

**PENGARUH PENGAWASAN DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. MITRA KARYA ANUGRAH**

Rosinta Romauli Situmeang

Staf Pengajar Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi,
Universitas Prima Indonesia, Medan

*Corresponding E-mail: rosintaromaulisitumeang@yahoo.co.id

ABSTRACT

PT. Mitra Karya Anugrah Medan is a company engaged in the sale of spare parts of Aspira motorcycle brand that has some problems related to supervision and work experience. A common problem occurs due to a lack of supervision in the realization of sales visits to stores and many employees are those who have just graduated from junior high school who have absolutely no work experience. The lower performance of employees can be seen from the decline in sales revenue over the last three years. The theory used is human resource management, which is related to supervision, work experience and employee performance. This research uses quantitative approach, with quantitative descriptive research type and descriptive explanatory research. Data were collected through questionnaires, interviews and documentation studies. Data analysis method in this research is multiple linear regression. The research population is all employees at PT. Mitra Karya Anugrah Medan amounted to 42 people at once for the research sample. To test the validity of 30 respondents of similar companies taken from PT. Sinar Inti Cakra Medan. The results of this hypothesis show that the experience of supervision and work simultaneously and partially affect the performance and supervision of employees is the most dominant factor affecting employee performance. It was concluded that simultaneously and partially, supervision and work experience had a positive and significant effect on employee performance at PT. Mitra Karya Anugrah Medan

Keywords: *Monitoring, Work Experience, Employee Performance*

ABSTRACT

PT. Mitra Karya Anugrah Medan is a company engaged in the sale of motorcycle parts of Aspira brand which has some problems relating to supervision and work experience. A common issue occurred was that the lack of oversight in the realization of sales visits to shops and many employees were those who have recently graduated from high school who do not have work experience at all. The lower in employee performance can be seen from the decline in sales revenue over the last three years. The theories used were of human resource management, which deals with supervision, work experience and employee performance. The research used a quantitative approach, with descriptive quantitative study type and the nature is descriptive explanatory research. Data were collected through questionnaires, interviews and documentation study. The method of data analysis of this research was multiple linear regression. The population of the study were all employees at PT. Mitra Karya Anugrah Medan totaling 42 people at one time used for the study sample. To test the validity of 30 respondents of similar companies were taken from PT. Sinar Inti Cakra Medan. Results of research on this hypothesis indicated that the supervision and work experience simultaneously and partially affected employee

performance and supervision was the most dominant factor affecting employee performance. It is concluded that simultaneously and partially, supervision and work experience have a positive and significant effect on the performance of employees at PT. Mitra Karya Anugrah Medan

Keywords: *Monitoring, Work Experience, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Seiring dengan pertumbuhan dan perkembangan perekonomian di Indonesia yang semakin pesat sehingga persaingan diantara para pengusaha juga semakin ketat. Masing – masing berusaha membenahi perusahaannya dalam segala aspek yang terdapat didalam suatu organisasi perusahaan.

PT. Mitra Karya Anugrah Medan adalah sebuah perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang penjualan sparepart merek Aspira.

Fenomena yang didapat adalah kinerja karyawan menurun disebabkan kurang pengawasan dan pengalaman kerja ini dapat dilihat dari pengisian bahan bakar minyak mobil dinas dengan tidak menerakan kilometer di struk pengisian bahan bakar minyak, masih adanya sales yang korupsi waktu pada saat melakukan kunjungan ke toko-toko sparepart.

Kemudian kurangnya pengalaman kerja sehingga banyak karyawan yang kurang mengerti tanggung jawab serta pengetahuan tentang pekerjaan masing-masing. Menurunnya kinerja karyawan dapat dilihat dari target penjualan yang menurun pada perusahaan. Tingkat realisasi penjualan yang tidak mencapai target salah satunya terjadi akibat penurunan kinerja karyawan.

Menurunnya diduga disebabkan oleh salah satu factor yaitu, pengawasan yang tidak berkualitas dan objektif. Ini dapat dilihat dari masih banyaknya sales yang korupsi waktu selama melaksanakan kunjungan ke toko-toko atau pelanggan

dimana tujuan kunjungan ke toko-toko adalah untuk menerima bayaran atas produk yang telah diorder sebelumnya kemudian mencatat produk yang akan diorder oleh konsumen.

Faktor lain yang mengakibatkan kinerja menurun adalah pengalaman kerja yang masih banyak belum dimiliki oleh para karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

Ini mengakibatkan menurunnya penjualan dikarenakan masih banyak sales yang belum memiliki keahlian dalam membuat produk yang dijual agar terlihat lebih menarik kemudian belum mampu memikat para konsumen agar membeli barang yang dijual.

Berdasarkan latar belakang masalah-masalah yang ditemukan peneliti di lokasi penelitian, inilah yang mendorong peneliti untuk mengambil judul penelitian yang akan diuji yaitu: **“Pengaruh Pengawasan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Karya Anugrah Medan”**.

Identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Kurangnya pengawasan langsung dan terarah yang seharusnya dilakukan oleh atasan atau kepala bagian terhadap karyawan dalam proses pelaksanaan pekerjaan karyawan tersebut.
2. Karyawan yang masih belum punya pengalaman bekerja dan pengetahuan serta keterampilan dibidang pekerjaan yang akan ditekuninya.

3. Menurunnya kinerja karyawan yang diikuti dengan tidak tercapainya target penjualan pada perusahaan selama tiga tahun terakhir.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalahnya, yaitu:

1. Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap kinerja pada karyawan PT. Mitra Karya Anugrah Medan ?
2. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. Mitra Karya Anugrah Medan ?
3. Bagaimana pengaruh pengawasan dan pengalaman kerja terhadap karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah Medan?

LANDASAN TEORI

Menurut Effendi (2014:205), pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dalam manajemen tercapai.

Pengawasan merupakan proses atau langkah pencegahan dari tindakan-tindakan penyimpangan fatal dan tindakan koreksi apabila terjadi penyimpangan-penyimpangan kecil yang dilakukan oleh karyawan dalam pelaksanaan kegiatan organisasi serta menjamin tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai sesuai yang telah direncanakan sebelumnya.

Menurut Handoko dalam Murwaningsih (2013:51), mengemukakan karakteristik pengawasan yang baik adalah:

1. Akurat, informasi tentang pelaksanaan kegiatan harus akurat karena bila tidak akurat maka dari sistem pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang sebenarnya tidak ada.
2. Tepat waktu, informasi harus dikumpulkan, disamakan, dan dievaluasi

secepatnya bila kegiatan perbaikan harus segera dilakukan.

3. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategi, sistem pengawasan harus memusatkan perhatian pada bidang-bidang dimana penyimpangan-penyimpangan dari standar paling sering terjadi atau yang akan mengakibatkan kerusakan paling fatal.
4. Objektif dan menyeluruh, informasi harus mudah dipahami dan bersifat objektif serta lengkap.
5. Realistik secara ekonomis, biaya pelaksanaan sistem pengawasan harus lebih rendah atau paling tidak sama dengan kegunaan yang diperoleh dari sistem tersebut.
6. Realistik secara organisasional, sistem pengawasan harus cocok atau harmonis dengan kenyataan-kenyataan organisasi.
7. Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi, hal ini dikarenakan setiap tahap proses pekerjaan dapat mempengaruhi sukses atau gagal keseluruhan operasi dan informasi pengawasan harus sampai pada seluruh personalia yang memerlukannya.
8. Fleksibel, pengawasan harus mempunyai fleksibilitas untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman ataupun kesempatan dari lingkungan.
9. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional, sistem pengawasan efektif harus menunjukkan baik deteksi atau deviasi dari standard an tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil.
10. Diterima para anggota organisasi, sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi.

Menurut Mangkuprawira (2009:223), menyatakan Pengalaman seseorang dalam bekerja merupakan akumulasi dari

keberhasilan dan kegagalan serta gabungan dari kekuatan dan kelemahan di dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pengalaman kerja merupakan modal dari karyawan itu sendiri terdiri dari suatu kemampuan yang di dapat dari suatu proses pembentukan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan tugas yang diembannya.

Menurut Foster dalam Aristarini (2014:2) mengemukakan beberapa indikator pengalaman kerja antara lain, yaitu:

1. Lama waktu / masa kerja, ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

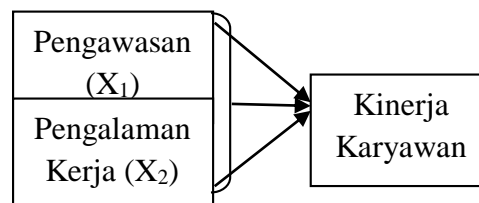
Menurut Bangun (2012:231), kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan selama periode tertentu sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan dan disepakati bersama.

Menurut Miner dalam Sutrisno (2010:172), mengemukakan secara umum dapat dinyatakan empat aspek dari kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.
2. Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
3. Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
4. Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau mengambatkan usaha dari teman sekerjanya.

Berdasarkan perumusan masalah dan uraian pustaka yang telah diuraikan diatas mengenai variabel pengawasan dan pengalaman kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, maka kerangka konseptual yang diajukan dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Hipotesis dari penelitian ini adalah:

1. Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah Medan
2. Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah Medan
3. Pengawasan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah Medan.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian dalam penelitian ini dilakukan di PT. Mitra Karya Anugrah Medan di Jl. Amal Luhur No. 40 Medan. Penelitian dimulai dari bulan September 2016 sampai dengan bulan Februari 2017.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian yang terdapat pada penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Dan sifat penelitian yang terdapat dalam

penelitian ini adalah sifat penelitian deskriptif eksplanatori. Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT. Mitra Karya Anugrah Medan yang berjumlah 42 orang.

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh yaitu 100% dari jumlah populasi yaitu 42 responden. Untuk sampel penelitian,

Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
Pengawasan (X1)	Sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dalam manajemen tercapai. Sumber: Effendi(2014:205)	1. Akurat 2. Tepat waktu 3. Terpusat pada titik pengawasan strategi 4. Objektif dan menyeluruh Sumber: Handoko dalam Murwaningsih (2013:51)	Skala Likert
Pengalaman Kerja (X2)	Masa kerja atau pengalaman kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor atau sebagainya. Sumber: Alwi dalam Basuki (2009:14)	1. Lama waktu/ masa kerja 2. Tingkat pengetahuan keterampilan yang dimiliki 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan Sumber: Foster(2001:43) dalam Ismanto (2005:11)	Skala Likert
Kinerja (Y)	kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya Sumber: Mangkunegara (2013:67)	1. Kualitas yang dihasilkan 2. Kuantitas yang dihasilkan 3. Waktu kerja 4. Kerja sama Sumber: Miner dalam Sutrisno (2010:172)	Skala Likert

Sumber: Hasil Pengolahan Data

dimana 30 responden digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas peneliti menarik 30 karyawan PT. Sinar Cakra Inti Medan yang juga merupakan anak perusahaan dari PT. Indako Trading Coy Medan untuk

dijadikan responden dengan alasan bidang usaha yang sama yaitu penjualan sparepart.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah Wawancara, Kuesioner, dan Studi dokumentasi, skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Jenis dan

sumber data pada penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner dan tanya jawab dengan karyawan, dan data sekunder yaitu data yang diperoleh dari perusahaan.

Definisi operasional untuk masing-masing variabel terikat dan variabel bebas adalah sebagai berikut:

Uji Validitas

Menurut Arikunto dalam Priyatno (2013:19) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian yang valid mempunyai validitas yang tinggi,

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Rangkuman Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	Jumlah Valid	Keterangan
Pengawasan	8	8	Semua Pertanyaan Valid
Pengalaman kerja	6	6	Semua Pertanyaan valid
Kinerja	8	8	Semua Pertanyaan Valid

Uji Reliabilitas

Menurut Kuncoro (2013:181), mengemukakan reliabilitas adalah “suatu pengukuran menunjukkan sejauh mana

pengukuran tersebut tanpa bias (bebas kesalahan) dan karena itu menjamin pengukuran yang

Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
Pengawasan (X ₁)	0,804	8	Reliabel
Pengalaman Kerja (X ₂)	0,752	6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,839	8	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Model analisis data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi berganda. Model analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara bersama-sama maupun secara parsial. Pengolahan data pada penelitian ini dengan menggunakan program software SPSS sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Uji Validitas dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) dan dengan hanya dilakukan satu kali, dengan syarat minimum $r = 0,3$

dinyatakan valid konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrumen”. Menurut Sekaran dalam Priyatno (2013:30), Kriteria pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas sebagai berikut: Bila: *Cronbach's alpha* < 0,6 = reliabilitas buruk, *Cronbach's alpha* 0,6-0,79 = reliabilitas diterima, *Cronbach's alpha* 0,8 = reliabilitas baik (*Statistical Package for Social Science*) versi 19.0.

Persamaan model regresi berganda menurut Sugiyono (2010:277) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- X₁ = Pengawasan
- X₂ = Pengalaman Kerja
- a = Konstanta
- b_{1,2} = Koefisien Regresi
- e = Standard error (5%)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan

data residual terdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik dan uji statistic.

Untuk melihat normalitas residual penulis menganalisis probabilitas plot yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal.

Uji multikolinieritas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dalam model regresi.

Suatu model regresi dikatakan mengalami multikolinieritas jika ada fungsi linear yang sempurna pada beberapa

Hasil Pengujian Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pengawasan	0.517	1.934
Pengalaman Kerja	0.517	1.934

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2016

pengujian asumsi klasik yang dimaksudkan untuk memastikan bahwa model regresi linear berganda dapat digunakan atau tidak. Apabila uji asumsi klasik telah terpenuhi, alat uji statistik linear berganda dapat dipergunakan.

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed) adalah 0,735. Karena nilai signifikansilebih besar atau diatas nilai signifikan 5% (0,05), dengan kata lain variabel residual berdistribusi normal.

Uji asumsi klasik dalam hal ini berupa uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data *residual* terdistribusi secara normal atau tidak. Ada dua cara yang sering digunakan untuk mendeteksi apakah

atau semua independen variabel dalam fungsi linear. Dan hasilnya sulit didapatkan

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa kedua variabel independen yaitu pengawasan dan pengalaman kerja ternyata angka VIF kurang dari 10, sedangkan nilai tolerance semuanya di atas angka 0,1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tersebut tidak terdapat problem multikolinieritas.

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai Asymp.Sig tiap independen variabel sebesar pengawasan = 0,433 dan pengalaman pengaruh antara independen dan dependen variabel.

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel

independen. Uji heteroskedastisitas adalah masalah heteroskedastisitas. kerja = 0,424

Hasil Pengujian Statistik Deskriptif Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pengawasan	42	20	37	30.9048	3.35544
Pengalaman Kerja	42	15	27	23.381	2.53707
Kinerja	42	20	37	32.0952	3.86863
Valid N (listwise)	42				

Sumber: Hasil Penelitian, 2016

keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi

lebih besar dari nilai signifikan 0,05, maka data tersebut dinyatakan terbebas dari heteroskedastisitas.

Statistik Deskriptif

Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	5.826	2.033			2.866	0.007
X1	-0.066	0.084	-0.167		-0.792	0.433
X2	-0.09	0.111	-0.171		-0.808	0.424

a. Dependent Variable: ABSUT

Sumber: Hasil Penelitian, 2016

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel pengawasan dengan sampel sebanyak 42 responden memiliki rata-rata sebesar 30.9048 satuan dengan pengawasan minimum sebesar 20.00 satuan dan maksimum 37.00 satuan dengan standar deviasi 3.35544 satuan.

Variabel pengalaman kerja dengan sampel sebanyak 42 responden memiliki rata-rata sebesar 23.3810 satuan dengan

Berdasarkan hasil pengolahan data seperti terlihatdi atas *Unstandardized Coefficients* bagian B diperoleh persamaan

regresi linear berganda, yaitu sebagai berikut: pengalaman kerja minimum sebesar 15.00 satuan dan maksimum 27.00 satuan dengan standar deviasi 2.53707 satuan.

Yang terakhir adalah variabel kinerja dengan sampel sebanyak 42 responden memiliki rata-rata sebesar 32.0952 satuan dengan kinerja minimum sebesar 20.00 satuan dan maksimum sebesar 37.00 satuan dengan standar deviasi 3.86863 satuan.

Berdasarkan persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

- a. Konstanta (a) = 0,423. Artinya jika variabel bebas (X_1) yaitu pengawasan dan variabel bebas (X_2) yaitu pengalaman kerja bernilai 0 maka kinerja (Y) pada PT. Mitra Karya Anugrah Medan adalah tetap sebesar 0,423 satuan.
- b. Koefisien X_1 (b_1) = 0,715. Variabel pengawasan terhadap kinerja dengan koefisien regresi sebesar 0,715. Ini mempunyai arti bahwa setiap terjadi

peningkatan variabel pengawasan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan PT. Mitra Karya Anugrah Medan akan meningkatkan sebesar 0,715 satuan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.830 ^a	0.688	0.672	2.21498

a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Penelitian, 2016

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas, dapat dilihat bahwa nilai *AdjustedRSquare* sebesar 0,672 yang artinya bahwa kemampuan variasi variabel bebas pengawasan dan pengalaman kerja terhadap

bebas (Pengawasan dan Pengalaman Kerja) dapat menjelaskan variabel terikat (Kinerja). kinerja karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah Medan sebesar 67,2% dan sisanya 32,8% merupakan faktor-faktor lain yang tidak teliti dalam penelitian ini seperti disiplin dan kepemimpinan. pengalaman kerja terhadap variabel terikat (Y) berupa kinerja PT. Mitra Karya Anugrah Medan.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat secara bersama-sama pengaruh atau hubungan positif dan signifikan variabel bebas (X_1 dan X_2) berupa variabel pengawasan dan

Model hipotesis yang digunakan dalam uji F ini adalah sebagai berikut:

- c. Koefisien X_2 (b_2) = 0,409. Variabel pengalaman kerja terhadap kinerja dengan koefisien regresi sebesar 0,409. Ini mempunyai arti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel pengalaman kerja sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan PT. Mitra Karya Anugrah Medan akan meningkatkan sebesar 0,409. variabel

1. $H_0 : B_1 = B_2 = 0$ (Pengawasan dan pengalaman kerja secara serempak tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Calispo Multi Utama Medan)
2. $H_1 : B_1 = B_2 \neq 0$ (Pengawasan dan pengalaman kerja secara serempak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah Medan).

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($43,036 > 3,24$) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti dalam penelitian ini hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima.

1. H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
2. H_1 diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ pengawasan dan pengalaman kerja secara simultan atau secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan

Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	422.28	2	211.14	43.036	.000 ^a
	Residual	191.339	39	4.906		
	Total	613.619	41			

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Pengawasan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2016

Maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu variable

terhadap variabel terikat kinerja karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah Medan.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial

(Uji t)

Uji T dilakukan untuk menguji secara parsial variabel bebas yang terdiri dari pengawasan (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada PT. Mitra Karya Anugrah Medan.

Kriteria pengujian sebagai berikut: Nilai F_{hitung} akan diperoleh kemudian akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} pada tingkat $\alpha = 5\%$ ($2:39$) = 3,24 dengan kriteria uji sebagai berikut:

1. H_0 : $B_1, B_2 = 0$ (Pengawasan ; Pengalaman Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah Medan)
2. H_1 : $B_1, B_2 \neq 0$ (Pengawasan ; Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah Medan.)

Nilai t_{hitung} akan diperoleh kemudian akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat $\alpha = 5\%$ dengan kriteria pengambilan keputusan:

Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.

1 (Constant)	0.423	3.479		0.12	0.90
Pengawasan	0.715	0.143	0.62	4.98	0
Pengalaman Kerja	0.409	0.19	0.269	2.16	0.03

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Penelitian, 2016

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa:

- 1) Nilai t_{hitung} variabel pengawasan (X_1) sebesar 4,988 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Maka dapat dinyatakan H_1 diterima dan H_0 ditolak karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,988 > 2,022$) yang berarti bahwa variabel pengawasan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah Medan.
- 2) Nilai t_{hitung} variabel pengalaman kerja (X_2) sebesar 2,160 dengan nilai signifikan sebesar 0,037 ($0,037 < 0,05$). Maka dapat dinyatakan H_1 diterima dan H_0 ditolak karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,160 > 2,022$) yang berarti bahwa variabel pengalaman kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah Medan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa:

1. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah Medan.
 1. H_0 Diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
 2. H_1 Diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
2. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel

pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah Medan.

3. Hasil uji-F menunjukkan bahwa variabel pengawasan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah Medan dan 67,2% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh pengawasan dan pengalaman kerja, sedangkan sisanya 32,8% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti didalam penelitian ini.

Saran-saran yang dapat peneliti berikan bagi PT. Mitra Karya Anugrah Medan berdasarkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya pihak PT. Mitra Karya Anugrah Medan lebih meningkatkan pengawasan disetiap departemen maupun sub departemen untuk mengurangi kesalahan-kesalahan yang tidak diinginkan dan mengurangi terjadinya penyimpangan-penyimpangan yang seharusnya tidak boleh dilakukan oleh seluruh karyawan yang bekerja di PT. Mitra Karya Anugrah Medan seperti diadakannya cek stock opname setiap periode tertentu.
2. Untuk meningkatkan hasil kerja yang berkualitas dan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik, perusahaan diharapkan lebih selektif dalam memilih

- calon karyawan yang akan bekerja di PT. Mitra Karya Anugrah Medan dimana calon karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih dipertimbangkan karena karyawan yang memiliki karyawan sudah pasti lebih terampil dan memiliki pengetahuan dasar tentang pekerjaan di perusahaan besar.
3. Kepada penelitian lanjutan, sebaiknya meneliti variabel lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga diperoleh informasi yang lebih rinci dan akurat tentang variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan.
- DAFTAR PUSTAKA**
- Aristarini, Luh.et.al. **“Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran PT. Adira Finance Singaraja”**. Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Vol 2. 2014.
- Arikunto,Suharsimi. **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik**. Cetakan Keempat Belas. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2010.
- AY,Burhanudin.**“Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negri Sipil di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Sukoharjo”**. Jurnal Paradigma Vol IV No. 2. Surakarta: Universitas Islam Batik, 2010.
- Badeni. **Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi**. Cetakan Pertama. Bandung: CV Alfabeta, 2014.
- Bangun, Wilson. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan Pertama. Jakarta: Erlangga, 2012.
- Darodjat, Tubagus Achmad. **Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia**. Cetakan Kesatu. Bandung: PT. Refika Aditama, 2015.
- Effendi, Usman. **Asas Manajemen**. Cetakan Kesatu. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014.
- Fahmi, Irham. **Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi dan Kasus**. Cetakan Kedua. Bandung: CV. Alfabeta, 2014.
- Fitriana, Nina & Agustina M. **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia II (PERSERO) Cabang Palembang”**. Jurnal Kompetitif Vol.1 No.1. Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang, 2012.
- Ghozali, Imam. **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19**. Cetakan Kelima. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011.
- Handoko, T. Hani. **Manajemen**. Ed. 2, Yogyakarta: BPFE, 2013.
- Hasibuan, Malayu S.P. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan Kelima Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2011.
- Kuncoro, Mudrajad. **Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi**. Ed. 9, Jakarta: Erlangga, 2013.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Cetakan Kedua Belas. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013.
- Mangkuprawira, TB Sjafrli. **Bisnis Manajemen dan Sumber Daya Manusia**. Cetakan Kedua. Bogor: IPB Press, 2009.

- Manullang, M & Marihot Amh Manullang. *Manajemen Personalia*. Cetakan Kelima. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011.
- Manullang, M. *Dasar-Dasar Manajemen*. Cetakan Kesembilan Belas. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006.
- Murwaningsih, Tri. *Perencanaan dan Pengawasan*. Cetakan Kesatu. Surakarta: UNS Press, 2013.
- Nitisemito, Alex. S. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Cetakan Kesatu. Jakarta: 2000
- Noor, Juliansyah. *Penelitian Ilmu Manajemen*. Cetakan Kesatu. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013.
- Priyatno, Duwi. *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS*. Cetakan Kesatu. Jakarta: Mediakom, 2013.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Yogyakarta: CV Andi Offset, 2008.
- Saputra, Haris. *“Pengaruh Motivasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gametri Tirta Lestari Duri”*. Jurnal Ilmu Ekonomi Vol.1 No.1 2014. Universitas Riau, 2014.
- Sopiah. *Perilaku Organisasional*. Ed.1, Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2008.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keenam Belas. Bandung: Alfabeta, 2012.
- Sukarna. *Dasar-Dasar Manajemen*. Cetakan Kedua. Bandung: CV. Mandar Maju, 2011.
- Sule, Ernie Tisnawati & Kurniawan Saefullah. *Pengantar Manajemen*. Ed.3, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2008.
- Sutrisno, Edy. *Budaya Organisasi*. Cetakan Kesatu. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009.
- Umam, Khaerul. *Perilaku Organisasi*. Cetakan Kesatu. Bandung: CV. Pustaka Setia, 2012.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Ed. 3, Jakarta: Rajawali Press, 2012.
- Zainullah, Amin. et. al. *“Pengaruh Upah, Kemampuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Pelaksana Bekisting Pada Pekerja Beton”*. *Jurnal Fakultas Ekonomi*. Universitas Brahwijaya Malang, 2012.
- Zulganef. *Metode Penelitian Sosial dan Bisnis*. Cetakan Kesatu. Yogyakarta : Graha Ilmu, 2008.