

THE EFFECT OF WORK SUPERVISION AND COMPETENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT INVILON SAGITA MEDAN

Philip Zuky¹⁾, Sonteria Telaumbanua²⁾, Inneke Pramansyah³⁾, Leni Suherna⁴⁾ dan Hendry⁵⁾

philipzuky95@gmail.com¹⁾ sonteriat6b1@gmail.com²⁾ innekep97@gmail.com³⁾

lenny.suherni@gmail.com⁴⁾ hendry_wijaya63@yahoo.com⁵⁾

Universitas Prima Indonesia^{1,2,3,4,5)}

ABSTRACT

This research aims at testing and analyzing the influence of supervision and competence on employees' performance at PT. Invilon Sagita Medan. The researcher took the object of research from PT. Invilon Sagita Medan in which the object selection is caused by a decrease in employee performance. Supervision is a control action carried out by the leader in paying attention to every employee's work in the company. Supervision is carried out as an effort of leaders and companies in order to regulate and supervise so that all employees work according to established rules and targets. Competence becomes a benchmark for the ability of employees to carry out their duties according to their position. Employees are required to have good competence in order to be able to carry out their duties properly and correctly. The ability of employees who have competencies will also be seen from solving problems in work. The population used was 240 people with a sample of 150 people and 30 people to test the validity and reliability of using the Slovin formula. The research method used is a quantitative approach, a type of quantitative descriptive research.

Methods of collecting data was done by having interviews, questionnaires and documentation studies. The analytical method used is multiple linear regression, simultaneous coefficient of determination and testing (F-Test) with a value of $F_{count} > F_{table}$ ($67,955 > 3,910$) and partially (Test-t) with the value for the t_{count} variable $> t_{table}$ ($4,684 > 1,976$) and competence ($6,396 > 1,976$).

The results showed that supervision and competence simultaneously and partially had a positive and significant effect on employee performance at PT Serdang Jaya Perdana.

Keywords: Supervision, Competence and Performance

A. Pendahuluan

Kinerja karyawan merupakan salah satu hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan sebagai sumber daya manusia di perusahaan. Kinerja karyawan adalah sebagai kuantitas dan kualitas dari hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan selama bekerja di perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang stabil dan meningkat tentunya akan membuat perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan menjadi pedoman dari keseluruhan kinerja perusahaan.

Pengawasan merupakan tindakan kontrol yang dilakukan oleh pimpinan dalam memperhatikan setiap hasil pekerjaan karyawan di perusahaan. Pengawasan dilakukan sebagai upaya pimpinan dan perusahaan dalam rangka mengatur dan mengawasi agar semua karyawan bekerja sesuai aturan dan target yang telah ditetapkan. Kemampuan pimpinan di dalam mengawasi karyawan bekerja akan sangat mempengaruhi hasil kerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan.

Kompetensi menjadi sebuah tolak ukur kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai jabatan. Karyawan diharuskan memiliki kompetensi yang baik agar mampu melaksanakan tugas dengan baik dan benar. Kemampuan karyawan yang memiliki kompetensi juga akan terlihat dari penyelesaian masalah dalam pekerjaan. Dukungan kompetensi karyawan sangat penting dalam kelancaran menjalankan pekerjaan.

PT. Invilon Sagita merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Pipa PVC. Perusahaan menggunakan merek INVILON sebagai merek utama. Produk produk yang dijual oleh perusahaan diproduksi langsung meliputi pipa PVC, atap uPVC, kusen pintu, pipa, sambungan pipa, penutup kabel dan lem pipa. Penjualan perusahaan dilakukan

pada toko-toko bangunan, proyek hotel, perumahan, apartemen, kondominium dan mall yang banyak menggunakan pipa PVC INVILON. Perusahaan menjual produk ke berbagai daerah dalam maupun luar kota dan sebagian di eskport ke luar negeri seperti Malaysia dan Singapura. Pada beberapa bulan terakhir, perusahaan mengalami penurunan kinerja karyawan yang terlihat dari menurunnya jumlah penjualan di perusahaan pada saat ini. Penurunan penjualan yang terjadi dialami perusahaan pada beberapa bulan terakhir dan tidak mampu mencapai target penjualan.

Pengawasan dilakukan oleh Divisi Kepala Wilayah selaku pimpinan tertinggi. Pengawasan dilakukan dengan menilai hasil laporan pekerjaan karyawan. Jumlah kesalahan terjadi paling banyak di bulan Desember sebanyak 6 kali kesalahan. Pengawasan yang kurang menyebabkan hasil kerja menjadi tidak maksimal dalam pelaksanaannya dan hal ini mempengaruhi kualitas kerja karyawan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Jabatan dan pendidikan karyawan terlihat bahwa cukup banyak karyawan yang memiliki pendidikan yang tidak sesuai dengan jabatan mencapai 17 orang karyawan di perusahaan. Tidak sesuainya kompetensi karyawan membuat proses pekerjaan menjadi terganggu dan menimbulkan berbagai permasalahan yang tidak seharusnya terjadi. Hal ini jika tidak ditanggapi akan merugikan perusahaan.

Berdasarkan fenomena permasalahan yang terjadi pada perusahaan, maka peneliti melakukan penelitian pada perusahaan ini dengan judul "Pengaruh Pengawasan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Invilon Sagita Medan".

B. Identifikasi Masalah

1. Pengawasan yang masih rendah menyebabkan terjadinya kesalahan dalam bekerja yang merugikan perusahaan.
2. Kompetensi karyawan masih tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya dan berdampak pada ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan jabatannya saat ini.
3. Kinerja karyawan mengalami penurunan yang terlihat dari ketidakmampuan karyawan meningkatkan dan mencapai target penjualan.

C. Perumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT Invilon Sagita Medan?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Invilon Sagita Medan ?
3. Bagaimana pengaruh pengawasan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Invilon Sagita Medan?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT Invilon Sagita Medan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Invilon Sagita Medan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengawasan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Invilon Sagita Medan.

E. Manfaat Penelitian

- a. Bagi Peneliti.

Sebagai dasar peningkatan pengetahuan mengenai pengaruh pengawasan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.

- b. Bagi Peneliti Selanjutnya.

Sebagai bahan acuan bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti masalah yang sama maupun yang berkaitan dengan masalah ini

- c. Bagi PT Invilon Sagita Medan.

Sebagai dasar peningkatan kinerja karyawan di masa yang akan datang dengan peningkatan pengawasan dan kompetensi

- d. Bagi Universitas Prima Indonesia

Sebagai tambahan jumlah hasil karya mahasiswa yang dapat menjadi referensi bagi Fakultas Ekonomi Manajemen, Universitas Prima Indonesia (UNPRI).

F. Tinjauan Pustaka

1. Teori Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Fahmi (2014:96), pengawasan secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi.

Menurut Siswandi (2011:83), pengawasan ekstern adalah pengawasan yang dilakukan oleh orang-orang yang bukan merupakan anggota organisasi yang bersangkutan. Pengawasan yang dilakukan oleh pihak yang netral yang diminta keahliannya untuk mengevaluasi kinerja organisasi.

Menurut Sule dan Saefullah (2012:318), fungsi pengawasan dalam manajemen

adalah upaya sistematis dalam menetapkan standar kinerja dan berbagai tujuan yang direncanakan.

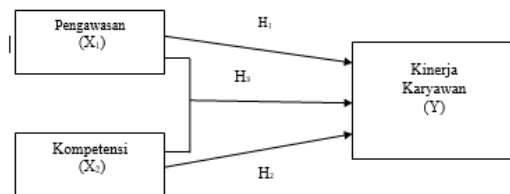
2. Teori Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Simanjuntak (2011 : 177), kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh kompetensi kerja serta disiplin dan etos kerja orang bersangkutan. Dengan kata lain, kinerja rendah dapat disebabkan oleh kompetensi kerja orang yang bersangkutan rendah atau disiplin dan etos kerjanya rendah

Menurut Wibowo (2014:272) "kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi".

Menurut Torang (2013:53) "kompetensi juga merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku di dalam organisasi".

Kerangka Konseptual dan Hipotesis



Gambar II.1
Kerangka Konseptual

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian ini berdasarkan pendekatan kuantitatif karena penelitian ini memiliki alur yang jelas dan teratur.

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian ini adalah deskriptif explanatory.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2012:115), "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di PT Invilon Sagita Medan dengan jumlah karyawan sebanyak 240 orang.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2012:116) "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti dan dimaksudkan untuk dapat mewakili populasi penelitian". Teknik penarikan sampling yang digunakan adalah simple random sampling. Menurut Sugiyono (2012:57) teknik sampling ini disebut simple (sederhana) karena pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Pada penelitian ini peneliti menggunakan rumus Slovin untuk mengambil sampel. Menurut Sanusi (2011:101), untuk mengetahui berapa sampel yang akan diambil peneliti menggunakan rumus Slovin yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N\alpha^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = jumlah populasi

α = toleransi ketidaktelitian (dalam persen) 5%

Dengan populasi sebanyak 240 karyawan dan tingkat kesalahan (α) sebesar 5%, maka sampel (n) penelitian ini adalah:

4. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di PT Invilon Sagita Medan yang berlokasi di Jalan Medan - Binjai Km 10,5 Jl. Mesjid No. 1. Waktu penelitian direncanakan mulai Oktober 2018 sampai Maret 2019.

$$n = \frac{240}{1 + (240)(0,05)^2}$$

$$n = 150$$

Dengan demikian jumlah sampel yang akan digunakan di dalam penelitian ini adalah 150 karyawan. Sedangkan sisanya sebanyak 30 orang karyawan akan digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas.

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

- Wawancara (Interview)
- Daftar pertanyaan (Questionare).
- Studi dokumentasi.

6. Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah :

- Data primer.
- Data sekunder

7. Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel Penelitian

Tabel Identifikasi & Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
Pengawasan (X ₁)	Pengawasan (<i>controlling</i>) adalah penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan	Akurat Tepat waktu Obyektif dan menyeluruh Terpusat pada titik-titik pengawasan strategik	Skala Likert

	sesuai dengan yang telah ditetapkan. Menurut Handoko (2012: 25)	Menurut Siswandi (2011:207-208)	
Kompetensi (X ₂)	Suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut Sumber: Wibowo (2014:271)	<i>Task achievement</i> (pencapaian tugas) <i>Relationship</i> (hubungan) <i>Manajerial Leadership</i> (kepemimpinan) urut Abdullah (2014:54)	Skala Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Sumber: Mangkunegara (2013:67)	Jumlah Pekerjaan Kualitas Pekerjaan Ketepatan Waktu Kehadiran Kemampuan Kerja Sama Menurut Bangun (2012:234)	Skala Likert

a. Uji Validitas

Menurut Priyatno (2013:19), validitas item digunakan untuk mengukur ketepatan atau kecermatan suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur. Untuk penentuan apakah suatu item layak digunakan atau tidak, caranya dengan melakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05 yang artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total item. Menurut Priyatno (2013:19), penilaian langsung terhadap koefisien korelasi dapat dilakukan dengan menggunakan batas nilai minimal korelasi 0,30 dan semua item yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 daya pembedanya dianggap memuaskan. Skor

total adalah penjumlahan seluruh item pada satu variabel. Kemudian pengujian signifikansi dilakukan dengan kriteria menggunakan r tabel pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi. Jika nilai positif dan r hitung $\geq r$ tabel maka item dapat dinyatakan valid, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item dinyatakan tidak valid. Dengan 28 pertanyaan yang diajukan kepada responden memiliki nilai keseluruhan $> 0,361$ yang dimana hasil ini menyatakan pertanyaan dari setiap indikator dinyatakan telah valid seluruhnya.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Priyatno (2013:30), suatu alat pengukur dikatakan reliabel bila alat itu dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Jadi alat yang reliabel secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama. Metode uji reliabilitas yang sering digunakan adalah Cronbach's Alpha.

Menurut Priyatno (2013:30) pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas sebagai berikut:

- Cronbach's alpha $< 0,6$ = reliabilitas buruk.
- Cronbach's alpha $0,6-0,79$ = reliabilitas diterima.
- Cronbach's alpha $0,8$ = reliabilitas baik.

Tabel Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

Variabel	Nilai Realibilitas	Keterangan
Pengawasan	0,877	Reliabel
Kompetensi	0,791	Reliabel
Kinerja	0,871	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

H. Pembahasan

1. Gambaran Umum Perusahaan

PT. Invilon Sagita merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Pipa PVC. Perusahaan menggunakan merek INVILON

sebagai merek utama. Produk produk yang dijual oleh perusahaan diproduksi langsung meliputi pipa PVC, atap uPVC, kusen pintu, pipa, sambungan pipa, penutup kabel dan lem pipa. Penjualan perusahaan dilakukan pada toko-toko bangunan, proyek hotel, perumahan, apatermen, kondominium dan mall yang banyak menggunakan pipa PVC INVILON. Perusahaan menjual produk ke berbagai daerah dalam maupun luar kota dan sebagian di eskport ke luar negeri seperti Malaysia dan Singapura.

2. Analisis Statistik Deskriptif

Pada penelitian di PT. Invilon Sagita, variabel bebas (independent variable) yang diamati adalah Pengawasan (X1) dan Kompetensi (X2) sedangkan varibel terikat (dependent variable) adalah Kinerja Karyawan (Y). Deskriptif statistik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pengawasan	150	19.00	45.00	30.4267	6.65885
Kompetensi	150	16.00	37.00	24.7933	5.60237
Kinerja	150	19.00	45.00	30.6533	6.93497
Valid N (listwise)	150				

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Dari Tabel dapat diketahui hasil analisis statistik deskriptif untuk variabel Pengawasan (X1), Kompetensi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y).

Pada Tabel diketahui bahwa variabel Pengawasan (X1) dengan sampel sebanyak 150 orang memiliki rata-rata sebesar 30,4267 nilai minimum 19,00 dan maximum sebesar 45,00 dengan standar 6,65885. Nilai minimum 19 didapatkan dari nomor responden 18,122,145 dan nilai maximum dari 45 didapatkan dari nomor responden 53,79,87

Variabel Kompetensi (X2) dengan sampel sebanyak 150 orang memiliki rata-

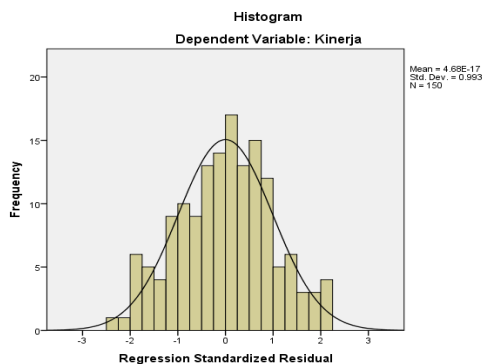
rata sebesar 24.7933, nilai minimum 16,00 dan maximum sebesar 37,00 dengan standar deviasi 5.60237. Nilai minimum 16 didapatkan dari nomor responden 19,21,22,26,76,128 dan nilai maximum dari 37 didapatkan dari nomor responden 44.

Variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan sampel sebanyak 150 orang memiliki rata-rata sebesar 30.6533, nilai minimum 19,00 dan maximum sebesar 45,00 dengan standar deviasi 6.93497. Nilai minimum 19 didapatkan dari nomor responden 112 dan nilai maximum dari 45 didapatkan dari nomor responden 80.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

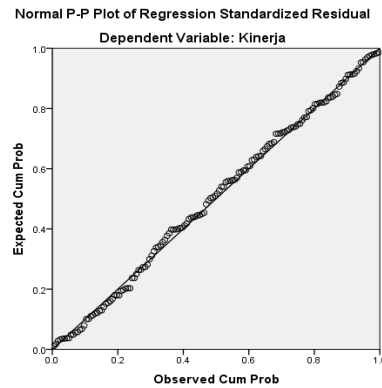
Menurut Ghozali (2013:160-161), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.



Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Gambar IV.2 Hasil Pengujian Normalitas Grafik Histogram

Dari Gambar IV.2 di atas, terlihat bahwa gambar garis berbentuk lonceng, tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.



Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Gambar IV.3 Hasil Uji Normalitas dengan Metode Probability Plot

Pada Gambar IV.3 menunjukkan data menyebar disekitar garis diagonal. Hal ini menjelaskan bahwa data yang diregresi dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel Hasil Pengujian Normalitas One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		150
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.99895710
Most Extreme Differences	Absolute	.039
	Positive	.039
	Negative	-.037
Test Statistic		.039
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Berdasarkan hasil output pada Tabel IV.9 diperoleh nilai (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0.200. Karena signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data terdistribusi dengan normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas adalah adanya suatu hubungan linear yang sempurna antara beberapa atau semua variabel independen. Menurut Ghozali (2013:105), "Uji

multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

Tabel Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pengawasan	.703	1.423
Kompetensi	.703	1.423

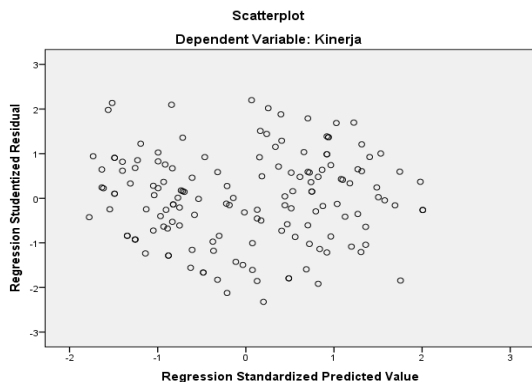
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Pada Tabel hasil variabel pengawasan dan kompetensi nilai VIF sebesar 1.423 lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance sebesar 0.703 mendekati 1. Hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2013:139). uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Gambar IV.4 Hasil Pengujian Heterokedastisitas

Pada Gambar IV.4, terlihat titik yang menyebar yang tidak membentuk pola-pola tertentu dan tersebar baik di atas angka 0 dan berdasarkan gambar tersebut maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel Hasil Pengujian Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	3.630	1.255		2.893	.004
Pengawasan	-.013	.043	-.030	-.310	.757
Kompetensi	.033	.051	.063	.645	.520

a. Dependent Variable: ABSUT

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Dari Tabel dapat diketahui bahwa nilai probabilitas (Sig.) untuk variabel pengawasan adalah sebesar 0.757 dan variabel kompetensi adalah sebesar 0.520. Hal ini terlihat bahwa nilai signifikannya di atas 5% (0,05), maka model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

2. Hasil Analisis Data

Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda.

Tabel Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	6.205	2.150		2.886	.004
Pengawasan	.346	.074	.332	4.684	.000
Kompetensi	.561	.088	.454	6.396	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Berdasarkan Tabel maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut :

Kinerja = 6.205 + 0.346 Pengawasan + 0.561 Kompetensi

- Nilai konstanta a sebesar 6,205 artinya bahwa jika tidak terdapat variabel pengembangan karir (X1) dan pengawasan (X2) = 0 maka kinerja karyawan akan bernilai sebesar 6,205 satuan.
- Variabel pengawasan (X1) sebesar 0,346 yang artinya bahwa setiap kenaikan variabel pengawasan sebesar 1 satuan, maka nilai pada kinerja karyawan akan naik 0,346 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap.
- Variabel kompetensi (X2) sebesar 0,561 yang artinya bahwa setiap kenaikan variabel kompetensi sebesar 1 satuan, maka nilai pada kinerja karyawan akan naik 0,561 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap.

a. Koefisien Determinasi (R²)

Model analisis data dalam penelitian ini merupakan regresi berganda (multiple regression).

Tabel Nilai Koefisien Determinasi (R Square)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.693 ^a	.480	.473	5.03285

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pengawasan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Berdasarkan Tabel nilai Adjusted R Square adalah 0,473 artinya bahwa kemampuan variasi variabel pengawasan (X1) dan kompetensi (X2) dalam menjelaskan variasi dari kinerja (Y) adalah sebesar 47,3% dan sisanya sebesar 52,7% dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang tidak diteliti seperti disiplin, kompensasi dan konflik.

c. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian adalah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut :

Tabel Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3442.527	2	1721.264	67.955	.000 ^b
Residual	3723.446	147	25.330		
Total	7165.973	149			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pengawasan

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Pada Tabel diperoleh hasil F Hitung 67,955 sedangkan F Tabel pada $\alpha = 0,05$ diperoleh F tabel 3,91 yang dilihat dari tabel probabilitas F dari hasil ini diketahui F hitung > F tabel, dan signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ jadi posisi titik uji signifikansi berada pada wilayah penolakan H0 atau dapat disimpulkan Ha diterima yang artinya bahwa variabel pengawasan dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Invilon Sagita.

d. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Menurut Ghazali (2013:98), "Uji t statistik pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lainnya konstan".

Tabel Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.205	2.150		2.886	.004
Pengawasan	.346	.074	.332	4.684	.000
Kompetensi	.561	.088	.454	6.396	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Pada Tabel hasil uji parsial diperoleh hasil sebagai berikut:

- 1) Nilai t hitung untuk variabel pengawasan (4,684) lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel yang dilihat dari tabel probabilitas t (1.976) atau nilai sig t untuk pengawasan (0,000) lebih kecil dari α (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel pengawasan. Dengan demikian, secara parsial pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberi arti pengawasan memberikan dampak pada kinerja karyawan.
- 2) Nilai t hitung untuk variabel kompetensi (6,396) lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel yang dilihat dari tabel probabilitas t (1.976), atau nilai sig t untuk variabel kompetensi (0,000) lebih kecil dari α (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel kompetensi. Dengan demikian, secara parsial pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberi arti bahwa kompetensi memberikan dampak pada kinerja karyawan.

E. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Pengujian hasil secara parsial menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Invilon Sagita Medan dengan nilai t hitung $>$ t tabel (4,684 $>$ 1,976)

Pengujian hasil secara parsial menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Invilon Sagita Medan

Pengujian hasil secara simultan menunjukkan bahwa pengembangan karir dan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Invilon Sagita Medan

Berdasarkan kesimpulan sebelumnya, maka peneliti menyarankan sebagai berikut:

Bagi Peneliti atas hasil penelitian ini dapat sebagai bahan pengetahuan untuk memperluas wawasan penelitian dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia.

Bagi peneliti selanjutnya, agar lebih mengembangkan teori-teori menyangkut variabel yang diduga memiliki hubungan dengan kinerja karyawan seperti: komunikasi, pengalaman kerja dan stress kerja

Bagi PT Invilon Sagita Medan pada faktor kompetensi karyawan, diperlukan adanya penempatan karyawan sesuai dengan jabatan di perusahaan. Hal ini penting agar karyawan mampu bekerja sesuai dengan kondisi kerja yang baik di perusahaan. Selain itu pengawasan perlu dikembangkan dengan baik untuk mendukung hasil kerja karyawan yang lebih baik sesuai dengan keinginan perusahaan.

Bagi Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia agar hasil penelitian ini dapat menjadi bahan studi kepustakaan, pembelajaran dan memperkaya penelitian ilmiah di Universitas Prima Indonesia.

F. Referensi

- Abdullah, H.M. Ma'ruf, 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan, Penerbit Aswaja Pressindo, Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. Prosedur Penelitian. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Armaniah. Henny. 2018. Pengaruh Kompe-

- tensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Staf Insurance di PT BMD. Volume 18 No 2 September 2018.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Edison, Emron. dkk. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Fahmi, Irham, 2014. Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus, Cetakan Kesatu, Penerbit ALFABETA, Bandung.
- Feriyanto, Andri dan Endang Shyta Triana, 2015. Pengantar Manajemen (3 IN 1) Untuk Mahasiswa Umum, Cetakan Pertama, Penerbit MEDIATERA, Tamanwinangun.
- Ghozali, Imam. 2013 Aplikasi Analisis Multi variate Dengan Program IBM SPSS 21. Jakarta: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2012. Manajemen. Cetakan Keduapuluh. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hoke. Steward. 2018. Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Marga Dwitaguna Manado Sulawesi Utara. Jurnal EMBA Vo.6 No 1 Januari.
- Imam Indra & Siswandi. 2007. Aplikasi Manajemen Perusahaan. Edisi Pertama, Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ma,arif Syamsul & Kartika Lindawati. 2012. Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama, Bandung: IPB Press
- Marwansyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2013. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Priansa, Donni Junni. 2016. Perencanaan dan Pengembangan SDM. Cetakan Kedua : Bandung, Penerbit Alfabeta.
- Priyatno, Duwi, 2014. Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS, Cetakan I, Penerbit Gava Media, Yogyakarta.
- Rivai, H. Veithzal & Ella Jauvani Sagala. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi Ke-2. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Setyowati. 2013. Organisasi dan Kepemimpinan Modern. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Simanjuntak, Payaman J. 2011. Manajemen Dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Ekonomi Universitas Indonesia.
- Siswandi. 2011. Aplikasi Manajemen Perusahaan. Edisi Ketiga, Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Situmeang. Rosinta Romauli. 2018. Pengaruh Pengawasan dan Pengalaman Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Karya Agung. Asian Journal Of Innovation and Entrepreneurship.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sule, Ernie Trisnawati dan Kurniawan Saefullah. 2012. Pengantar Manajemen. Cetakan Ke-3, Jakarta: Prenada Media Group.

- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Keempat. Jakarta : Penerbit Kencana
- , 2011. Budaya Organisasi. Jakarta: Kencana.
- Torang, Syamsir, 2013. Organisasi & Manajemen Cetakan Kesatu, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Umam, Khaerul. 2012. Perilaku Organisasi. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja, Edisi-4. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wursanto. Ig. 2010. Dasar-dasar Ilmu Organisasi. Yogyakarta. Andi.
- Zulganef. 2008. Metode Penelitian Sosial dan Bisnis. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.