

## **ANALISIS DAMPAK PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ENERGI METAL INDONESIA LEPO-LEPO**

**Monika Septiani<sup>1</sup>, Muslimin Z<sup>2\*</sup>, Suharliani<sup>3\*</sup>**

<sup>1</sup> Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sulawesi Tenggara

<sup>2\*</sup> Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sulawesi Tenggara

<sup>3\*</sup> Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sulawesi Tenggara

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan Untuk Menganalisis Dampak Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Energi Metal Indonesia lepo-lepo. Untuk Mencapai tujuan tersebut digunakan data kuantitatif Teknik pengumpulan data dengan Observasi, Wawancara dan Studi Pustaka. Alat analisis data yang digunakan dalam Penelitian ini adalah regresi linear sederhana dengan menggunakan uji Hipotesis yaitu uji t Parsial serta menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Populasi pada penelitian ini adalah semua karyawan PT. Metal Indonesia Kelurahan Lepo-Lepo. Teknik pengambilan sampel menggunakan sensus atau sampel jenuh adalah jika semua populasi dijadikan sebagai sampel yaitu dengan jumlah sampel sebanyak 25 responden. Data dikumpulkan dengan kuisisioner dan dianalisis menggunakan regresi linear sederhana. Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa ada pengaruh secara positif dan signifikan antara pengawasan kerja terhadap kinerja pada PT. Energi metal Indonesia lepo-lepo dengan nilai t hitung  $5,673 > t$  tabel  $1,66159$  dengan nilai signifikan  $0,000 \leq 0,05$ , Sehingga hipotesis yang di ajukan dapat di terima. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa pengawasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Energi Metal Indonesia Lepo-lepo.

**Kata Kunci:** Pengawasan Kerja, Kinerja Karyawan.

### **Abstrack**

*This research aims to analyze the impact of supervision on employee performance at PT. Energi Metal Indonesia Lepo-Lepo. To achieve this goal, quantitative data was used, data collection techniques using observation, interviews and literature study. The data analysis tool used in this research is simple linear regression using hypothesis testing, namely the partial t test and using validity and reliability tests. The population in this study were all employees at PT Energi Metal Indonesia, Lepo-Lepo sub-district. The sampling technique used a census or saturated sample was if the entire population was used as a sample, namely with a sample size of 25 respondents. The data was collected using a questionnaire and analyzed using regression. simple linear. Based on the results of simple linear regression analysis, it shows that there is a positive and significant influence between work supervision on employee performance at PT. Energi Metal Indonesia Lepo-Lepo and the value nilai t hitung  $5,673 > t$  tabel  $1,66159$  with significant value  $0,000 \leq 0,05$ , So the hypothesis put forward can be accepted. Based on this, it shows that work supervision has a positive effect on employee performance at PT Energi Metal Indonesia Lepo-Lepo.*

**Keywords:** Supervision, Employee Performance

## 1. PENDAHULUAN

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan keterampilan sumber daya manusia. Hal ini berfungsi agar SDM tersebut semakin produktif dalam bekerja. Tujuan dari pengembangan SDM adalah menciptakan perubahan positif bagi karyawan (Melayu, 2017).

Pengembangan SDM adalah sebuah usaha untuk meningkatkan kemampuan SDM agar bisa menaikkan produktivitas perusahaan. Dengan kemampuan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan, akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja di lingkungan organisasinya. Perkembangan perusahaan saat ini semakin pesat. Era saat ini mendorong banyak perusahaan untuk semakin memperluas usahanya dengan meraih pangsa pasar. Hal tersebut mendorong terjadinya persaingan ketat antar Perusahaan (Ranupandojo, Heldjrachman, Husnan, 1993)

Perusahaan adalah suatu instansi yang terorganisir, berdiri dan berjalan yang tidak dapat terlepas dari hukum ekonomi dan prinsip dasar perusahaan pada umumnya. Perusahaan didirikan untuk mencari laba yang sebesar-besarnya dan untuk dipertahankan kelangsungan hidup usahanya. Perusahaan banyak melakukan usaha untuk mencapai tujuannya itu. Perusahaan harus tetap berusaha mempertahankan kelangsungan usahanya di masa yang akan datang (Ajabar, 2020).

Usaha yang dilakukan pasti memiliki kemampuan untuk menghasilkan profit dan keuntungan. Perusahaan yang didirikan ada dua macam, yaitu di bidang jasa dan manufaktur. Tentu saja kelangsungan usaha ini dapat terwujud jika barang atau jasa yang ditawarkan dapat diterima di pasaran, dan dapat menarik pangsa pasar. Oleh karena itu, penting untuk perusahaan mempelajari sistem penjualan, karena penjualan merupakan sumber penghasilan bagi perusahaan. Penjualan yang sukses adalah penjualan yang dapat menguasai pangsa pasar. Dengan peningkatan penjualan maka laba yang akan diperoleh perusahaan akan meningkat serta perusahaan akan dapat melanjutkan kelangsungan hidupnya (Arifin, 2019).

Pengelolaan perusahaan yang kurang baik akan merugikan perusahaan karena dapat berimbas pada perolehan laba, dan pada akhirnya dapat mengurangi pendapatan. Setiap perusahaan memiliki sistem berbeda dalam melakukan usahanya. Secara umum perusahaan harus memiliki sistem yang tepat dalam semua aspek yang di jalankannya. Sistem yang baik ini merupakan salah di dalam perusahaan yang kuat pasti memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Untuk mengelola sumber daya tersebut, perusahaan perlu melakukan akselerasi terhadap mereka yang salah satunya dengan cara pengembangan sdm. Pengembangan tersebut menjadi penting karena difungsikan untuk mengemban tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan satu kunci dalam pengendalian. Pengembangan SDM adalah semacam aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan keterampilan sumber daya manusia. Hal ini berfungsi agar SDM tersebut semakin produktif dalam bekerja. Tujuan dari pengembangan SDM adalah menciptakan perubahan positif bagi karyawan semakin dinamis ditandai dengan perubahan-perubahan dalam dunia bisnis yang sangat cepat dan tingkat persaingan yang semakin ketat (Sumarsono, 2003).

Berdasarkan hasil observasi fenomena yang sering terjadi pada PT energi metal masih ada beberapa pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan yang jelas sehingga menimbulkan tingginya tingkat absensi yang menyebabkan kinerja yang menurun dan terbengkalainya pekerjaan karena pegawai-pegawai tersebut sering absen dari kantor. Ada juga pegawai yang kualitas kerjanya menurun atau sering bermalas - malasan di bandingkan dengan pekerja lainnya, ada juga karyawan yang sering keluar pada saat jam kerja yang menimbulkan menurunnya aktifitas kerja, ada juga karyawan yang sering terlambat masuk

kerja masuk jam 08:00 dia karyawan tersebut datang jam 08:20 atau tidak jam 08:30 dan ada juga karyawan karna kelalaiannya sering terlambat masuk kerja, dia di keluarkan.

### **1. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah Pengawasan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Energi Metal Indonesia Lepo-Lepo?
- 2) Apa saja yang di lakukan Perusahaan untuk Meningkatkan kinerja Karyawan

### **2. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Energi Metal Indonesia, Lepo-Lepo.
- 2) Untuk Mengetahui apa saja yang di lakukan Perusahaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Energi Metal Indonesia, Lepo-Lepo.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan (Manunggal et al., 2022). Menurut Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa kinerja Karyawan adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Robbins (2015) kinerja Karyawan merupakan ukuran dari hasil yang menggambarkan sejauhmana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha mencapai tujuan dalam melaksanakan tugas dan berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Lebih lanjut dijelaskan pula Schermerhorn bahwasanya kinerja Karyawan adalah kuantitas dan kualitas dari pencapaian tugas oleh seorang individu atau kelompok pada pekerjaan (Windy Septiani, 2017). Disisi lain menurut (Buulolo et al., 2021) menyatakan bahwa kinerja pada umumnya adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan hal tersebut maka kinerja dapat dimaknai sebagai hasil kerja yang telah dilakukan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan.

### **2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di organisasi menurut (Mathis, 2018) meliputi:

- 1) Kemampuan Karyawan  
Kinerja meningkat jika karyawan memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidangnya.
- 2) Kemauan yang Tinggi  
Karyawan dengan kemauan tinggi cenderung bekerja dengan baik tanpa perlu pengawasan ketat.
- 3) Gaji dan Bonus  
Gaji yang memadai meningkatkan semangat kerja karyawan.
- 4) Motivasi  
Motivasi tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

- 5) Lingkungan Kerja  
Lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- 6) Perlakuan dari Atasan  
Perlakuan baik dari atasan meningkatkan kinerja karyawan.
- 7) Fasilitas  
Fasilitas yang memadai, seperti WiFi dan tempat tinggal, mendukung kinerja karyawan.
- 8) Disiplin  
Disiplin tinggi memastikan karyawan bekerja tepat waktu dan sesuai aturan.

### 3. Indikator Penilaian Kinerja

Menurut Bintoro & Daryanto (2017) indikator penilaian kinerja karyawan mencakup:

- 1) Tanggung Jawab  
Karyawan dinilai berdasarkan sejauh mana mereka bertanggung jawab atas tugas yang diberikan, termasuk menangani kesalahan yang terjadi.
- 2) Ketepatan Waktu  
Penilaian ini melihat kemampuan karyawan untuk datang dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
- 3) Kehadiran  
Kehadiran karyawan mencerminkan disiplin dan komitmen mereka terhadap pekerjaan.
- 4) Kerjasama Tim  
Mengukur kemampuan karyawan untuk bekerja dalam tim, berkomunikasi dengan baik, dan mengikuti perintah.
- 5) Perilaku  
Perilaku karyawan di tempat kerja, termasuk kepatuhan terhadap aturan dan interaksi dengan rekan kerja, menjadi indikator penting, terutama bagi karyawan baru atau kontrak.
- 6) Pengalaman Kerja  
Pengalaman kerja digunakan sebagai dasar untuk meningkatkan kinerja dan pemikiran karyawan dalam menghadapi tugas.

### 4. Pengertian Pengawasan

Menurut Effendi (2014) mengemukakan bahwa pengawasan merupakan fungsi manajemen yang paling esensial, sebaik apa pun kegiatan pekerjaan tanpa adanya dilaksanakan pengawasan pekerjaan itu tidak dapat dikatakan berhasil. Menurut (Fahmi, 2014) mengatakan bahwa pengawasan secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi suatu organisasi. Pengawasan dalam suatu organisasi merupakan salah satu unsur yang sangat penting karena dengan adanya pengawasan yang baik dan berkelanjutan makadiharapkan karyawan dapat bekerja dengan baik dan maksimal sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Siagian (2018) menyatakan bahwa “pengawasan kerja merupakan proses pengamatan dariseluruh kegiatan organisasi guna lebih menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Pendapat lain menjelaskan bahwa pengawasan adalah dilakukan oleh atasan dari tugas yang bersangkutan, Karena pengawasan seperti ini disebut juga Pengawasan vertical atau formal karena yang melakukan pengawasan ini adalah orang-orang yang berwenang (M. Manullang, 2012).

Berdasarkan penjelasan beberapa ahli di atas, maka dapat dimaknai bahwa pengawasan merupakan suatu proses yang dilakukan oleh perusahaan agar tujuan dan rencana perusahaan berjalan sesuai dengan yang diharapkan dan segera melakukan tindakan yang diperlukan jika

terjadi kesalahan dalam kegiatannya agar tidak mengganggu proses berjalannya perencanaan yang sudah ditetapkan.

### **5. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan Karyawan**

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi adanya pengawasan karyawan. Berikut ini beberapa faktor yang mempengaruhi pengawasan karyawan menurut Effendi (2014):

- 1) Perubahan lingkungan organisasi terjadi terus-menerus dan tak dapat dihindari.
- 2) Kompleksitas organisasi memerlukan pengawasan formal karena adanya desentralisasi kekuasaan
- 3) Kesalahan/penyimpangan yang dilakukan anggota perusahaan memerlukan pengawasan.
- 4) Kebutuhan manajer untuk dapat melihat tugas yang telah diberikan kepada bawahannya

### **6. Indikator Pengawasan**

Menurut (Fitriya et al., 2023) merumuskan proses atau langkah-langkah yang dapat digunakan sebagai indikator dalam proses pengawasan meliputi:

- 1) Memonitor Kinerja  
Pengawasan yang efektif melibatkan pemantauan terhadap kinerja karyawan, proses bisnis, atau proyek secara teratur. Hal ini dapat dilakukan melalui penggunaan sistem pengukuran kinerja, seperti key performance indicators (KPIs), dashboard, atau laporan berkala. Dengan memantau kinerja secara aktif, manajemen dapat mengidentifikasi permasalahan atau kelemahan yang perlu diperbaiki.
- 2) Mengidentifikasi dan Mengatasi Masalah  
Jika dalam proses pengawasan ditemukan masalah atau ketidaksesuaian dengan standar, langkah selanjutnya adalah mengidentifikasi penyebab masalah dan mengatasi mereka dengan tindakan perbaikan yang sesuai. Hal ini melibatkan analisis root cause, pengembangan solusi alternatif, implementasi perubahan, dan pemantauan hasilnya.
- 3) Menetapkan Tujuan dan Standar  
Langkah pertama dalam pengawasan yang efektif adalah menetapkan tujuan yang jelas dan standar yang spesifik. Hal ini memungkinkan untuk menentukan indikator kinerja yang dapat diukur dan digunakan sebagai acuan dalam proses pengawasan selanjutnya

### **7. Manfaat Pengawasan**

Manfaat pengawasan menurut Wirawan (2012) adalah sebagai berikut:

- 1) Memberikan ruang reguler bagi supervisi guna merenungkan isi dan pekerjaan mereka
- 2) Untuk mengembangkan pemahaman dan keterampilan dalam bekerja
- 3) Untuk menerima informasi dan perspektiflain mengenai pekerjaan seseorang.
- 4) Untuk menjadi dukungan, baik segi pribadi ataupun pekerjaan.
- 5) Untuk memastikan bahwa sebagai pribadi dan sebagai orang pekerja tidak ditinggalkan tidak perlu membawa kesulitan.
- 6) Untuk memiliki ruang guna mengeksplorasi dan mengekspresikan distress, restimulation pribadi, transferensi atau counter-transferensi yang mungkin dibawa oleh pekerjaan.
- 7) Untuk merencanakan dan memanfaatkan sumberdaya pribadi dan profesional yang lebih baik.

- 1) Untuk memastikan kualitas pekerjaan

### **8. Hubungan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan**

Fungsi pengawasan dalam penyelenggara manajemen perusahaan (corporation) sangat diperlukan untuk mencegah berbagai kendala pelaksanaan setiap kegiatan organisasi dilingkungan perusahaan atau badanusaha baik milik pemerintah maupun swasta. Hasil yang diharapkan dari adanya pengawasan adalah meningkatnya kinerja perusahaan. Proses mencapai kinerja yang sesuai dengan hasil yang secara standard telah ditentukan perusahaan melibatkan penggunaan logika untuk mencari cara-cara yang paling ekonomis untuk melaksanakan tugas kerja, serta cara-cara yang mudah dalam melaksanakan tugas kerja. Proses peningkatan kinerja sebagaimana diatas merupakan suatu indikator yang merupakan

suatu aktivitas terencana dan berkesinambungan serta berhubungan dengan orang lain, maka untuk mencapai kinerja perlu dilakukan pengawasan untuk mengurangi munculnya kesalahan dan memperbaiki peraturan yang kurang efektif.

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Marpaung & Agustin, 2013) menunjukkan bahwa penelitian tersebut sama-sama memiliki pengaruh yang signifikan pengawasan terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut dijelaskan pula oleh (Irmansyah et al., 2022) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara pengawasan terhadap kinerja.

### 9. **Hipotesis Penelitian**

Penulis memberikan asumsi awal (hipotesis) bahwa pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Energi Metal Indonesia Lepo-Lepo.

## 3. **METODE PENELITIAN**

### 1) **Rancangan Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2019) metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sehingga penelitian ini akan menguji apakah pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Energi Metal Indonesia Lepo-Lepo.

### 2) **Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Energi Metal Indonesia Terletak di Jl. D.I Panjaitan, Komp. Ruko Lepo-Lepo, Square No.24, Wundudopi, Baruga, Kota Kendari.

### 3) **Populasi dan Sampel**

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Energi metal Dengan Jumlah 25 Orang. Sampel yang diambil adalah keseluruhan dari populasi yang terdiri atas 25 Orang yang terdiri dari 20 Orang laki-laki dan 5 Orang Perempuan.

### 4) **Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui observasi, studi pustaka, dan kuesioner dengan skala pengukuran data menggunakan skala likert. Skala likert dalam pengelolaan data termasuk skala interval, penentuan skala likert penelitian ini di buat skala 1 sampai dengan lima.

### 5) **Teknis Analisis Data**

Penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana untuk menguji apakah pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Energi Metal Indonesia Lepo-Lepo. Model regresi linear sederhana adalah sebuah metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara satu variable dependen dan satu variable independent (Sugiyono, 2019).

### 6) **Uji Instrumen Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis melakukan uji validitas mengukur valid atau tidaknya suatu kuisisioner. Selain itu penulis juga melakukan uji realibilitas untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, jika di lakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala dengan gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama. pengujian realibilias yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode *Alpha Cronbach* adalah  $\geq 0,60$ . Dalam pengujian tersebut menggunakan bantuan software SPSS.

### 7) **Uji Hipotesis**

Uji hipotesis yang dilakukan penulis dalam menguji apakah pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Energi Metal Indonesia Lepo-Lepo yaitu melakukan Analisis Koefisien Korelasi yang merupakan hubungan linear dua variable atau lebih dari pengamatan untuk menguji hipotesis asosiatif (Sugiyono, 2019). Kemudian melakukan pengujian koefisien determinasi untuk mengukur besarnya kontribusi variabel

bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya serta melakukan uji parsial untuk melihat apakah hipotesis penelitian diterima atau ditolak. Dalam pengujian tersebut menggunakan bantuan software SPSS.

#### 4.HASIL DAN PEMBAHASAN

##### 1. Gambaran Umum

PT. Energi Metal Indonesia, berdiri sejak 2021 di Kendari, merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan dengan fokus sebagai trader nikel. Dipimpin oleh Mrs. Lee Junyoun sebagai Branch Manager dan Wa Ode Sitti Aminah sebagai HRD, perusahaan ini membeli nikel dari produsen lain, menguji kadar sampelnya, dan kemudian menjualnya kembali ke perusahaan yang bekerja sama. Divisi sampling perusahaan bertugas memastikan kualitas produk sebelum didistribusikan, dengan sampler bertanggung jawab memeriksa dan melaporkan kondisi sampel tambang. Selain itu, surveyor melakukan penelitian lapangan untuk memastikan operasional berjalan sesuai standar.

Pengawasan di PT. Energi Metal Indonesia dilakukan untuk menjamin keselamatan, efisiensi, dan efektivitas operasional serta perlindungan lingkungan dan masyarakat sekitar. Pengawas tambang mengawasi karyawan pelaksana, menetapkan jadwal kerja, dan melaporkan kegiatan kepada manajemen. Pengawasan ini penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memastikan pekerjaan dilakukan sesuai rencana, mencegah kesalahan, dan mendukung kelancaran operasional dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat di Indonesia.

##### 2. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.

**Tabel 1: Jenis Kelamin Responden**

No	Kategori	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	Laki-Laki	20	75.5
2	Perempuan	5	25.5
	Total	25	100

Sumber Data: PT. Energi Metal Indonesia, Lepo-Lepo.

Tabel 1 menunjukkan bahwa yakni karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa tingkat proporsi responden menurut jenis kelamin yang terbesar dalam penelitian ini adalah pria dengan jumlah responden sebanyak 20 orang (75,5 %) dan wanita sebanyak 5 orang (25.5%), sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan pada PT.Energi Metal Indonesia, Lepo-Lepo adalah laki-laki.

Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan atas responden yang berusia 31-40 tahun, 41-50 tahun dan usia diatas 50 tahun:

**Tabel 2: Usia Responden**

No	Kategori	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	20-25 Tahun	8	31,5
2	26-30 Tahun	10	40,5
3	>40 Tahun	7	28,99
	Total	25	100

Sumber Data: PT. Energi Metal Indonesia, Lepo-Lepo.

Tabel diatas yakni deskripsi responden berdasarkan usia, dimana kelompok usia responden terbesar dalam penelitian ini adalah responden yang berusia antara 20-25 tahun berjumlah responden 8 orang (31,5), kemudian disusul responden yang berusia 26-30 tahun

dengan jumlah responden 10 orang (40,5%), dan responden yang berusia 40 tahun keatas dengan jumlah responden 7 orang (28,99%).sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan pada PT.Energi Metal Indonesia, Lepo-Lepo.adalah berusia antara 26-30 tahun.

Deskripsi responden menurut jenis pendidikan terakhir:

**Tabel 3: Pendidikan Responden**

No	Kategori	Jumlah Responden usia	Presentase (%)
1	SMP	0	0
2	SMA	18	71,5
3	S1	7	27,5
	Total	25	100

Sumber Data: PT. Energi Metal Indonesia, Lepo-Lepo.

Berdasarkan tabel diatas yang menguraikan deskripsi responden menurut jenis pendidikan, Jumlah Responden kategori SMP dengan jumlah 0 dengan Presentase 0 Persen, sedangkan jumlah responden kategori SMA dengan jumlah responden 18 orang dan presentasi 71,5 Persen sedangkan jumlah responden kategori S1 berjumlah 7 Responden dengan presentase 27,5 persen sehingga dapat dikatakan bahwa jenjang pendidikan terakhir responden yang terbesar adalah (SMA), dengan jumlah responden sebanyak 18 Orang dengan presentase 71,5 persen.

Karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja menguraikan mengenai masa kerja atau pengabdian seorang responden terhadap kantor atau perusahaan tempatnya bekerja:

**Tabel 4: Lamanya Bekerja**

Kategori	Jumlah Responden usia	Presentase (%)
0-1 Tahun	2	0,25
1-2 Tahun	10	40,5
>2 Tahun	13	52
Total	25	100

Sumber Data: PT. Energi Metal Indonesia, Lepo-Lepo

Berdasarkan tabel diatas yang menguraikan deskripsi responden Berdasarkan lamanya Bekerja, Jumlah Responden kategori 0-1 Tahun dengan jumlah Responden 2 dengan Presentase 0,25 Persen, sedangkan jumlah responden kategori 1-2 Tahun dengan jumlah responden 10 Tahun dan presentase 40,5 Persen sedangkan jumlah responden kategori di atas dua tahun berjumlah 13 Responden dengan presentase 52 persen sehingga dapat dikatakan bahwa karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja yang terbesar Kategori >2 Tahun dengan jumlah responden sebanyak 13 Orang dengan presentase 52 persen.

### 3. Deskripsi Variabel

Penilaian terhadap variabel Pengawasan Kerja dilakukan melalui empat indikator (X1 hingga X4). Hasil menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki persepsi positif terhadap pengawasan kerja, dengan 92,6% responden menyatakan "Setuju" dan 7,4% menyatakan "Sangat Setuju".

Variabel Kinerja Karyawan dievaluasi menggunakan enam indikator (Y1 hingga Y6). Data menunjukkan penilaian yang sangat positif, di mana antara 89,5% hingga 95,7% responden memilih "Sangat Setuju" pada berbagai indikator, mengindikasikan kinerja karyawan yang tinggi di perusahaan tersebut

### 4. Hasil Pengujian Instrument

Untuk itu kuesioner bisa dikatakan valid apabila indikator dalam penelitian memiliki angka diatas 0,2017.

**Tabel 5: Hasil Uji Validitas Instrumen**

Variabel penelitian	indikator	r- hitung	r- tabel	kriteria
<b>Pengawasan Kerja</b>	X <sub>1</sub>	0,888	0,2017	Valid
	X <sub>2</sub>	0,816	0,2017	Valid
	X <sub>3</sub>	0,460	0,2017	Valid
	X <sub>4</sub>	0,453	0,2017	Valid
<b>Kinerja Karyawan</b>	Y <sub>1</sub>	0,713	0,2017	Valid
	Y <sub>2</sub>	0,630	0,2017	Valid
	Y <sub>3</sub>	0,878	0,2017	Valid
	Y <sub>4</sub>	0,578	0,2017	Valid
	Y <sub>5</sub>	0,659	0,2017	Valid
	Y <sub>6</sub>	0,642	0,2017	Valid

Sumber Data: Olahan SPSS 25

Berdasarkan tabel 5 maka dari ke 8 item pernyataan yang sudah di uji ternyata semua item pernyataan sudah sah (valid), sebab keseimbangan item pernyataan memiliki korelasi yang sudah di atas dari 0,2017. Sedangkan untuk hasil uji realibilitasnya akan ditampilkan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 6: Hasil Uji Realibilitas Instrumen**

Variabel	Crobach's Alpha	N Of Items	Hasil
<b>Pengawasan Kerja</b>	0,612	3	Reliable
<b>Kinerja Karyawan</b>	0,749	5	Reliable

Sumber Data: Olahan SPSS 25

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan nilai Cronbach Alpha atas variabel Pengawasan Kerja, dan Kinerja Karyawan sebesar 0,749. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan stres dalam kuesioner ini kurang reliable karena mempunyai nilai Cronbach Alpha <0.60. dan untuk pernyataan beban kerja dan kinerja karyawan sangat reliable karena mempunyai nilai Cronbach Alpha > 0.60. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan memperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

## 5. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Hasil Uji regresi linear sederhana akan dijelaskan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 7: Hasil Uji Regresi Linear Sederhana**

Model	B	Signifikansi
<b>Constant</b>	3,942	0,008
<b>Variabel X</b>	0,729	0,000

Sumber Data: Olahan SPSS 25

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 7 di atas, maka persamaan regresinya adalah

:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 3,942 + X = 0,729$$

- 1) Kostanta (a) = 3.942 ini memiliki arti bahwa apabila variabel Pengawasan = 0, maka pengawasan memiliki nilai sebesar 3.942

- 2) Koefisien  $bX = 0,729$  yang dapat di artikan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel pengawasan maka besarnya sumbangsih untuk kinerja karyawan adalah 0,729 atau 72,9 Persen terhadap kinerja karyawan.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa Pengawasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Energi Metal Indonesia Lepo-Lepo. Maka ini dapat dimaknai bahwa pengawasan yang dilakukan dapat memastikan bahwa setiap pegawai yang bertanggung jawab bisa melaksanakan tugasnya dengan sebaik mungkin. Kinerja mereka dikontrol dengan sistem operasional dan prosedur yang berlaku, sehingga dapat disingkap kesalahan dan penyimpangan. Selanjutnya, diberikan tindakan korektif ataupun arahan.

### 6. Hasil Uji Hipotesis

Hubungan antara variabel X dan Y dalam penelitian ini akan diuraikan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 8: Hasil koefisien Korelasi dan Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.104 <sup>a</sup>	.011	-.032	1.228

Sumber Data: Olahan SPSS 25

Berdasarkan hasil perhitungan nilai koefisien korelasi yang menunjukkan keeratan hubungan antara literasi pengawasan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya untuk besaran nilai korelasi antar hubungan antar variabel sebesar 0,594. Nilai tersebut termasuk pada kategori sedang jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sedang antara variabel literasi pengawasan terhadap kinerja karyawan pada Pt. Energi Metal Indonesia lepo-lepo. Besarnya presentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi atau R square yang merupakan hasil dari perkuadratan R dari Quput tersebut diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,035 atau 35 Persen yang mengandung penelitian bahwa pengaruh variabel bebas (literasi Pengawasan) terhadap variabel terikat.

Untuk menguji pengaruh perubahan variabel bebas pada perubahan variabel terikat secara parsial menggunakan uji t:

**Tabel 9: Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Model	t	Signifikansi
Constant	2,710	0,008
Variabel X	5,673	0,000

Sumber Data: Olahan SPSS 25

Berdasarkan tabel 9 di atas menunjukkan bahwa:

- 1) Pengawasan Kerja (X) diperoleh nilai t hitung sebesar  $5,673 > t$  tabel 1,66159 dan tingkat signifikannya lebih kecil dari 5% ( $0,00 \leq 0,05$ ). Dengan nilai ini memberikan makna bahwa secara parsial variabel Pengawasan (X1) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung sebesar  $4,505 > t$  tabel 1,66159 dan tingkat signifikannya lebih kecil dari 5% ( $0,00 \leq 0,05$ ).

Hal ini memberikan makna bahwa secara parsial variabel Pengawasan kerja (X1) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Mathis (2018) menjelaskan bahwa Kinerja atau performa karyawan yang bagus akan berbanding lurus dengan hasil baik dalam perkembangan bisnis perusahaan. Sebaliknya, kinerja yang buruk akan berdampak buruk pula pada perusahaan. Kemampuan karyawan sangat di butuhkan demi meningkatkan hasil kinerja, apalagi sesuai dengan bidangnya maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Anshari Mas et al. (2022) menambahkan bahwa keterampilan dan kompetensi karyawan sangat penting untuk mencapai keberhasilan organisasi, sehingga pelatihan menjadi investasi yang krusial. Lusri (2017) juga menegaskan bahwa motivasi karyawan berperan besar dalam meningkatkan kinerja mereka, di mana pengakuan dan penghargaan dapat mendorong produktivitas dan efektivitas kerja.

Hasil penelitian ini dapat diharapkan PT. Energi Metal Indonesia, Lepo-Lepo. dapat memanfaatkan penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil sebuah keputusan dan kebijakan yang terkait pada peningkatan kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini dapat menjadi landasan dalam pengembangan media pembelajaran, pengetahuan dan wawasan mengenai dunia pertambangan serta mengetahui bahwa pengawasan berdampak Terhadap Kinerja Karyawan khususnya pada Pt. Energi Metal Indonesia Lepo-Lepo.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang disajikan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Energi Metal Indonesia Lepo-Lepo. Gaji, Fasilitas, Perlakuan yang diterima karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Energi Metal Indonesia Lepo-Lepo.

#### Saran

Perusahaan disarankan untuk memulai pelatihan karyawan guna mengoptimalkan hasil kerja. Penelitian ini juga memberikan wawasan berharga bagi masyarakat dan mahasiswa mengenai pengaruh pengawasan terhadap kinerja di sektor pertambangan. Bagi peneliti, hasil ini berkontribusi pada pemahaman yang lebih mendalam dalam studi manajemen.

#### Daftar Pustaka

- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Anshari Mas, A., Putri Tenriyola, A., Asike, A., Anshari, A., Putri, A., Asike, A., & Kompetensi SDM Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan, P. (2022). Peranan Kompetensi SDM Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Amsir Management Journal*, 3(1), 42–48. <https://doi.org/10.56341/AMJ.V3I1.115>
- Arifin, N. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Kasus*. Unisnu Press.
- Bintoro & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Buulolo, F., Dakhi, P., & Zalogo, E. F. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 191–202. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/236>
- Effendi, U. (2014). *Asas Manajemen, cetakan ke II*. Rajawali Pers.
- Fahmi, I. (2014). *Perilaku Organisasi, Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Alfabeta.
- Fitriya, A., Kustini, K., Studi Manajemen, P., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(2), 634–649. <https://doi.org/10.47467/RESLAJ.V5I2.1786>
- Irmansyah, W., Fiyul, A. Y., & Hikmat, H. (2022). Hubungan Kepemimpinan Dan Profesionalisme Dengan Disiplin Kerja Pegawai Di Lingkungan Kecamatan Tambora. *Jurnal Pemandhu*, 3(2), 36–44. <https://doi.org/10.33592/JP.V3I2.2627>
- Lusri, L. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt. Borwita Citra Prima Surabaya.

- Agora*, 5(1). <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/5259>
- M. Manullang. (2012). *Dasar-dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan*. Gajah Mada Press.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Manunggal, N., Santoso, T., Wicaksana, S., Staf, S., Tni, K., & Laut, A. (2022). Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS) dan Kecerdasan Buatan Terhadap Kinerja Industri Pertahanan. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 3(6), 111–120. <https://doi.org/10.7777/JIEMAR.V3I6.346>
- Marpaung, R., & Agustin, T. D. (2013). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Riau. *Jurnal Sosial Ekonomi Pembangunan*, 3(8), 141–164.  
<https://jsep.ejournal.unri.ac.id/index.php/JSEP/article/view/1702>
- Mathis, R. L. dan J. H. J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga*. Salemba Empat.
- Melayu, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Ranupandojo, Heldjrachman, Husnan, S. (1993). *Manajemen Personalialia*. BPFE.
- Robbins, S. . dan T. A. J. (2015). *Perilaku Organisasi.Edisi 16*. Salemba Empat.
- Siagian. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi. Pertama)*. Binapura Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sumarsono, S. (2003). *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Graha Ilmu.
- Windy Septiani, . (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerjaterhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asuransi“X.”*
- Wirawan. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.