

PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN FRONT OFFICE DI PT. WOM FINANCE CABANG LAMPUNG

Husna Purnama⁽¹⁾, Maria Elina⁽²⁾

Fakultas Ekonomi Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

Husnapurnama@fe.saburai.ac.id, mariaelina@fe.saburai.ac.id

Abstrak. Kinerja menjadi gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam strategi perencanaan suatu organisasi. Upaya optimalisasi kinerja karyawan khusus di Bagian *Front Office* pada obyek penelitian di PT. WOM Finance Cabang Lampung masih menghadapi beberapa kendala berupa lemahnya pencapaian target perusahaan. Permasalahan-permasalahan yang muncul dalam optimalisasi kinerja karyawan ini berkaitan dengan lemahnya pengawasan karyawan dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh pengawasan terhadap prestasi kerja. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa berdasarkan hasil analisis nilai t hitung sebesar $3.978 > t$ tabel sebesar 1,73 maka dapat diketahui bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Dengan demikian hipotesis yang diajukan pada penelitian ini dapat terbukti, dengan besaran pengaruh variabel pengawasan terhadap kinerja berdasarkan uji determinasi (R^2) adalah 0,442 artinya sebesar 44,2% variabel pengawasan mampu menjelaskan variabel prestasi kerja.

Kata kunci: Karyawan, Kinerja, Pengaruh, Pengawasan.

PENDAHULUAN

Upaya pencapaian tujuan organisasi dapat tercapai apabila sumber daya manusia yang melakukan pekerjaan mempunyai tingkat kinerja yang tinggi. Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan organisasinya, sebab walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana berlebihan, apabila sumber daya manusianya tidak andal maka kegiatan organisasi tidak akan terlaksana dengan baik, dan pada akhirnya hasil kegiatan tersebut menjadi kurang maksimal. Hal ini berarti sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Hakekat dari kinerja adalah bahwa karyawan di dalam melaksanakan tugasnya dapat lebih sigap, terampil, cekatan sehingga hasil pekerjaan diharapkan lebih cepat, lebih baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi. Oleh

karenanya karyawan dan organisasi harus memiliki hubungan yang saling membutuhkan, organisasi membutuhkan karyawan yang berkualitas, produktif, dan memiliki kinerja yang bagus, sementara karyawan membutuhkan organisasi untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Era globalisasi secara otomatis menciptakan atmosfer persaingan kerja yang semakin kompetitif, oleh karenanya suatu organisasi dituntut untuk memberdayakan dan mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki, termasuk sumber daya manusia. Sumber daya manusia sebagai pelaku organisasi mempunyai perbedaan sikap (*attitude*) dan pengalaman (*eksperimen*). Perbedaan tersebut menyebabkan tiap individu yang melakukan kegiatan dalam organisasi mempunyai kemampuan kerja yang masing-masing berbeda juga. Persoalannya adalah bagaimana menciptakan hubungan yang harmonis sehingga tujuan dapat dicapai.

Kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal antara lain berupa peraturan organisasi, kepemimpinan dan pengawasan atasan, ketenagakerjaan/kekaryawanan, keinginan masyarakat, nilai-nilai sosial, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja, dan kondisi lingkungan kerja. Faktor internal yang mempengaruhi kinerja karyawan/kelompok terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, komitmen, persepsi, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang dan karakteristik kelompok kerja dan budaya kerja (Nursyahfitri, 2010). Kinerja karyawan menurut Gibson, *et all*, (2012), dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain: Faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan, latar belakang dan demografis. Faktor organisasi, adalah sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi, dan diskripsi pekerjaan. Faktor psikologis, ialah persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar, dan motivasi.

Kinerja menjadi gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam strategi perencanaan suatu organisasi. Pengukuran kinerja adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi tentang efisiensi penggunaan sumberdaya dalam menghasilkan *output* yang berkualitas, membandingkan hasil kerja dengan rencana kerja, serta efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan.

Situmorang dan Juhir, (2009) menyatakan bahwa pengawasan adalah usaha atau tindakan untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan tugas dilaksanakan menurut ketentuan dan sasaran yang hendak dicapai. Sementara menurut Gitosudarmo (2011) pengawasan adalah usaha untuk mengetahui kondisi dari

kegiatan yang sedang dilakukan apakah telah mencapai sasaran yang ditentukan. Pengawasan pada dasarnya diarahkan sepenuhnya untuk menghindari adanya kemungkinan penyelewengan atau penyimpangan atas tujuan yang akan dicapai. Menurut Handyaningrat (2009) pengawasan dimaksudkan untuk mencegah atau untuk memperbaiki kesalahan, penyimpangan, ketidaksesuaian, penyelewengan dan lainnya yang tidak sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah ditentukan.

Upaya optimalisasi kinerja karyawan khusus di Bagian *Front Office* pada PT. WOM Finance Cabang Lampung masih menghadapi beberapa kendala berupa lemahnya pencapaian target perusahaan. Permasalahan-permasalahan yang muncul dalam optimalisasi kinerja karyawan ini berkaitan dengan lemahnya pengawasan karyawan dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya. Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis memandang perlu untuk dilakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Front Office di PT. WOM Finance Cabang Lampung”**.

KAJIAN TEORI

Pengertian Pengawasan

Pengawasan merupakan fungsi manajerial yang keempat setelah perencanaan, pengorganisasian, dan pengarahan. Sebagai salah satu fungsi manajemen, mekanisme pengawasan didalam suatu organisasi memang mutlak diperlukan. Pelaksanaan suatu rencana atau program tanpa diiringi dengan suatu sistem pengawasan yang baik dan berkesinambungan, jelas akan mengakibatkan lambatnya atau bahkan tidak tercapainya sasaran dan tujuan yang telah ditentukan.

Apabila dalam suatu perusahaan memiliki pengawasan kerja yang baik maka sesuatu pekerjaan akan dapat berjalan dengan lancar dan dapat menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal. Semakin lancarnya kerja dan disertai pengawasan yang baik akan dapat mengakibatkan suatu pekerjaan yang dapat menghasilkan suatu kinerja yang baik serta mengalami kemajuan. Dengan pengawasan kerja yang baik akan mendorong karyawan lebih giat dalam bekerja dan menghasilkan hasil kerja yang tinggi.

Certo dalam Maman (2012) mengatakan bahwa : “*control is making things happen as planned*”, dan “*Controlling is the process managers go through to control*”. Oleh Thewart dalam Maman (2012) dijelaskan proses *control* meliputi semua kegiatan yang mencoba mengasumsikan kinerja dengan tujuan yang telah ditentukan. Sementara Maman (2012) menyatakan bahwa pengawasan adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan untuk memantau, mengukur dan bila perlu melakukan perbaikan atas pelaksanaan pekerjaan sehingga apa yang telah direncanakan dapat dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

Pengertian tentang pengawasan sangat beragam dan banyak sekali pendapat para ahli yang mengemukakannya, namun demikian pada prinsipnya dari semua pendapat yang dikemukakan oleh para ahli adalah senada, yaitu merupakan tindakan membandingkan antara hasil dalam kenyataan dengan hasil yang diinginkan, yang dilakukan dalam rangka melakukan koreksi atas penyimpangan-penyimpangan yang terjadi dalam kegiatan manajemen.

Pengawasan mempunyai arti penting bagi setiap perusahaan, pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif), sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Diungkapkan oleh MC. Farland dalam

Handyaningrat (2009) sebagai berikut bahwa pengawasan ialah suatu proses dimana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana, perintah, tujuan atau kebijaksanaan yang telah ditentukan.

Prinsip-Prinsip Pengawasan

Agar fungsi pengawasan mencapai hasil yang diharapkan, maka pimpinan organisasi atau unit organisasi yang melaksanakan fungsi pengawasan harus mengetahui dan menerapkan prinsip-prinsip pengawasan. Menurut Silalahi (2013) prinsip-prinsip pengawasan adalah:

- a. Pengawasan harus berlangsung terus menerus bersamaan dengan pelaksanaan kegiatan atau pekerjaan.
- b. Pengawasan harus menemukan, menilai dan menganalisis data tentang pelaksanaan pekerja secara objektif.
- c. Pengawasan bukan semata-mata untuk mencari kesalahan tetapi juga mencari atau menemukan kelemahan dalam melaksanakan pekerjaan.
- d. Pengawasan harus memberi bimbingan dan mengarahkan untuk mempermudah pelaksanaan pekerjaan dalam pencapaian tujuan.
- e. Pengawasan tidak menghambat pelaksanaan pekerjaan tetapi harus menciptakan efisiensi (hasil guna)
- f. Pengawasan harus fleksibel.
- g. Pengawasan harus berorientasi pada rencana dan tujuan yang telah ditetapkan (*Plan and Objective Oriented*).
- h. Pengawasan dilakukan terutama pada tempat-tempat strategis atau kegiatan-kegiatan yang sangat menentukan atau *control by exception*.
- i. Pengawasan harus membawa dan mempermudah melakukan tindakan perbaikan (*Corrective action*).

Pengertian Kinerja

Setiap karyawan dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.

Robbins (2016) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Lalu Mangkunegara (2015) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Rivai (2013) mengatakan kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja karyawan yang berlaku dalam organisasi.

Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut di pengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individual maupun secara kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik pula kinerja organisasi. Dengan demikian organisasi perlu menetapkan tujuan kinerja karyawan.

Adapun tujuan kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Untuk perbaikan hasil kinerja karyawan, baik secara kualitas ataupun kuantitas.
2. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu karyawan dalam memecahan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.
3. Memperbaiki hubungan antar personal karyawan dalam aktivitas kerja dalam organisasi.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Berdasarkan Keith Davis dalam Mangkunegara (2015) faktor kinerja berasal dari kemampuan dan motivasi. Berikut penjelasannya :

1. Faktor Kemampuan
Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari – hari, maka akan mencapai kinerja maksimal.
2. Faktor Motivasi
Motivasi diartikan suatu sikap (attitude) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (situation) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersifat positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerjanya akan menunjukkan motivasi

yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Penilaian kinerja berkenaan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskan atau diberikan. Penilaian kinerja adalah proses organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu dan penilaian kinerja merupakan analisis dan interpretasi keberhasilan atau kegagalan pencapaian kinerja. Penilaian kinerja merupakan sistem formal dan struktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifatsifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Penelitian ini mengambil objek di PT. WOM *Finance* Cabang Lampung beralamat di Jalan M.H. Thamrin Nomor 84 Bandar Lampung. Waktu penelitian dilakukan antara Bulan Maret sampai dengan Bulan Juni 2019.

Metode dan Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini jenis data terdiri dari :

- a. Data Primer
Merupakan data yang diperoleh langsung di lokasi penelitian, tanpa perantara orang atau lembaga lain sebagai pihak ketiga.
- b. Data Sekunder
Merupakan data yang diperoleh melalui orang lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Observasi
Adalah pengamatan langsung terhadap hal - hal yang diteliti, meliputi pengawasan dan kinerja.
2. Kuesioner/angket
Adalah metode pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang dibagikan pada responden.
3. Dokumentasi
Adalah pengumpulan data yang bersumber pada benda tertulis / bacaan, seperti buku/majalah, dokumentasi, peraturan, notulen rapat, catatan harian.
4. Wawancara
Yaitu pengumpulan data dilakukan secara langsung melalui wawancara kepada responden dengan berpedoman pada instrumen yang telah ditetapkan.

Sampel dan Populasi

Untuk mendukung penelitian ini, peneliti merujuk pendapat Arikunto (2012), yang menyatakan apabila dalam suatu penelitian terhadap subjek yang kurang dari 100, maka populasi akan diambil seluruhnya sebagai sampel. Apabila jumlah subjek lebih dari 100 maka sampel diambil 5% - 25%. Jumlah karyawan di PT. WOM *Finance* Cabang Lampung sebanyak 18 orang, berdasarkan teori di atas maka sampel diambil dari keseluruhan jumlah populasi 18 karyawan.

Metode Analisis Data

Untuk mempermudah kegiatan analisis data maka diperlukan cara atau metode analisis data. Dalam penganalisisan data pada penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif

dalam hal ini menggunakan analisis regresi linier sederhana yang bertujuan untuk memprediksi atau mengestimasi nilai variabel dependen apabila nilai variabel independen yang diketahui mengalami kenaikan atau penurunan.

Rumus persamaan Regresi Linear Sederhana menentukan persamaan regresi linear sederhana untuk X adalah:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja karyawan
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi X
- X = Pengawasan
- e = Faktor kesalahan

Untuk mengetahui besarnya pengaruh, penghitungan koefisien korelasi tersebut kemudian dilanjutkan dengan Rumus Koefisien Determinasi atau Koefisien Penentu (KP):

$$KP = (r)^2 \times 100\%$$

Untuk menguji secara hipotesis secara parsial digunakan Uji t dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

- t_{hitung} = Nilai t
- r = Koefisien Korelasi
- N = Jumlah responden

Kriteria untuk Uji t adalah sebagai berikut :

- a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak.
- b) Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_o diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai koefisien korelasi (r_{hitung}) untuk masing-masing variabel bahwa nilai korelasi antar skor item dengan skor total item untuk 10 butir pernyataan, memiliki nilai korelasi yang lebih besar dari pada nilai korelasi r tabel pada taraf signifikan 0,05 dengan derajat kebebasan df 18 yaitu sebesar 0,482. Berdasarkan hasil pengujian validitas Pengawasan adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Pengawasan

No.	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1	0.574	0.482	Valid
2	0.721	0.482	Valid
3	0.792	0.482	Valid
4	0.603	0.482	Valid
5	0.544	0.482	Valid
6	0.648	0.482	Valid
7	0.556	0.482	Valid
8	0.821	0.482	Valid
9	0.517	0.482	Valid
10	0.745	0.482	Valid

Berdasarkan Tabel 1. Menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item angket dinyatakan valid. Berdasarkan hasil uji validitas pengawasan secara keseluruhan dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan

No.	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1	0.529	0.482	Valid
2	0.594	0.482	Valid
3	0.601	0.482	Valid
4	0.616	0.482	Valid
5	0.663	0.482	Valid
6	0.629	0.482	Valid
7	0.775	0.482	Valid
8	0.584	0.482	Valid
9	0.887	0.482	Valid
10	0.575	0.482	Valid

Berdasarkan Tabel 2. hasil olah data menunjukkan bahwa item angket kinerja secara keseluruhan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas Data

Dari hasil perhitungan uji reliabilitas terhadap instrumen penelitian variabel Pengawasan menunjukkan bahwa *cronbach's alpha* total sebesar 0,721 diatas nilai *r product moment* pada $n = 18$ dan $\alpha 5\%$ sebesar 0,482 ($0,721 > 0,482$). Variabel kinerja pegawai juga menunjukkan ke-10 item pernyataan adalah reliabel (sesuai), karena nilai *cronbach's alpha* total sebesar 0,592 di atas nilai 0,468 serta diatas nilai *cronbach's alpha* per item.

Analisis Kuantitatif

Nilai t_{hitung} variabel pengawasan yaitu 3,978 dengan konstanta 5,631, pada t_{tabel} dengan db 18 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh 1,73 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima. Artinya Pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai WOM Finance Cabang Lampung.

Hasil koefisien arah regresi antara Pengawasan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,457 dengan konstanta sebesar 26,461. Dengan demikian, persamaan regresinya adalah $Y = 26,461 + 0,457X$. Hal ini berarti apabila skor Pengawasan naik satu skor maka skor kinerja pegawai juga naik sebesar 0,457.

Dari hasil perhitungan *R Square* adalah sebesar 0,442 artinya sebesar 44,2% variasi perubahan variabel terikat (kinerja) mampu dijelaskan oleh variabel bebas (Pengawasan) sedangkan sisanya 55,8 % lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Pengawasan yaitu 3,978 dengan konstanta 5,631, pada t_{tabel} dengan db 18 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh 1,73 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima.

diperoleh 1,73 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima. Artinya variabel pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja, dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini dapat terbukti. Dalam penelitian ini pengawasan mampu mempengaruhi kinerja pegawai WOM Finance Cabang Lampung sebesar 44,2%. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu antara lain oleh Nielwaty dkk (2017) yang menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,932, artinya 93,2% kinerja pegawai dipengaruhi oleh pengawasan.

Keterpengaruhan variabel pengawasan sangat jelas dan mengarah ke nilai positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini sebagaimana dijelaskan oleh Handyaningrat (2009) bahwa pengawasan dimaksudkan untuk mencegah atau untuk memperbaiki kesalahan, penyimpangan, ketidaksesuaian, penyelewengan dan lainnya yang tidak sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah ditentukan. Dalam rangka meningkatkan kinerja dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi sangat perlu diadakan pengawasan, karena pengawasan mempunyai beberapa tujuan yang sangat berguna bagi pihak-pihak yang melaksanakan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai WOM Finance Cabang Lampung, hal ini dilihat dari hasil pengujian hipotesis pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, nilai t_{hitung} untuk variabel Pengawasan yaitu 3,978 dengan konstanta 5,631, pada t_{tabel} dengan db 18 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh 1,73 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima.

Saran

Berdasarkan data hasil penelitian yang telah dilakukan melalui kuisioner maka dirumuskan implikasi sebagai berikut:

1. Kepada pimpinan PT. WOM Finance cabang Lampung hendaknya menerapkan pengawasan yang efektif dalam lingkup operasional perusahaan, khusus pada bagian front office.
2. Kepada karyawan hendaknya memperhatikan waktu penyelesaian pekerjaan harus sesuai dengan aturan dan komitmen yang telah ditetapkan. Untuk menanggulangi permasalahan ini ada beberapa upaya yang dapat ditempuh, salah satunya adalah menerapkan rewards and punishment.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Brantas, 2009. *Dasar-dasar Manajemen*, Bandung: Alfabeta.
- Gibson, Ivancevich, dan Donnelly. 2012. *Organisasi dan Manajemen : Perilaku Struktur*. Jakarta: Erlangga.
- Gitosudarmo, Indriyo. 2011. *Manajemen Operasi*. Yogyakarta: BPFE.
- Handayaniingrat, Soewarno. 2009. *Pengetahuan Studi Ilmu dan Manajemen*. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Heidjrachman, Ranupandojo. 2010. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE.
- Herdino, Dodi. 2017. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Holcim Indonesia Cabang Perawang Kabupaten Siak. *Jom FISIP*. Vol.04. No.02.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2015, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, cetakan ketiga. Bandung: Refika Aditama.
- Nielwaty, Elly. 2017. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Disperindag Sub Bidang Pengawasan Barang Dan Jasa Provinsi Riau. *Jurnal Niara*. Vol.10. No.01.
- Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Organisasi*, edisi kedua, cetakan kedua. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2016. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, P. Sondang. 2012. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Silalahi, Ulbert. 2013. *Studi Tentang Ilmu Administrasi*. Bandung: Sinar Baru Aglesindo.
- Situmorang, Victor M., dan Jusuf Juhir. 2009. *Aspek Hukum Pengawasan Melekat dalam Lingkungan Aparatur Pemerintah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Winardi. 2010. *Manajer dan Manajemen*. Bandung: Citra Aditya Bakti.