkap dan cara/proses kerja yang baik untuk mencapai standar kerja yang telah ditentukan sehingga pekerjaan yang akan dilakukan dapat terarah dengan baik, dan tentunya hasilnya dapat sesuai dengan apa yang diharapkan. Mengenai pertanyaan tentang penetapan standar kerja yang ditanggapi responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel III.7**  
**Tanggapan Responden Mengenai Penetapan Standar Kerja Staff dalam Kantor PT Riau Media Televisi (*Rtv*)**

No	Pentepan Standar Kerja	SS	S	N	TS	STS	Total Skor
1.	Gambaran tugas yang jelas	34 (20) (42,5%)	42 (180) (52,5%)	4 (6) (5%)	-	-	80 (206) (100%)
2.	Rencana kerja yang jelas	35 (40) (43,8%)	43 (160) (53,7%)	2 (3) (2,5%)	-	-	80 (203) (100%)
3.	Proses/usaha yang dilakukan	32 (170) (40%)	41 (32) (51,2%)	7 (3) (8,8%)	-	-	80 (205) (100%)
<b>Jumlah</b>							<b>614</b>

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2013

Dari tabel III.7 di atas, item pertanyaan pertama menunjukkan kita dapat tanggapan responden mengenai pernyataan adanya gambaran pekerjaan yang jelas dari atasan terhadap pekerjaan yang akan dilaksanakan, yang menyatakan sangat setuju ada 34 responden (42,5%), yang menyatakan se/.tuju ada 42 responden (52,5%), dan karyawan yang menyatakan ragu-ragu ada 2 responden (2,5%). Maka dapat disimpulkan bahwa dari 80 responden yang staff dalam kantor PT Riau Media Televisi (*Rtv*) menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa atasan memberikan gambaran pekerjaan yang menyangkut tujuan jelas yang akan dilakukan. Hal ini harus benar – benar diperhatikan karena untuk mencapai kinerja karyawan yang telah ditentukan, perusahaan maupun pencapaian produktivitas, maka sebagai atasan harus memperhatikan kondisi ini dimana sebelum karyawan terjun langsung ke lapangan, seorang pimpinan harus memberikan gambaran, tujuan yang akan diharapkan. Jika hal tersebut tidak dilakukan maka pencapaian hasil pekerjaan juga tidak maksimal.

Item pertanyaan kedua, yaitu kita dapat melihat tanggapan responden tentang rencana kegiatan yang lengkap dan jelas, yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 35 responden (48,3%), yang menyatakan setuju adalah sebanyak 43 responden (53,7%), dan yang menyatakan ragu-ragu adalah sebanyak 2 responden (2,5%). Maka dapat disimpulkan bahwa dari 80 responden yang merupakan staff dalam kantor PT Riau Media Televisi (*Rtv*) menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa atasan senantiasa melakukan perencanaan kegiatan secara lengkap dan

jas. Dengan adanya perencanaan kegiatan secara lengkap dan jelas maka karyawan yang terlibat dalam melakukan kegiatan tersebut dapat melakukan pekerjaannya dengan baik, benar dan sesuai dengan harapan atasan khususnya dan perusahaan umumnya.

Pada item pertanyaan ketiga, yaitu tanggapan responden mengenai pernyataan atasan senantiasa menjelaskan usaha/proses yang baik dalam mencapai standar pekerjaan. Responden yang menyatakan sangat setuju 32 orang (40%), yang menyatakan setuju ada 41 orang (51,2%), dan yang menjawab ragu-ragu ada 7 orang (8,8%). Maka dapat disimpulkan bahwa dari 80 responden yang staff dalam kantor PT Riau Media Televisi (*Rtv*) menyatakan sesuai dengan pernyataan bahwa atasan senantiasa melakukan perencanaan kegiatan secara lengkap dan jelas.

Dari keseluruhan jawaban responden terhadap sub variabel penetapan standar kerja yang meliputi tiga indikator antara lain gambaran tujuan yang jelas tentang pekerjaan yang akan dilaksanakan, perencanaan kegiatan yang jelas dan lengkap, dan penjelasan usaha/proses yang baik dalam mencapai standar pekerjaan, maka secara keseluruhan penetapan standar kerja yang dilakukan pada staff dalam kantor PT Riau Media Televisi (*Rtv*) sudah tergolong sesuai dengan yang diharapkan karyawan. Namun masih ada responden yang menjawab ragu-ragu dengan ketiga indikator tersebut, hal itu dikarenakan ketidaksesuaian yang dirasakan oleh karyawan tersebut, maka pimpinan harus memperhatikan ketiga indikator tersebut sehingga standar kerja dapat dicapai dengan baik.

## 2. Penilaian Pekerjaan

Salah satu tugas yang dimiliki oleh seorang pimpinan adalah tentunya melakukan penilaian pekerjaan yang telah atau sedang dilakukan oleh bawahannya. Hal tersebut dapat meminimalisir kesalahan yang terjadi pada karyawan, dan dapat memacu karyawan untuk bekerja lebih giat sehingga *feedback* positif tentunya diterima oleh perusahaan.

Dibawah ini kita dapat melihat tabel jawaban dari responden tentang pernyataan yang diberikan peneliti yang memuat pernyataan tentang indikator dari sub variabel yaitu penilaian kerja yang meliputi : bentuk penilaian yang dilakukan, lama penilaian, dan hal – hal yang dinilai yaitu sebagai berikut :

**Tabel III.8**  
**Tanggapan Responden Mengenai Penilaian Kerja yang Dilakukan Kepada Staff dalam Kantor PT Riau Media Televisi (*Rtv*)**

No	Penilaian Kerja	SS	S	N	TS	STS	Total Skor
1.	Bentuk penilaian yang dilakukan	35 (64) (43,7%)	43 (130) (53,8%)	2 (3) (2,5%)	-	-	80 (197) (100%)
2.	Lama penilaian	32 (40) (40%)	39 (155) (48,7%)	9 (6) (11,3%)	-	-	80 (201) (100%)
3.	Hal-hal yang dinilai	33 (40) (41,2%)	37 (150) (46,3%)	10 (9) (12,5%)	-	-	80 (199) (100%)
<b>Jumlah</b>							<b>597</b>

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2013

Dari tabel III.8, item pertanyaan pertama menunjukkan tanggapan responden mengenai pernyataan atasan senantiasa memberitahukan bentuk penilaian kerja yang akan dilakukan. Jumlah responden yang menyatakan sangat setuju ada 35 responden (43,7%), yang menyatakan

setuju ada 43 responden (53,8%), dan yang menyatakan ragu-ragu ada 2 responden (2,5%). Maka dapat disimpulkan bahwa dari 80 responden yang merupakan staff dalam kantor PT Riau Media Televisi (*Rtv*) menyatakan setuju dengan pernyataan-pernyataan atasan senantiasa memberitahukan bentuk penilaian kerja yang akan dilakukan.

Pada item pertanyaan kedua, tanggapan responden mengenai pernyataan bahwa atasan senantiasa menginformasikan jangka waktu yang dilakukan penilaian pekerjaan. Jumlah responden yang menyatakan sangat setuju ada 32 responden (40%), yang menyatakan setuju ada 39 responden (53,8%), dan yang menyatakan ragu-ragu ada 9 responden (11,3%). Maka dapat disimpulkan bahwa dari 80 responden yang merupakan staff dalam kantor PT Riau Media Televisi (*Rtv*) menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa atasan senantiasa menginformasikan jangka waktu penilaian.

Pada item pertanyaan ketiga, yaitu tanggapan responden mengenai pernyataan bahwa penilaian yang dilakukan atasan saya sesuai dengan hal – hal yang dilaksanakan. Jumlah responden yang menyatakan sangat setuju ada 33 responden (41,2%), yang menyatakan setuju 37 responden (46,3%), dan yang menyatakan ragu-ragu ada 10 responden (12,5%). Maka dapat disimpulkan bahwa dari 80 responden yang merupakan staff dalam kantor PT Riau Media Televisi (*Rtv*) menyatakan setuju dengan pernyataan penilaian yang dilakukan atasan saya sesuai dengan hal-hal yang dilaksanakan. Jika melakukan penilaian terhadap pekerjaan maka seorang penilai harus memperhatikan kesesuaian penilaian yang dilakukan misalnya karyawan maka hal yang layak untuk dinilai adalah penyelesaian tugas tepat waktu, pencapaian target, dan ketepatan pekerjaan.

Maka dengan melihat keseluruhan tanggapan responden pada sub variabel penilaian kerja yang meliputi bentuk penilaian yang dilakukan, jangka waktu penilaian, dan hal – hal yang dinilai maka secara keseluruhan penilaian kerja yang dilakukan pada staff dalam kantor PT Riau Media Televisi (*Rtv*) sudah tergolong sesuai dengan yang diharapkan karyawan. Namun dari ketiga indikator tersebut masih ada responden yang menjawab ragu-ragu dengan apa yang dilakukan oleh pimpinan terhadap penilaian, misalnya bentuk penilaian yang akan dilakukan, jangka waktu penilaian atau bahkan atasan tidak melakukan penilaian sama sekali. Berdasarkan uraian tersebut maka perusahaan harus melakukan penilaian pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan sehingga ada perbandingan dengan apa yang telah ditargetkan oleh perusahaan.

### **3. Mengoreksi Pekerjaan**

Langkah akhir dari sebuah pengawasan adalah melakukan koreksi terhadap pekerjaan yang telah dinilai. Tindakan koreksi ini bertujuan dapat meminimalisir kesalahan – kesalahan yang terjadi dalam pekerjaan sehingga kesalahan atau penyimpangan tidak terulang kembali yang tentunya dapat mengurangi efektivitas kerja karyawan. Koreksi kerja meliputi melakukan perbandingan antara hasil kerja dengan standar pekerjaan yang telah ditentukan, melakukan koreksi terhadap hasil kerja, dan yang terakhir adalah menetapkan strategi baru untuk pekerjaan selanjutnya.

Dibawah ini jawaban dari 80 responden yakni staff dalam kantor PT Riau Media Televisi (*Rtv*) mengenai indikator dari tindakan mengoreksi pekerjaan, yang pertama tentang pernyataan atasan saya memberitahukan hasil kerja dan membandingkannya dengan standar kerja yang ditetapkan, dijasikan pada tabel III.9 berikut :

**Tabel III.9**  
**Tanggapan Responden Mengenai Tindakan Mengoreksi Pekerjaan Staff dalam Kantor PT**  
**Riau Media Televisi (Rtv)**

No	Koreksi Pekerjaan	SS	S	N	TS	STS	Total Skor
1.	Membandingkan hasil dengan standar kerja	33 (130) (41,2%)	45 (64) (56,3%)	2 (3) (2,5%)	-	-	80 (197) (100%)
2.	Melakukan koreksi terhadap pekerjaan	35 (155) (43,7%)	41 (40) (51,3%)	4 (6) (5%)	-	-	80 (201) (100%)
3.	Menentukan strategi kerja yang baru	35 (40) (43,8%)	39 (150) (48,7%)	6 (9) (7,5%)	-	-	80 (199) (100%)
<b>Jumlah</b>							<b>597</b>

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2013

Dari tabel III.9 diatas, item pertanyaan pertama menunjukkan tanggapan responden mengenai pernyataan bahwa atasan memberitahukan hasil kerja dan membandingkan dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Jumlah responden yang menyatakan sangat setuju ada 33 responden (41,2%), yang menyatakan setuju ada 45 responden (56,3%), dan yang menyatakan atakan ragu-ragu ada 2 responden (2,5%). Maka dapat disimpulkan bahwa dari 80 responden yang merupakan staff dalam kantor PT Riau Media Televisi (*Rtv*) menyatakan setuju.

Pada item pertanyaan kedua, yaitu tanggapan responden mengenai pernyataan bahwa atasan melakukan koreksi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan. Jumlah responden yang menyatakan sangat setuju 35 responden (43,7%), yang menyatakan setuju 41 responden (51,3%), dan yang menyatakan ragu-ragu ada 4 responden (5%). Maka dapat disimpulkan bahwa dari 80 responden yang merupakan staff dalam kantor PT Riau Media Televisi (*Rtv*) menyatakan setuju.

Pada item pertanyaan ketiga, yaitu tanggapan responden mengenai pernyataan bahwa setelah melakukan koreksi atasan menerapkan strategi/kebijakan baru untuk pekerjaan selanjutnya. Jumlah responden yang menjawab sangat setuju ada 35 responden (43,8%), yang menjawab setuju ada 39 responden (48,7%), dan yang menjawab ragu-ragu ada 6 responden (7,5%). Maka dapat disimpulkan bahwa dari 80 responden yang merupakan staff dalam kantor PT Riau Media Televisi (*Rtv*) menyatakan setuju.

Dari keseluruhan jawaban responden terhadap sub variabel mengoreksi pekerjaan yang meliputi tiga indikator antara lain melakukan perbandingan hasil kerja dengan standar yang ditetapkan, melakukan koreksi terhadap pekerjaan dan menentukan strategi yang baru, maka pengoreksian pekerjaan yang dilakukan pada staff dalam kantor PT Riau Media Televisi (*Rtv*) sudah tergolong sesuai dengan yang diharapkan karyawan. Namun masih ada responden yang menjawab ragu-ragu dengan ketiga indikator tersebut, hal tersebut dikarenakan tidak adanya tindak lanjut pimpinan mengenai koreksi tersebut sehingga kesalahan – kesalahan yang terjadi pada karyawan bisa terjadi berulang-ulang seperti menetapkan strategi/kebijakan yang baru dalam melakukan pekerjaan selanjutnya.

Secara keseluruhan analisis tanggapan responden terhadap variabel X (pengawasan kerja) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel III.10**  
**Analisis pernyataan responden terhadap pengawasan staff dalam kantor PT Riau Media Televisi (Rtv)**  
**(variabel x)**

No	Indikator	Rata – rata
1	Penetapan Standar Kerja	614
2	Penilaian Kerja	597
3	Mengoreksi Pekerjaan	597
<b>Jumlah</b>		<b>1808</b>
<b>Rata – rata</b>		<b>602</b>
<b>Kategori : Netral</b>		

*Sumber : Data Olahan Peneliti, 2013*

Dari penjelasan tabel III.10 dapat diketahui pernyataan responden terhadap pengawasan pada staff dalam kantor PT Riau Media Televisi (Rtv) dikategorikan netral karena nilai rata – rata penilaian secara keseluruhan sebesar 602 yang berada di interval 624 – 816.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa indikator dari penilaian pekerjaan dan mengoreksi pekerjaan berada dalam kategori sesuai, hal ini harus lebih diperhatikan oleh perusahaan, dimana perusahaan harus lebih transparansi dalam melakukan bentuk penilaian yang akan dilakukan terhadap pekerjaan karyawan sehingga unsur – unsur pada tiap indikator penilaian pekerjaan diatas menjadi lebih baik lagi pada masa yang akan datang.

## **Kinerja Karyawan**

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan kewenangannya dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dalam melakukan suatu pekerjaan, seorang karyawan hendaknya memiliki kinerja yang tinggi. Akan tetapi hal tersebut sulit untuk dicapai, bahkan banyak karyawan yang memiliki kinerja yang rendah atau semakin menurun walaupun telah banyak memiliki pengalaman kerja dan lembaga pun telah banyak melakukan pelatihan maupun pengembangan terhadap sumber daya manusianya, untuk dapat meningkatkan kemampuan dan motivasi kerja karyawannya. Untuk mengukur kinerja karyawan maka ditentukan beberapa indikator yaitu kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama.

Berdasarkan kuesioner yang disebarkan kepada responden, maka dapat diketahui pernyataan responden terhadap pelaksanaan Kinerja Karyawan pada PT Riau Media Televisi (Rtv) sebagai berikut :

### **1. Kualitas**

Kualitas kerja merupakan suatu ukuran standar kerja dari pekerjaan yang dilakukan. Adapun kualitas kerja yang diterapkan pada karyawan staff dalam kantor PT Riau Media Televisi (Rtv) dilihat dari prestasi kerja, kreativitas kerja dan ketepatan dalam pekerjaan. Mengenai pertanyaan tentang kualitas kerja yang ditanggapi responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel III.11**  
**Tanggapan Responden Mengenai Kualitas Staff dalam Kantor PT Riau Media Televisi**  
**(Rtv)**

No	Kualitas	SS	S	N	TS	STS	Total Skor
1.	Prestasi Kerja	13 (65) (16,2%)	48 (192) (60%)	19 (9) (23,8%)	-	-	80 (266) (100%)
2.	Kreativitas Kerja	24 (120) (30%)	45 (180) (56,2%)	11 (3) (13,8%)	-	-	80 (303) (100%)
3.	Ketepatan dalam Pekerjaan	21 (105) (26,2%)	47 (188) (58,8%)	12 (36) (15%)	-	-	80 (329) (100%)
	<b>Jumlah</b>						<b>898</b>

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2013

Dari tabel III.11 di atas, item pertanyaan pertama menunjukkan kita dapat tanggapan dari responden mengenai pernyataan adanya prestasi kerja terhadap pekerjaan yang dilaksanakan, yang menyatakan sangat setuju ada 13 responden (16,2%), yang menyatakan setuju ada 48 responden (60%). Dan karyawan yang menyatakan ragu-ragu ada 19 responden (23,8%) karna menilai bahwa mereka masih kurang berkompeten dalam hal cermat bekerja dan tidak membuat kesalahan dalam menyelesaikan tugas. Dalam penilaian prestasi kerja, maka ada imbal-balik bagi karyawan atas hasil yang telah dicapai, kemudian catatan-catatan tersebut dijadikan dasar pertimbangan untuk diputuskannya hasil prestasi kerja karyawan.

Item pertanyaan kedua, yaitu kita dapat melihat tanggapan responden tentang kreativitas kerja, yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 24 responden (30%), yang menyatakan setuju adalah sebanyak 45 responden (56,2%). Dan yang menyatakan ragu-ragu adalah sebanyak 11 responden (13,5%) karna menilai bahwa mereka kurang mampu berkreaitivitas dalam hal menyelesaikan pekerjaan.

Pada item pertanyaan ketiga, yaitu tanggapan responden mengenai pernyataan atasan senantiasa menjelaskan usaha/proses yang baik dalam mencapai standar pekerjaan. Responden yang menyatakan sangat setuju 21 orang (26,2%), yang menyatakan setuju ada 47 orang (58,8%). Dan yang menjawab ragu-ragu ada 12 orang (15%) karna menilai bahwa mereka kurang mampu menyelesaikan tugas memenuhi standar kerja yang ditentukan.

Dari keseluruhan jawaban responden terhadap sub variabel kualitas yang meliputi tiga indikator antara lain prestasi kerja, kreativitas kerja dan ketepatan dalam pekerjaan, maka secara keseluruhan kualitas yang dilakukan pada staff dalam kantor PT Riau Media Televisi (*Rtv*) sudah tergolong setuju dengan yang diharapkan karyawan. Namun masih ada responden yang menjawab ragu-ragu dengan ketiga indikator tersebut, hal itu dikarenakan ketidaksesuaian yang dirasakan oleh karyawan tersebut, maka pimpinan harus memperhatikan ketiga indikator tersebut sehingga kualitas kerja dapat dicapai dengan baik.

## 2. Kuantitas

Kuantitas kerja merupakan jumlah atau output yang dihasilkan dari pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan. Pada PT Riau Media Televisi (*Rtv*) Pekanbaru, kuantitas dilihat dari hasil kerja pegawai, evaluasi kerja, dan tingkat akuntabilitas pegawai dalam melaksanakan

pekerjaan. Untuk lebih jelasnya, berikut tanggapan responden mengenai kuantitas kerja karyawan pada PT Riau Media Televisi (*Rtv*) Pekanbaru :

**Tabel III.12**

**Tanggapan Responden Mengenai Kuantitas Staff dalam Kantor PT Riau Media Televisi (*Rtv*)**

No	Kuantitas	SS	S	N	TS	STS	Total Skor
1.	Hasil Kerja Pegawai	27 (135) (33,7%)	31 (124) (38,8%)	22 (66) (27,5%)	-	-	80 (325) (100%)
2.	Evaluasi Kerja	22 (110) (27,5%)	46 (184) (57,5%)	12 (36) (15%)	-	-	80 (330) (100%)
3.	Tingkat Akuntabilitas Pegawai Dalam Melaksanakan Pekerjaan	32 (160) (40%)	44 (176) (55%)	4 (12) (5%)	-	-	80 (348) (100%)
	<b>Jumlah</b>						<b>1003</b>

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2013

Dari tabel III.12 di atas, item pertanyaan pertama menunjukkan kita dapat tanggapan responden mengenai pernyataan adanya hasil kerja karyawan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan, yang menyatakan sangat setuju ada 27 responden (33,7%), yang menyatakan setuju ada 31 responden (38,8%). Dan karyawan yang menyatakan ragu-ragu ada 22 responden (27,5%) karna menilai mereka kurang menunjukkan hasil kerja yang memuaskan kepada atasan.

Item pertanyaan kedua, yaitu kita dapat melihat tanggapan responden tentang evaluasi kerja yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 22 responden (27,5%), yang menyatakan setuju adalah sebanyak 46 responden (57,5%). Dan yang menyatakan ragu-ragu adalah sebanyak 12 responden (15%) karna mereka kurang memberikan kontribusi seperti saran, kritik dan usaha yang membangun guna mengevaluasi bagaimana kinerja karyawan selama ini.

Pada item pertanyaan ketiga, yaitu tanggapan responden mengenai pernyataan tingkat akuntabilitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Responden yang menyatakan sangat setuju 32 orang (40%), yang menyatakan setuju ada 44 orang (55%). Dan yang menjawab ragu-ragu ada 4 orang (5%) karna menilai mereka kurang menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan.

Dari keseluruhan jawaban responden terhadap sub variabel kuantitas yang meliputi tiga indikator antara lain hasil kerja pegawai, evaluasi kerja, dan tingkat akuntabilitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, maka secara keseluruhan kuantitas yang dilakukan pada staff dalam kantor PT Riau Media Televisi (*Rtv*) sudah tergolong sesuai dengan yang diharapkan karyawan. Namun masih ada responden yang menjawab ragu-ragu dengan ketiga indikator tersebut, hal itu dikarenakan ketidaksesuaian yang dirasakan oleh karyawan tersebut, maka pimpinan harus memperhatikan ketiga indikator tersebut sehingga kuantitas dapat dicapai dengan baik.

### 3. Waktu Kerja

Waktu kerja menunjukkan penggunaan masa kerja dan disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan. Waktu kerja yang diterapkan oleh karyawan PT Riau Media Televisi (*Rtv*) adalah

suatu standar kerja dalam melaksanakan penyelesaian pekerjaan. Untuk lebih jelasnya, berikut tanggapan responden mengenai Waktu Kerja yang diterapkan pada PT Riau Media Televisi (*Rtv*) Pekanbaru :

**Tabel III.13**  
**Tanggapan Responden Mengenai Waktu Kerja Staff dalam Kantor PT Riau Media Televisi (*Rtv*)**

No	Waktu Kerja	SS	S	N	TS	STS	Total Skor
1.	Absensi	25 (100) (31,3%)	29 (145) (36,2%)	26 (78) (32,5%)	-	-	80 (323) (100%)
2.	Keterlambatan	26 (130) (32,5%)	41 (164) (51,2%)	13 (39) (16,3%)	-	-	80 (333) (100%)
3.	Masa Kerja	19 (95) (23,7%)	35 (140) (43,8%)	26 (78) (32,5%)	-	-	80 (313) (100%)
<b>Jumlah</b>							<b>969</b>

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2013

Dari tabel III.13 di atas, item pertanyaan pertama menunjukkan kita dapat tanggapan responden mengenai pernyataan waktu kerja terhadap pekerjaan yang akan dilaksanakan, yang menyatakan sangat setuju ada 25 responden (31,3%), yang menyatakan setuju ada 29 responden (36,2%). Dan karyawan yang menyatakan ragu-ragu ada 26 responden (32,5%) karna menilai mereka kurang loyalitas terhadap kehadiran dalam melaksanakan pekerjaan.

Item pertanyaan kedua, yaitu kita dapat melihat tanggapan responden tentang keterlambatan dalam melaksanakan pekerjaan yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 26 responden (32,5%), yang menyatakan setuju adalah sebanyak 41 responden (51,2%). Dan yang menyatakan ragu-ragu adalah sebanyak 13 responden (16,3%) karna menilai mereka tidak memiliki ketepatan waktu pada saat masuk kerja.

Pada item pertanyaan ketiga, yaitu tanggapan responden mengenai pernyataan masa kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Responden yang menyatakan sangat setuju 19 orang (23,7%), yang menyatakan setuju ada 35 orang (43,8%). Dan yang menjawab ragu-ragu ada 26 orang (32,5%) karna mereka menilai bahwa loyalitas dan dedikasi belum sepenuhnya diberikan kepada perusahaan selama bekerja.

Dari keseluruhan jawaban responden terhadap sub variabel waktu kerja yang meliputi tiga indikator antara lain absensi, keterlambatan dan masa kerja, maka secara keseluruhan waktu kerja yang dilakukan pada staff dalam kantor PT Riau Media Televisi (*Rtv*) sudah tergolong sesuai dengan yang diharapkan karyawan. Namun masih ada responden yang menjawab ragu-ragu dengan ketiga indikator tersebut, hal itu dikarenakan ketidaksesuaian yang dirasakan oleh karyawan tersebut, maka pimpinan harus memperhatikan ketiga indikator tersebut sehingga waktu kerja dapat dicapai dengan baik.

#### 4. Kerjasama

Kemampuan menangani hubungan dengan orang lain dalam pekerjaan diperlukan sekali dalam setiap pelaksanaan menyelesaikan pekerjaan. Kerjasama dinilai dari tingkat aktivitas karyawan dalam mengikuti kegiatan yang dilaksanakan perusahaan keterlibatan karyawan dalam

melaksanakan tugas bersama karyawan lain. Adapun kerjasama yang dilaksanakan oleh karyawan pada staff dalam kantor PT Riau Media Televisi (*Rtv*) seperti komunikasi, koordinasi, dan sikap. Untuk lebih jelasnya berikut adalah tanggapan responden mengenai Kerjasama yang dilaksanakan karyawan pada staff dalam kantor PT Riau Media Televisi (*Rtv*) Pekanbaru :

**Tabel III.14**

**Tanggapan Responden Mengenai Kerjasama Staff dalam Kantor PT Riau Media Televisi (*Rtv*)**

No	Kerjasama	SS	S	N	TS	STS	Total Skor
1.	Komunikasi	37 (185) (46,2%)	37 (148) (46,3%)	6 (18) (7,5%)	-	-	80 (351) (100%)
2.	Koordinasi	13 (65) (16,3%)	51 (204) (63,7%)	16 (48) (20%)	-	-	80 (317) (100%)
3.	Sikap	30 (120) (37,5%)	39 (195) (48,7%)	11 (33) (13,7%)	-	-	80 (348) (100%)
<b>Jumlah</b>							<b>1016</b>

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2013

Dari tabel III.14 di atas, item pertanyaan pertama menunjukkan kita dapat tanggapan responden mengenai pernyataan adanya komunikasi antar karyawan terhadap pekerjaan yang akan dilaksanakan, yang menyatakan sangat setuju ada 37 responden (46,2%), yang menyatakan setuju ada 37 responden (46,3%). Dan karyawan yang menyatakan ragu-ragu ada 6 responden (7,5%) karna kurang berkomunikasi dengan baik antar sesama karyawan.

Item pertanyaan kedua, yaitu kita dapat melihat tanggapan responden tentang koordinasi yang jelas. Yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 13 responden (16,3%), yang menyatakan setuju adalah sebanyak 51 responden (63,7%). Dan yang menyatakan ragu-ragu adalah sebanyak 16 responden (20%) karna beberapa responden menilai bahwa koordinasi kurang cukup tepat dimanfaatkan untuk menjalin kerjasama yang baik.

Pada item pertanyaan ketiga, yaitu tanggapan responden mengenai pernyataan sikap seorang karyawan ketika melaksanakan pekerjaan. Responden yang menyatakan sangat setuju 30 orang (37,5%), yang menyatakan setuju ada 39 orang (48,7%) dan yang menjawab ragu-ragu ada 11 orang (13,7%) karna beberapa karyawan masih belum dapat memanfaatkan koordinasi dengan baik.

Dari keseluruhan jawaban responden terhadap sub variabel kerjasama yang meliputi tiga indikator antara lain komunikasi, koordinasi dan sikap, maka secara keseluruhan kerjasama yang dilakukan pada staff dalam kantor PT Riau Media Televisi (*Rtv*) sudah tergolong sesuai dengan yang diharapkan karyawan. Namun masih ada responden yang menjawab ragu-ragu dengan ketiga indikator tersebut, hal itu dikarenakan ketidaksesuaian yang dirasakan oleh karyawan tersebut, maka pimpinan harus memperhatikan ketiga indikator tersebut sehingga kerjasama dapat dicapai dengan baik.

Secara keseluruhan analisis tanggapan responden terhadap variabel Y (Kinerja) dapat dilihat pada tabel III.11 berikut :

**Tabel III.11**  
**Analisis Pernyataan Responden Terhadap Kinerja Karyawan Staff Dalam Kantor PT Riau**  
**Media Televisi (Rtv)**  
**(Variabel X)**

No	Indikator	Rata – rata
1	Kualitas	898
2	Kuantitas	1003
3	Waktu Kerja	969
4	Kerja Sama	1016
<b>Jumlah</b>		<b>3886</b>
<b>Rata – rata</b>		<b>971</b>
<b>Kategori : Setuju</b>		

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa tanggapan responden terhadap Pengawasan Kerja yang diterapkan oleh karyawan staff dalam kantor PT Riau Media Group (Rtv) dikategorikan setuju yaitu dengan nilai rata-rata 971 yang terletak pada interval 816 – 1008. Ini artinya prestasi kerja yang dilaksanakan oleh karyawan staff dalam kantor PT Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru sudah cukup baik, akan tetapi masih perlu upaya untuk meningkatkannya lagi.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Staff dalam Kantor PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru, maka pada bab ini akan diuraikan beberapa kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian yaitu sebagai berikut:

- a. Penetapan standar kerja, penilaian pekerjaan, mengoreksi pekerjaan beserta masing-masing indikator yang merupakan sub variabel dari pengawasan memiliki total skor sebesar 602 yang berada pada rentang 624 - 816 dengan kategori netral. Maka perusahaan harus benar-benar memperhatikan indikator dari Penetapan standar kerja, penilaian pekerjaan, mengoreksi pekerjaan sesuai dengan kondisi perusahaan.
- b. Indikator dari kuantitas, kualitas, waktu kerja dan kerjasama yang merupakan Sub Variabel dari Kinerja Karyawan memiliki total skor 971 yang berada pada rentang 816 – 1008 dengan kategori setuju. Untuk dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus lebih serius memperhatikan indikator dari kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama.
- c. Pengawasan yang dilakukan oleh atasan berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini terbukti dari hasil perhitungan regresi memperlihatkan bahwa  $t_{hitung}$  yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu Diketahui  $t_{hitung} (5,499) > t_{tabel} (2,030)$  dan  $Sig. (0,000) < 0,05$ .

### Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian penulis yang telah disampaikan sebelumnya, penulis mengemukakan saran-saran sebagai bahan masukan bagi pihak staff dalam kantor PT Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru :

- a. Penetapan standar kerja, penilaian pekerjaan, mengoreksi pekerjaan yang merupakan indikator dari pengawasan yang dilakukan harus lebih diperhatikan oleh staff dalam kantor PT Riau Media Televisi (*Rtv*) Pekanbaru, karena dengan adanya penetapan standar kerja, penilaian pekerjaan, mengoreksi pekerjaan maka perusahaan akan mengetahui sudah sejauh mana pencapaian yang telah ada dalam perusahaan, selain itu harus ada kesesuaian hal-hal yang dinilai dalam pekerjaan yang dilakukan sehingga karyawan juga tidak merasa tersinggung/terganggu dengan penilaian yang dilakukan.
- b. Dalam melakukan pekerjaan harus lebih memperhatikan koreksi terhadap pekerjaan karena melalui hal tersebut perusahaan dapat mengetahui kesalahan-kesalahan yang terjadi saat karyawan melakukan pekerjaannya, dapat memberikan pandangan yang lebih terarah sehingga kesalahan tidak terjadi secara berulang-ulang, dan mengambil tindakan nyata dari kegiatan koreksi tersebut misalnya menetapkan strategi/kebijakan baru.
- c. Tantangan Kerja dalam perusahaan harus dibarengi dengan pemberian kompensasi atau juga pelatihan-pelatihan sehingga karyawan tetap bermotivasi dalam menghadapi tantangan kerja yang baru.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama, Bandung Bumi Aksara, Jakarta
- Dharma, Surya. 2009. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar : Yogyakarta
- Dessler, Gary.1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, jilid 2, PT Prehallindo : Jakarta
- Gito, Sudarmo. 2004. *Manajemen Persediaan*. Raja Grafindo Persada : Jakarta
- Handyaningrat, Soewarno. 1983. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Rineka Cipta : Jakarta
- Handyaningrat, Soewarn. 1985. *Sistem Birokrasi Pmerintahan*. CV Mas Agung : Jakarta
- Harahap, Sofyan Syafri . 2001. *Sistem Pengawasan Manajemen*. Penerbit Quantum : Jakarta.
- Hasibuan, Malayu H. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi cetakan 4, Jakarta
- Kadarman, AM dan Yusuf Udaya. 1997. *Pengantar Ilmu Manajemen*. Gramedia Pustaka
- Lubis, Ibrahim. 1985. *Pengendalian dan Pengawasan Proyek dalam Manajemen*. Ghalia Indonesia : Jakarta
- Manullang, M. 1981, *Manajemen Personalialia*, Ghalia Indonesia. Jakarta

- Manullang, M. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Toko Gunung Agung
- Maringan Masry, Simbolon. 2004. Manajemen Personalia. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Prawirosentono. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit BPF: Yogyakarta
- Schermerhorn, J. Hunt, J. Osborn, R. 1991. Managing Organizational
- Siagian, Sondang P. 1982. Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi. Gunung Agung : Jakarta
- Siagian, Sondang P. 1992. Manajemen Sumber Daya Manusia. Gunung Agung : Jakarta
- Siagian, Sondang P. 2003. Teori dan Praktek Kepemimpinan, Rineka Cipta : Jakarta
- Simamora, Henry. 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua, Cetakan Kedua, Penerbit STIE YKPN : Yogyakarta
- Stoner, James A.F., Freeman, R, R, Edward dan Gilbert, Daniel R. 2000. Manajemen Jilid II. Prehallindo : Jakarta
- Sugiyono, 2004, Metode Penelitian Bisnis.CV. Alfabeta, Bandung
- Sukarna. 1992. Sistem manajemen Kinerja. Gramedia Pustaka : Jakarta
- Sutrisno, Edy, 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group : Jakarta
- Suwarno, 1985, Beberapa Pengertian dibidang Pengawasan, Ghalia Indonesia : Jakarta
- Terry George R, dan Winardi, 1986, Asas-Asas Manajemen, penerbit Alumni : Bandung
- Widodo, Joko. 2005. Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja. Anggota IKAPI Malang : Jawa Timur