

Jurnal Ilmiah **ZONA MANAJEMEN**

Volume 7, Nomor 2, Agustus 2017

ISSN : 2087-6998

Determinasi Disiplin, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Willinton Cipta Prima Batam.

Novia Orientiani, Jemmy Rumengan | 1-11

Determinasi Perencanaan, Pengkoordinasian dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Peteka Karya Tirta Batam.

Reni Angriani, Sri Langgeng Ratnasari | 12-21

Determinasi Kepuasan, Komitmen Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Tebing Tinggi Kabupaten Meranti

Aprilian, Chablullah Wibisono | 22-32

Pengaruh Harga, Promosi, dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Di Pelnas PT. Duta Bahari Sentosa

Maria, Ngaliman | 33-42

Efek Citra Merek, Kemasan Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Di Toko Buku Gramedia Batam.

Kartika Kirana Sumirang, Diana Titik Windayati | 43-53

Determinasi Motivasi Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. SMOE Indonesia.

Eneng Firdayanti, Indrayani | 54-70

Determinasi Disiplin Kerja, Gaji dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi BP Batam.

Ratna Dewi, Sri Yanti | 71-95

Efek Harga, Promosi dan Produk Terhadap Keputusan Pembelian Produk Indihome di Kantor Plasa Telkom Pelita Batam.

Ade Tryana Putri, Bambang Satriawan | 96-109

**Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM)
Universitas Batam**

JURNAL ILMIAH

“ZONA MANAJEMEN”

ISSN 2087-6998

Frekuensi Terbitan :

Zona Sipil Pertama kali Terbit Pada Bulan Desember 2010 dengan frekuensi terbitan 2 (dua) kali dalam 1 tahun dan di bulan April Tahun 2014 frekuensi terbitan Zona Sipil menjadi 3 (tiga) kali dalam 1 tahun, yaitu di bulan April, Agustus dan Desember.

Diterbitkan oleh :

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) Universitas Batam.

Alamat Redaksi :**UNIVERSITAS BATAM**

Jl. Abulyatama No 5, Batam 29464
Telepon & Fax (0778) 7485055, 7785054
Home Page: <http://www.univbatam.ac.id>
<http://lppm.univbatam.ac.id>
Email : univbatam1@gmail.com

Pelindung :**(Rektor Universitas Batam):**

Prof. Dr. Ir. Novirman Jamarun, MSc

Penanggung jawab:

Dekan Fakultas Ekonomi

Pemimpin Redaksi :

Prof. Dr. Jemmy R. S.E., M.M

Redaksi ahli :

Prof. Dr. Yunazar Manjang, M.S. (UNAND)
Dr. Ir. H. Chablullah Wibisono, M.M. (UNIBA)
Dr. Ir. Wan Darussalam (UNIBA)

Redaksi pelaksana :

Nona Jane Onoyi, S.E., M.M.
Andi M. Lutfi, S.E., M.Si.

Editor :

H. Ngaliman, S.E., M.Si.
Bambang Satriawan, S.E., M.Ak.
Sri Yanti, S.E., M.Si.

Sekretaris :

Nolla Puspita Dewi, S.E., M.Ak.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji Syukur Alhamdulillah dengan Rahmat dan Karunia Allah SWT telah terbit Jurnal Ilmiah Zona Manajemen Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batam, Volume 7 No. 2 Agustus 2017, yang berisi tentang hasil penelitian maupun berupa tulisan ilmiah populer yang dilakukan mahasiswa dan dosen Fakultas Ekonomi Universitas Batam, maupun diluar Universitas Batam.

Kami mengharapkan untuk terbitan yang selanjutnya mahasiswa dan dosen dapat meningkatkan kualitas publikasi karya ilmiah, yang sesuai dengan kaidah penulisan jurnal ilmiah.

Pada kesempatan ini Redaksi mengucapkan terimakasih kepada dosen yang telah berpartisipasi dalam penulisan Zona Manajemen terutama pada Volume 7 No 2 Agustus 2017 dan untuk kesempurnaan jurnal ini kritikan dan saran sangat diharapkan.

Wabillahitaufig Walhidayah
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Salam,

Redaksi

JURNAL ILMIAH ZONA MANAJEMEN
VOLUME 7 NOMOR 2, AGUSTUS 2017.
ISSN : 2087-6998

DAFTAR ISI		Halaman
1	Determinasi Disiplin, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Willinton Cipta Prima Batam. <i>Novia Orientiani</i> <i>Jemmy Rumengan</i>	1-11
2	Determinasi Perencanaan, Pengkoordinasian dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Peteka Karya Tirta Batam. <i>Reni Angriani</i> <i>Sri Langgeng Ratnasari</i>	12-21
3	Determinasi Kepuasan, Komitmen Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Tebing Tinggi Kabupaten Meranti <i>Aprilian</i> <i>Chablullah Wibisono</i>	22-32
4	Pengaruh Harga, Promosi, dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Di Pelnas PT. Duta Bahari Sentosa <i>Maria</i> <i>Ngaliman</i>	33-42
5	Efek Citra Merek, Kemasan dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Di Toko Buku Gramedia Batam <i>Kartika Kirana Sumirang</i> <i>Diana Titik Windayati</i>	43-53
6	Determinasi Motivasi Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. SMOE Indonesia <i>Eneng Firdayanti</i> <i>Indrayani</i>	54-70
7	Determinasi Disiplin Kerja, Gaji dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi BP Batam. <i>Ratna Dewi</i> <i>Sri Yanti</i>	71-95
8	Efek Harga, Promosi dan Produk Terhadap Keputusan Pembelian Produk Indihome di Kantor Plasa Telkom Pelita Batam. <i>Ade Tryana Putri</i> <i>Bambang Satriawan</i>	96-109

DETERMINASI PERENCANAAN, PENGKOORDINASIAN DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PETEKA KARYA TIRTA BATAM

Reni Angriani dan Sri Langgeng Ratnasari

Department of Management, Faculty of Economic

Universitas Batam, Indonesia

Komplek UNIBA Batam Center-Batam, 29464, Phone : 0778-7485055

reni.angriani@gmail.com; sarisucahyo@yahoo.com

ABSTRACT

Competition among companies in the era of globalization increasingly sharp, so that the human resources required to continually able to develop themselves proactively. Every company, whether in the form of state companies or private companies must have an organization and its organizational structure, where lines of authority evident in the organizational structure. The organizational structure in PT. Peteka Karya Tirta Batam shaped line organization, in which the visible unity of commands or command, the lines of authority and responsibility for running vertically, which means the authority of superiors to subordinates down immediately and responsibility of subordinates to superiors. This study focuses on the determination of planning, coordinating and monitoring the performance of employees of PT. Peteka Karya Tirta Batam is located in Batam because here the center of managerial activities performed. The purpose of this study is first to determine the planning is determined partially on the performance of employees. The second to determine the coordination is determined partially on the performance of employees. Third to know surveillance is determined partially on the performance of employees. To four to determine the planning, coordination and supervision is determined simultaneously on the performance of employees of PT. Peteka Karya Tirta Batam. From hasil research and discussion on the results of a comparative analysis of the value of t arithmetic and t table, it can be concluded that the planning variables have the determination to employees performance. Variable coordination has the determination to employees performance. Variable supervision had a determination to employees performance. The results were obtained F count is 82.31 with Sig 0,000 < α 0,05 and the coefficient of determination or R² of 0.765 or 76.5%. 76.5% means that the performance of the affected research planning, coordination and supervision. While the remaining 23.5% is influenced by other variables that are not the focus of this study. Thus these data show that a significant means There determination of planning, coordination and supervision simultaneously on employee performance.

Keyword: Determination, planning, coordination, supervision, and employee performance

PENDAHULUAN

Perencanaan adalah proses pemilihan dan penetapan tujuan, strategi, metode, anggaran, dan standar (tolak ukur) keberhasilan suatu kegiatan. (Nawawi 2008:29).

Menurut Handoko (2009:196) fungsi koordinasi yaitu karena adanya kebutuhan akan koordinasi tergantung pada sifat dan kebutuhan komunikasi dalam pelaksanaan tugas dan derajat

saling ketergantungan bermacam-macam satuan pelaksanaannya.

Pengawasan bisa didefinisikan sebagai suatu usaha sistematis oleh manajemen bisnis untuk membandingkan kinerja standar, rencana, atau tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu untuk menentukan apakah kinerja sejalan dengan standar tersebut dan untuk mengambil tindakan penyembuhan yang diperlukan untuk melihat bahwa sumber daya manusia digunakan dengan seefektif dan seefisien mungkin didalam mencapai tujuan.

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui perencanaan berdeterminasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Peteka Karya Tirta Batam.
2. Untuk mengetahui pengkoordinasian berdeterminasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Peteka Karya Tirta Batam.
3. Untuk mengetahui pengawasan berdeterminasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Peteka Karya Tirta Batam.
4. Untuk mengetahui perencanaan, pengkoordinasian dan pengawasan berdeterminasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Peteka Karya Tirta Batam.

KAJIAN TEORI DAN METODE

Perencanaan

Perencanaan merupakan fungsi paling penting diantara semua fungsi manajemen. Seperti yang telah diketahui bahwa setiap perusahaan dan manajemen pasti memilih sasaran dalam setiap aktivitasnya. Untuk itu, perencanaan dilakukan untuk membawa perusahaan ke sasaran atau tujuan yang ingin dicapainya di masa yang akan datang. Banyak para ahli berpendapat mengenai pengertian

perencanaan, meskipun terdapat perbedaan antar satu yang lainnya, namun pada prinsipnya memiliki konsep yang sama. Perencanaan dalam arti luas menurut Adisasmita (2011:22) adalah suatu proses mempersiapkan secara sistematis kegiatan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan. Sistematis disini, dimaksudkan agar kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan menjadi tidak melenceng dari tujuan yang ingin dicapai.

Pengkoordinasian

Koordinasi merupakan salah satu fungsi manajemen. Fungsi ini dilakukan sebagai salah satu bentuk upaya untuk menjalin komunikasi dan sinkronisasi dalam melaksanakan pekerjaan. Andini dkk (2010:1) mengemukakan bahwa Koordinasi didefinisikan sebagai proses pengintegrasian (penyatuan) tujuan dan kegiatan perusahaan pada satuan yang terpisah dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien. Koordinasi dibutuhkan sekali oleh para karyawan, sebab tanpa koordinasi setiap karyawan tidak mempunyai pegangan mana yang harus diikuti, yang akhirnya akan merugikan organisasi itu sendiri. Brech, (dalam Hasibuan, 2007:85) mengemukakan bahwa koordinasi adalah mengimbangi dan menggerakkan tim dengan memberikan lokasi kegiatan pekerjaan yang cocok dengan masing-masing dan menjaga agar kegiatan itu dilaksanakan dengan keselarasan yang semestinya di antara para anggota itu sendiri

Pengawasan

Pengawasan bisa didefinisikan sebagai suatu usaha sistematis oleh manajemen bisnis untuk membandingkan kinerja standar, rencana, atau tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu untuk menentukan apakah kinerja sejalan dengan standar tersebut dan untuk mengambil tindakan penyembuhan yang diperlukan untuk melihat bahwa sumber

daya manusia digunakan dengan seefektif dan seefisien mungkin didalam mencapai tujuan Pengawasan atau pengendalian diperlukan untuk menjamin bahwa rencana yang ditetapkan telah dilaksanakan sesuai dengan semestinya dan juga menilai apakah menyimpang atau sesuai dengan rencana. Menurut Siswanto (2009:139) pengendalian berusaha untuk mengevaluasi apakah tujuan dapat dicapai, dan apabila tidak dapat dicapai maka dicari faktor penyebabnya. Penemuan faktor penyebab ini berguna untuk melakukan tindakan perbaikan (corrective action).

Kinerja Pegawai

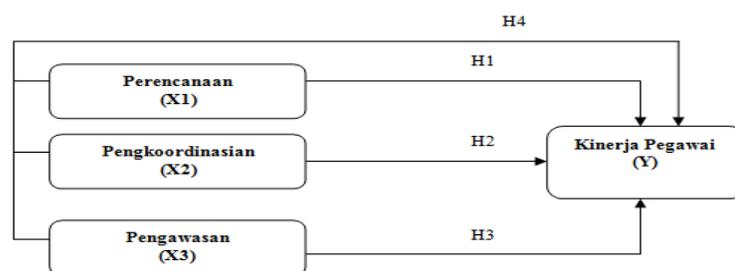
Kinerja dalam bahasa indonesia sebenarnya terjemahan secara bebas dari kata “*performance*”. Kinerja dalam arti yang agak terbatas sering digunakan untuk mengukur pencapaian kerja seseorang seperti tugas yang diberikan kepada seseorang dalam organisasi. Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*corporate performance*). Dengan kata lain, bila kinerja karyawan baik, maka

kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik. Definisi kinerja menurut Mangkunegara, (2009:35) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Prabu (2009: 45).

Metode

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, sementara jenis penelitiannya adalah survei sedangkan metodenya yakni metode kuantitatif dengan alat analisa data menggunakan regresi liner berganda. Data dikumpulkan melalui pengisian angket atau kuesioner.

Melalui penelitian ini diharapkan dapat di ketahui determinasi perencanaan, pengkoordinasian dan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada PT. Peteka Karya Tirta Batam.



Gambar 1. Model Penelitian

Populasi, Sampel, Besar Sampel, dan Penarikan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2007:90) adalah : “Wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya.” Selain itu juga Populasi adalah sekelompok orang, kejadian, sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Rumengan (2010:39),

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT. Peteka Karya Tirta Batam yaitu

sebesar 80 orang. Sampel menurut Sugiyono (2012:91) adalah : “Bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut” sample pada penelitian ini adalah semua populasi sebanyak 80 orang .

Prosedur Pengumpulan Data

Data penelitian adalah data primer yang dikumpulkan dengan menggunakan kuisisioner. Bersama kuisisioner dilampirkan surat yang menjelaskan maksud dan tujuan pengisian kuisisioner dan waktu pengembalian kuisisioner yang telah diisi oleh responden. Teknik penyerahan kuisisioner peneliti terjun langsung untuk menyebarkan kuisisioner dan mengambilnya langsung. Teknik ini lebih baik dibandingkan dengan melalui perantara karena dapat memperkecil perbedaan interpretasi antara responden dengan peneliti.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum PT. Peteka Karya Tirta Batam

PT. Peteka Karya Tirta merupakan anak perusahaan PT Pertamina Trans Kontinental yang mempunyai bidang pekerjaan meliputi usaha jasa pengelolaan air bersih. PT. Peteka Karya Tirta secara garis besar bergerak dalam bidang jasa, yaitu melakukan pengadaan dan pengelolaan air bersih. Pengadaan air bersih tersebut disalurkan untuk memenuhi kebutuhan kapal dan perusahaan perindustrian. Proses

pengadaan air bersih di PT. Peteka Karya Tirta dengan melakukan 2 (dua) sistem yaitu *Deep Well* dan *Reverse Osmosis*. *Deep Well* adalah sistem pengambilan air dengan cara pengeboran, sedangkan *Reverse Osmosis* adalah sistem perpindahan air bersih melalui suatu tahap ke tahap berikutnya yakni bagian yang lebih cair ke bagian yang lebih pekat. Aktivitas penyaluran air bersih ke kapal dilakukan dengan menggunakan mobil tangki sedangkan ke perindustrian dilakukan dengan penginstalasian pipa.

Deskripsi Sampel Penelitian

Responden terdiri dari 80 responden, terbagi menjadi responden jenis kelamin laki-laki sebanyak 56 orang (70%), sedangkan responden yang jenis kelamin perempuan sebanyak 24 orang (30%). Responden pendidikan SD sebanyak 0 orang (%), sedangkan responden yang pendidikan SMP sebanyak 3 orang (3.75%), sedangkan responden yang pendidikan SLTA sebanyak 50 orang (62.5%), sedangkan responden yang pendidikan D3 sebanyak 16 orang (20%), sedangkan responden yang pendidikan S1 sebanyak 10 orang (12.5%), sedangkan responden yang pendidikan SMP sebanyak 1 orang (1.25%) .

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ini didasarkan atas pengolahan data penelitian dengan menggunakan analisis SPSS.

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Dimensi	Butir Pertanyaan	Nilai Korelasi	r tabel	Keterangan
Kinerja (Y)	1	0.729	0,220	Valid
	2	0.751	0,220	Valid
	3	0.664	0,220	Valid
	4	0.561	0,220	Valid
	5	0.509	0,220	Valid
	6	0.632	0,220	Valid
	7	0.656	0,220	Valid
Perencanaan(X1)	1	0.64	0,220	Valid
	2	0.36	0,220	Valid
	3	0.67	0,220	Valid
	4	0.72	0,220	Valid
	5	0.68	0,220	Valid
	6	0.50	0,220	Valid
	7	0.50	0,220	Valid
	8	0.39	0,220	Valid
	9	0.59	0,220	Valid
	10	0.68	0,220	Valid
Koordinasi (X2)	1	0.78	0,220	Valid
	2	0.72	0,220	Valid
	3	0.56	0,220	Valid
	4	0.47	0,220	Valid
	5	0.44	0,220	Valid
	6	0.73	0,220	Valid
Pengawasan (X3)	1	0.64	0,220	Valid
	2	0.83	0,220	Valid
	3	0.74	0,220	Valid
	4	0.84	0,220	Valid
	5	0.80	0,220	Valid
	6	0.46	0,220	Valid
	7	0.58	0,220	Valid
	8	0.81	0,220	Valid
	9	0.79	0,220	Valid
	10	0.58	0,220	Valid

Dari tabel 1 dapat diketahui bahwa butir pertanyaan pada variabel dependen adalah valid, karena r -hitung $>$ r -tabel (dengan r -tabel 0,220) dan seluruh probabilitas yang dihitung $<$ probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05.

Oleh karena itu, seluruh item pertanyaan dapat dilanjutkan pada pengujian realibilitas.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Dimensi	Butir Pertanyaan	Cronbach Alpha	Batas Penerimaan	Keterangan
Perencanaan(X1)	10	0.863	0,60	Realibel
Koordinasi (X2)	6	0.694	0,60	Realibel
Pengawasan (X3)	10	0.866	0,60	Realibel
Kinerja (Y)	7	0,693	0,60	Realibel

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa semua variabel independen dan 1 variabel dependen memiliki nilai yang lebih sebesar dari 0,60.

Dengan ini masing-masing variabel tersebut di dapatkan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 maka instrumen penelitian ini dapat dikatakan handal (*reliabel*) untuk digunakan sebagai alat ukur.

Uji multikolonieritas

Tabel 3 Uji Multikolinearitas

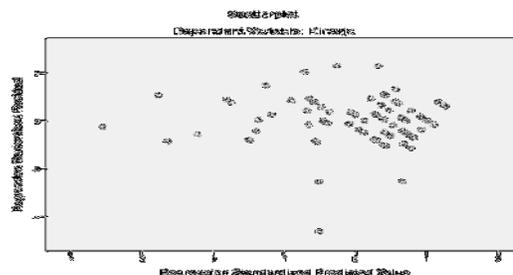
Model	Correlations			Collinearity StatistiS		
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	Perencanaan	.808	.430	.232	.370	2.700
	Koordinasi	.805	.411	.219	.363	2.752
	Pengawasan	.768	.255	.128	.322	2.760

a. Dependent Variable: Kinerja

Data pada tabel 3 menunjukkan bahwa tidak terdapat variabel yang memiliki multikolonieritas dikarenakan nilai VIF

ada yang melebihi dari nilai batas toleransi yang ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5). Multikolonieritas artinya terdapat korelasi yang besar diantar variabel bebas.

Uji Heterokedastisitas

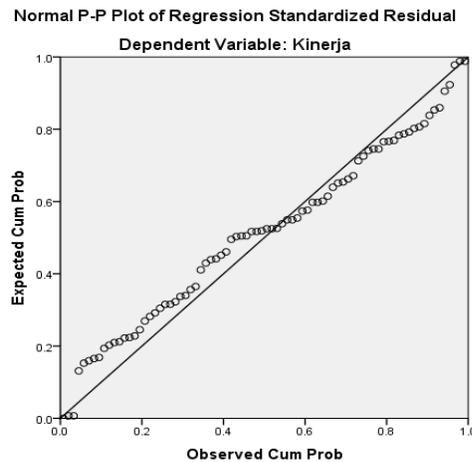


Gambar 2 Heterokedastisitas

Gambar 2 memperlihatkan titik – titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas atau tidak teratur, serta tersebar baik di atas maupun di bawah

angka nol pada sumbu y, dengan demikian tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

Uji Normalitas



Gambar 3 Normalitas

Gambar 3 mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya,

sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

Analisa Regresi Linier Berganda

Tabel 4 Analisa Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistic	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.721	1.836		9.38	.014		
1 Perencanaan	.274	.066	.377	4.128	.000	.370	2.700
Koordinasi	.415	.103	.372	4.026	.000	.363	2.752
Pengawasan	.119	.053	.208	2.254	.027	.362	2.760

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 4 dari hasil perhitungan dengan menggunakan program statistik computer SPSS 20.00

diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut : $Y = 1.721 + 0.274 X_1 + 0,415X_2 + 0,119X_3 + e$.

Analisa R- Square (R²)

Tabel 5 Analisa R- Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistic			Durbin-Watson		
					R Square Change	F Change	Sig. F Change			
1	.874	.765	.755	1.93234	.765	32.310	3	76	.000	1.407

a. Predictors: (Constant), Perencanaan, Koordinasi, Pengawasan

b. Dependent Variable: Kinerja

Pada Tabel 5 menunjukkan besarnya koefisien determinasi atau R² sebesar 0,765 atau 76.5%. Dapat diartikan bahwa 76.5% kinerja pada penelitian

dipengaruhi Perencanaan, Koordinasi dan pengawasan. Sedangkan sisanya 23.4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak menjadi fokus dalam penelitian ini

Uji – t (Uji Parsial X1, X2, X3 dengan Y)

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	1.721	1.836			9.38	.351
1 Perencanaan	.274	.066	.377		4.128	.000
Koordinasi	.415	.103	.372		4.026	.000
Pengawasan	.119	.053	.208		2.254	.027

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah, 2016

Hasil Analisis Regresi Secara Simultan Uji - F

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	922.021	3	307.340	82.310	.000 ^b
Residual	283.779	76	3.734		
Total	1205.800	79			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pengawasan, Perencanaan, Pengkoordinasian

Dari tabel diatas terbaca nilai F_{hitung} sebesar 82.310 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena itu probabilitas jauh lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05 atau 5%. Hal ini berarti bahwa perencanaan, pengkoordinasian dan pengawasan secara bersama-sama memiliki determinasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Berdasarkan tingkat signifikansi, apabila tingkat signifikansi berada dibawah atau lebih kecil dari 5%, maka variabel tersebut berhubungan terhadap variabel dependen. Dari hasil penelitian diperoleh tingkat signifikan sebesar 0,000.

Jadi dapat dikatakan bahwa tingkat signifikansi variabel perencanaan berada dibawah standar, artinya variabel ini berhubungan terhadap variabel dependen. Perbandingan thitung dan ttabel dapat kita lihat bahwa nilai t_{hitung} > t_{tabel} yakni 2,438 > 1,663 jadi berdasarkan perbandingan nilai t_{hitung} dan t_{tabel},

dapat disimpulkan bahwa Ada determinasi yang signifikan antara perencanaan dengan secara parsial terhadap Kinerja pegawai PT. Petaka karya Tirta Batam.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan terhadap Determinasi perencanaan, pengkoordinasian dan pengawasan terhadap kinerja karyawan PT. Petaka Karya Tirta Batam maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil analisa perbandingan nilai t hitung dan t tabel, dapat disimpulkan bahwa variabel perencanaan memiliki determinasi terhadap kinerja karyawan di PT. Petaka Karya Tirta Batam, jadi, dari penjelasan secara teori dan hasil statistik dari penelitian menunjukkan bahwa perencanaan memiliki determinasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Petaka Karya Tirta Batam.
2. Dari hasil analisa perbandingan nilai t hitung dan t tabel, dapat disimpulkan bahwa variabel pengkoordinasian memiliki determinasi terhadap kinerja karyawan di PT. Petaka Karya Tirta Batam, jadi, dari penjelasan secara teori dan hasil statistik dari penelitian menunjukkan bahwa pengkoordinasian memiliki determinasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Petaka Karya Tirta Batam.
3. Dari hasil analisa perbandingan nilai t hitung dan t tabel, dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan memiliki determinasi terhadap kinerja karyawan di PT. Petaka Karya Tirta Batam, jadi, dari penjelasan secara teori dan hasil statistik dari penelitian menunjukkan bahwa pengawasan memiliki determinasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Petaka Karya Tirta Batam.
4. Dari hasil penelitian diperoleh Nilai F hitung adalah 82.31 dengan $\text{Sig}_{0,000} <$

$\alpha_{0,05}$ dan besarnya koefisien determinasi atau R^2 sebesar 0,765 atau 76..5%. Dapat diartikan bahwa 76.5% kinerja pada penelitian dipengaruhi Perencanaan, Koordinasi dan pengawasan. Sedangkan sisanya 23.5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak menjadi fokus dalam penelitian ini. Maka dari data ini menunjukkan berarti Ada determinasi yang signifikan perencanaan, pengkoordinasian dan pengawasan secara simultan terhadap Kinerja pegawai PT. Petaka karya Tirta Batam

REKOMENDASI

Dari hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya maka beberapa saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Dengan adanya perencanaan memiliki determinasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Petaka Karya Tirta Batam, maka perusahaan harus dapat selalu memperhatikan variabel perencanaan ini agar kinerja karyawan di perusahaan ini meningkat.
2. Dengan adanya pengkoordinasian memiliki determinasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Petaka Karya Tirta Batam, maka perusahaan harus dapat selalu memperhatikan variabel pengkoordinasian ini agar kinerja karyawan di perusahaan ini meningkat.
3. Dengan adanya pengawasan memiliki determinasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Petaka Karya Tirta Batam, maka perusahaan harus dapat selalu memperhatikan variabel pengawasan ini agar kinerja karyawan di perusahaan ini meningkat.
4. Kinerja PT. Petaka Karya Tirta Batam sudah sangat baik, namun untuk keberhasilan perusahaan dan kelangsungan perusahaan kinerja harus selalu di tingkatkan baik segi meningkatkan mutu hasil kerja,

meningkatkan produktivitas kerja, selalu meningkatkan keterampilan dalam melaksanakan tugas dan menyelesaikan tugas tepat pada waktunya, semua peningkatan ini harus di tingkatkan demi kemajuan perusahaan

REFERENSI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Abdul, Majid. 2009. Perencanaan Pembelajaran. Bandung: PT Remaja Rosda karya
- Agus, Dharma. 2006. Manajemen Supervisi. Jakarta : Rajawali pers
- Adisasmita, Rahardjo, 2011, Pengelolaan Pendapatan dan Anggaran Daerah, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Arikunto, S. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Jakarta : PT. Rineke Cipta.
- Dessler. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Indeks.
- Erly Suandy, 2006. Perencanaan Pajak, Jakarta: Salemba Empat.
- Freddy Rangkuti. 2011. Riset Pemasaran. Cetakan ke 10. Jakarta : Percetakan PT. Gramedia
- Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hilton, Ronald W. 2008. *Managerial Accounting : Creating Value A Dynamic Business Environment, 7th Edition, McGraw Hill, New York.*
- Handoko, T. Hani. 2009. Manajemen. Yogyakarta: BPFY-YOGYAKARTA.
- J Supranto, Statistik Untuk Pemimpin Berwawasan Global, Penerbit Salemba Empat, JAKARTA 2007.
- Melayu, S.P. Hasibuan, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.
- Mathis Robert L. dan Jackson John. H. 2006, *Human Resource Management*, alih bahasa. Salemba Empat. Jakarta.
- Muhammad Nisfiannoor, 2009, Pedekatan Statistika Modren untuk ilmu sosial, penerbit salemba humanika, Jakarta.
- Nawawi, H (2008), Perencanaan Sumber Daya Manusia : Untuk Bisnis yang Kompetitif, Penerbit Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Prawirosentono, Suryadi. 2008. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFY.
- Riduwan, 2008. Metode dan teknik menyusun Tesis. Bandung: Alfabeta.
- Rumengan, Jemmy. 2010. *Metode Penelitian Dengan SPSS*. Batam: Uniba Press
- Sofyan safri, 2009, sistem pengawasan manajemen manajemen control system) , Jakarta: pustaka quantum,
- Siswanto. 2009. Pengantar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suandy, Erly. 2011. Hukum Pajak, Edisi 5, Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono, 2010. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND. Bandung
- Terry, George R. 2006. Asas-asas Menejemen. Bandung: P.T Alumni.