

## PENGARUH PERAN *SUPERVISOR* DAN *BRIEFING* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASTRA HONDA MOTOR TITIPAPAN MEDAN

<sup>1</sup>Septian Bayu Pramana, <sup>2</sup>Ahmad Taufiq Harahap, <sup>3</sup>Al Firah

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dharmawangsa

[alfirah86@dharmawangsa.ac.id](mailto:alfirah86@dharmawangsa.ac.id)

### ABSTRAK

Adanya penambahan beban kerja pada perusahaan yang menuntut peningkatan produktivitas karyawan masih terdapat keluhan dari konsumen karena kesalahan karyawan terutama proses administrasi, masih kurangnya pengetahuan karyawan tentang peraturan keselamatan terutama karyawan baru serta koordinasi dan kerjasama antar karyawan belum terjalin dengan baik dan kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan inilah yang masih menjadi permasalahan pada PT. Astra Honda Motor Titipapan Medan. Populasi meliputi konsumen PT Astra Honda Motor Titipapan Medan yang berjumlah 229 orang. Sample berjumlah sampel 70 responden. Jenis dan sumber data (data primer dan data sekunder). Metode pengumpulan data (pengamatan, wawancara, studi dokumentasi, kuesioner). Teknik Analisis Data (uji validitas, uji realibitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas), pengujian hipotesis (regresi linear berganda, uji t, uji F, uji determinasi)). Hasil penelitian dengan Uji t (parsial) diperoleh nilai t-hitung variabel Peran Supervisor (X1) sebesar  $3,331 > t\text{-tabel} = 1,66827$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, maka Peran Supervisor (X1) secara parsial memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra Honda Motor Titipapan Medan. Uji t (parsial) diperoleh nilai t-hitung Briefing (X2) sebesar  $3,026 > t\text{-tabel} = 1,66827$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, jadi variabel Briefing (X2) secara parsial memiliki pengaruh terhadap kepuasan nasabah pada PT. Astra Honda Motor Titipapan Medan. Uji F (simultan) nilai F-hitung variabel Peran Supervisor (X1) dan Briefing (X2) sebesar  $9,422 > F\text{-tabel} = 2,74$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  dapat diterima yaitu variabel Peran Supervisor (X1) dan Briefing (X2) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra Honda Motor Titipapan Medan.

**Kata Kunci** : Peran Supervisor, Briefing dan Kinerja Karyawan

### PENDAHULUAN

#### Latar Belakang Masalah

Dalam dunia otomotif, PT Astra Honda Motor Titipapan Medan adalah salah satu dealer dari PT Astra Honda Internasional, dan sekaligus sebagai perusahaan perawatan atau bengkel sepeda motor Honda. Banyaknya dealer-dealer sepeda motor yang bangkrut dan juga bermunculan membuktikan bahwa persaingan dalam dunia otomotif sangat ketat. Supervisor perusahaan berperan untuk menyampaikan substansi tertentu dan bertanggung jawab dalam pelaksanaan proses produksi dan mengkoordinasikan sistem kerja secara kondusif untuk mencapai hasil. Secara struktural perusahaan, manajer membawahi supervisor yang kemudian di bawahnya adalah posisi karyawan, dengan kata lain supervisor biasanya melibatkan diri secara langsung dengan karyawan sehingga mampu menjembatani antara manajemen dan karyawan.

Briefing berfungsi sebagai penyampai info tentang beberapa hal yang terkait dengan pekerjaan atau peraturan perusahaan, sebagai alat komunikasi yang efisien antar atasan dan bawahan atau sesama pegawai dalam sebuah divisi atau seluruh perusahaan dan sebagai media menanamkan nilai perusahaan serta membuat rutinitas perusahaan yang bagus. Adanya penambahan beban kerja pada perusahaan yang menuntut peningkatan produktivitas karyawan masih terdapat keluhan dari konsumen karena kesalahan karyawan terutama dalam masalah administrasi, masih kurangnya pengetahuan karyawan tentang peraturan keselamatan terutama karyawan baru serta koordinasi dan kerjasama antar karyawan belum terjalin dengan baik dan kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan inilah yang masih menjadi permasalahan pada PT. Astra Honda Motor Titipapan Medan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik, banyak upaya yang harus dilakukan oleh pihak manajemen, diantaranya yaitu mewajibkan briefing kerja setiap hari minimal selama 10 menit sebelum memulai pekerjaan, berbagi pengalaman dan pengarahan agar karyawan bekerja dan bersikap lebih baik. Beberapa program training, briefing

sebelum bekerja dapat meningkatkan tanggung jawab dan semangat yang tinggi, sehingga kepuasan kerja akan tercipta dan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan hubungan antara supervisor dan bawahan terasa lebih dekat dan solid.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Peran *Supervisor* dan *Briefing* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra Honda Motor Titipapan Medan**”.

### **Identifikasi Masalah**

1. Adanya penambahan beban kerja yang menuntut peningkatan produktivitas karyawan
2. Koordinasi dan kerjasama antar karyawan belum terjalin dengan baik
3. Kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan.

### **Batasan Masalah**

Penulis membatasi masalah yaitu Pengaruh Peran *Supervisor* dan *Briefing* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra Honda Motor Titipapan Medan.

### **Rumusan Masalah**

1. Apakah Terdapat Pengaruh Peran *Supervisor* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra Honda Motor Titipapan Medan?
2. Apakah Terdapat Pengaruh *Briefing* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra Honda Motor Titipapan Medan?
3. Apakah Terdapat Pengaruh Peran *Supervisor* dan *Briefing* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra Honda Motor Titipapan Medan?

### **LANDASAN TEORI**

#### **Manajemen**

George R. Terry (2013: 60), manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri atas tindakantindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia atau sumber daya lainnya.

Afandi (2018:1), manajemen adalah proses kerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan. Proses tersebut dapat menentukan pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditentukan dengan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya untuk mencapai hasil lebih yang efisien dan efektif.

#### **Fungsi Manajemen**

Amirullah (2015:8), fungsi manajemen terdiri dari :

1. Perencanaan, proses pembentukan dan penentuan sasaran serta tujuan yang ingin dicapai dengan kesepakatan bersama melalui langkahlangkah strategis guna mencapai visi dan misi yang ada. Melalui sebuah perencanaan, seorang manajer mendapatkan gambaran yang diinginkan untuk melaksanakan proses tersebut.
2. Pengorganisasian, proses koordinasi terhadap setiap sumber daya berupa individu ataupun kelompok untuk menerapkan perencanaan yang telah di buat, mengkoordinasikan setiap individu atau kelompok terhadap kegiatan-kegiatan yang telah disepakati.
3. Pengarahan, proses untuk memberikan motivasi dan arahan kepada karyawan untuk menjaga semangat kerja mereka dan juga dapat melaksanakan kegiatan tersebut secara efisien dan efektif agar dapat mengurangi kendala human error yang sering terjadi.
4. Pengendalian, pengawasan kegiatan untuk menjaga kesesuaian kegiatan dengan visi dan misi yang telah disepakati, dan juga menjaga kualitas atau standar pada kinerja karyawan untuk dilakukan tindakan koreksi jika dibutuhkan.

#### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Hasibuan (2014:10) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia sebagai rangkaian perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. Manajemen terdiri dari enam (6M) unsur yaitu: *Men, Monet Method, Material, Machine, dan Market*. Unsur manusia (*Men*) berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia.

### **Fungsi Sumber Daya Manusia**

Hasibuan (2014:21), fungsi sumber daya manusia terdiri dari :

1. Perencanaan, merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
2. Pengorganisasian, kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagian organisasi.
3. Pengarahan, kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pemimpin dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.
4. Pengendalian (*controlling*), kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.
5. Pengadaan (*procurement*), proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
6. Pengembangan, proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan morel karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan dan diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
7. Kompensasi, pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikannya kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.
8. Pengintegrasian, kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.
9. Pemeliharaan, kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.
10. Kedisiplinan, fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan serta norma-norma sosial.
11. Pemberhentian, putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

### Peran Supervisor

Kurniawan (2016: 32), Supervisor adalah manajer yang bertanggung jawab kepada manajer yang lebih tinggi dan tugas utamanya memimpin pekerjaan pada taraf operasional. Supervisor akan melakukan pengawasan terhadap jalannya pelayanan dan menciptakan suasana kerja yang baik dan kondusif sehingga diperoleh hasil yang memuaskan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Hasil pelaksanaan tugas dipertanggungjawabkan sepenuhnya kepada manajer departemen.

Peran supervisor yang positif mampu mengembangkan kinerja karyawannya dengan tidak terlepas dari pengawasan supervisor sebagai acuan pekerjaan yang dilakukan para karyawan. Hampir tiap pekerjaan yang mereka kerjakan atas permintaan maupun perintah supervisor. Karyawan tidak mampu memutuskan permasalahan yang mereka hadapi dalam menjalankan pekerjaannya tanpa bantuan seorang supervisor atau mandor.

### Briefing

Henry Fayol (2017:33), *Briefing* adalah salah satu fungsi manajemen yang menjaga agar kegiatan organisasi tetap berjalan dengan lancar serta meningkatkan kerja sama antar karyawan menjadi lebih baik dengan komunikasi formal maupun informal dalam organisasi. Jika sudah mempunyai rencana organisasi, dibutuhkan pengarahan untuk menggerakkan anggota - anggota sehingga mereka berkeinginan dan berusaha untuk mencapai sasaran perusahaan dengan cara mengusahakan karyawan agar mau bekerja sama dengan lebih efisien.

### Kinerja Karyawan

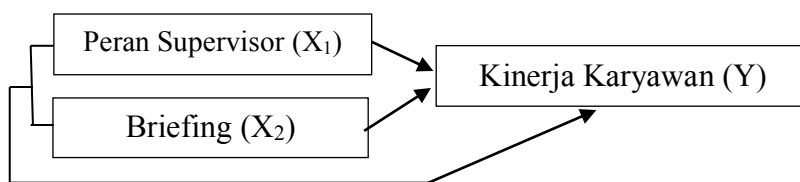
Khurosani (2018:45), Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi Kerja atau Prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Wibowo (2014:192), manfaat penilaian kinerja karyawan yaitu :

1. Memperkenalkan perubahan, termasuk perubahan dalam budaya organisasi
2. Mendefinisikan tujuan, target dan sasaran untuk periode yang akan datang
3. Memberikan target kerja yang tidak mungkin dapat dicapai
4. Memberikan gambaran kinerja bahwa organisasi dalam menantang pekerja
5. Evaluasi kinerja yang lalu dengan maksud mengevaluasi dan mengaitkan dengan pengupahan
6. Melobi penilai untuk kepentingan politis dan bahkan akhir yang meragukan
7. Mendapatkan kesenangan khusus
8. Menyepakati tujuan pembelajaran
9. Mengidentifikasi dan merencanakan membangun kekuatan
10. Mengidentifikasi dan merencanakan menghilangkan kelemahan
11. Membangun dialog konstruktif tentang kinerja yang dapat dilanjutkan setelah diskusi penilaian.
12. Membangun dialog yang sudah ada antara manajer dengan anak buahnya

Khurosani (2018:56), indikator yang dapat mengukur kinerja yaitu :

1. Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
2. Kualitas, dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
3. Pemanfaatan waktu kerja, Diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
4. Kerja Sama : Kemampuan menangani hubungan dengan orang lain

**Kerangka Pemikiran**



**Hipotesis**

Syahrum dan Silam (2011:98), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan.

Hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

H<sub>1</sub> : Diduga Peran Supervisor berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Astra Honda Motor Titipapan Medan.

H<sub>2</sub> : Diduga Briefing berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Astra Honda Motor Titipapan Medan.

H<sub>3</sub> : Diduga Peran Supervisor dan Briefing berpengaruh terhadap terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Astra Honda Motor Titipapan Medan.

**METODE PENELITIAN**

**Lokasi penelitian** : PT Astra Honda Motor Titipapan Jalan Platina Raya No.05, Rengas Pulau, Kecamatan Medan Marelan, Kota Medan, Sumatera Utara 20244.

**Populasi** : konsumen PT Astra Honda Motor Titipapan Medan yang berjumlah 229 orang.

**Sample** : berjumlah sampel 70 orang.

**Jenis dan Sumber Data** : data primer dan data sekunder

**Metode Pengumpulan Data** : pengamatan, wawancara, studi dokumentasi, kuesioner

**Teknik Analisis Data** : uji validitas, uji realibitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas), pengujian hipotesis (regresi linear berganda, uji t, uji F, uji determinasi)

**Defenisi Operasional Variabel**

| Variabel             | Definisi  | Indikator  | Skala  |
|----------------------|---|--|--------|
| Supervisor (X1)      | Supervisor adalah manajer yang bertanggung jawab kepada manajer yang lebih tinggi dan tugas utamanya memimpin pekerjaan pada taraf operasional - Kurniawan (2016: 32) | 1. Bertanggungjawab<br>2. Tegas<br>3. Disiplin<br>Tjiptono (2012: 118) | Likert |
| Briefing (X2)        | Briefing adalah suatu pengarahan atau proses membahas yang ada di depan ataupun sesuatu yang belum terjadi - Liong (2013:131)   | 1. Musyawarah<br>2. Kerjasama<br>3. Terjadwal<br>Liong (2013:162)      | Likert |
| Kinerja Karyawan (Y) | Kinerja adalah cara seseorang melakukan suatu kegiatan untuk mencapai produktivitas dan prestasi kerja - Achmad (2010: 131)   | 1. Mutu<br>2. Kuantitas<br>3. Ketepatan Waktu<br>(Achmad, 2010: 140)   | Likert |

**HASIL PENELITIAN**

Dalam penelitian ini, peneliti mengolah data berupa 9 pertanyaan kuisioer untuk masing-masing variabel Peran *Supervisor* (X1), *Briefing* (X2), Kinerja Karyawan (Y). Angket yang disebarkan kepada 70 orang sebagai sampel penelitian dan skala *likert*.

| No | Faktor Demografi |                  | Jumlah   | Persentase |
|----|------------------|------------------|----------|------------|
| 1  | Jenis Kelamin    | Laki-laki        | 52 orang | 74,28%     |
|    |                  | Wanita           | 18 orang | 25,72%     |
|    | Jumlah           | 70 orang         | 100,00%  |            |
| 2  | Usia             | 41 tahun ke atas | 15 orang | 21,43%     |

|   |            |                |          |         |
|---|------------|----------------|----------|---------|
|   |            | 31-40 tahun    | 32 orang | 45,71%  |
|   |            | 15-30 tahun    | 23 orang | 32,86%  |
|   |            | Jumlah         | 70 orang | 100,00% |
| 3 | Pendidikan | Sarjana (S-2)  | 10 orang | 14,29%  |
|   |            | Sarjana (S-1)  | 36 orang | 51,42%  |
|   |            | SLTA/Sederajat | 24 orang | 34,29%  |
|   |            | Jumlah         | 70 orang | 100,00% |

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

**Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS Versi 22 dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai r hitung > r tabel ( $\alpha - 0,05$ ) dengan n = 70, maka data dikatakan valid.
2. Jika nilai r hitung < r tabel ( $\alpha - 0,05$ ) dengan n = 70, maka data dikatakan tidak valid.

Untuk melihat r-hitung dapat dilihat pada *Corrected Item-Total Correlation*. Nilai pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* merupakan nilai r-hitung yang akan dibandingkan dengan r-tabel untuk mengetahui validitas pada setiap butir pernyataan, r-tabel pada  $\alpha = 5\%$  (0,05) dengan derajat kebebasan (df) = n-2. Maka df = 70-2 = 68. Maka, r (0,05:68) pada uji dua arah arah = 0,2352.

**Uji Validitas Peran Supervisor (X1)**

|              | r-hitung | r-tabel | Keterangan |
|--------------|----------|---------|------------|
| Pernyataan 1 | 0,582    | 0,2352  | Valid      |
| Pernyataan 2 | 0,554    | 0,2352  | Valid      |
| Pernyataan 3 | 0,502    | 0,2352  | Valid      |
| Pernyataan 4 | 0,463    | 0,2352  | Valid      |
| Pernyataan 5 | 0,419    | 0,2352  | Valid      |
| Pernyataan 6 | 0,521    | 0,2352  | Valid      |
| Pernyataan 7 | 0,614    | 0,2352  | Valid      |
| Pernyataan 8 | 0,553    | 0,2352  | Valid      |
| Pernyataan 9 | 0,644    | 0,2352  | Valid      |

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas, dijelaskan bahwa semua butir pernyataan Peran Supervisor (X1) dinyatakan valid karena r-hitung > r-tabel (0,2352).

**Uji Validitas Briefing (X2)**

|              | r-hitung | r-tabel | Keterangan |
|--------------|----------|---------|------------|
| Pernyataan 1 | 0,867    | 0,2352  | Valid      |
| Pernyataan 2 | 0,530    | 0,2352  | Valid      |
| Pernyataan 3 | 0,871    | 0,2352  | Valid      |
| Pernyataan 4 | 0,780    | 0,2352  | Valid      |
| Pernyataan 5 | 0,811    | 0,2352  | Valid      |
| Pernyataan 6 | 0,806    | 0,2352  | Valid      |
| Pernyataan 7 | 0,806    | 0,2352  | Valid      |
| Pernyataan 8 | 0,871    | 0,2352  | Valid      |
| Pernyataan 9 | 0,920    | 0,2352  | Valid      |

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas, dijelaskan bahwa semua butir pernyataan Briefing (X2) dinyatakan valid karena r-hitung > r-tabel (0,2352).

**Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

|              | r-hitung | r-tabel | Keterangan |
|--------------|----------|---------|------------|
| Pernyataan 1 | 0,867    | 0,2352  | Valid      |
| Pernyataan 2 | 0,530    | 0,2352  | Valid      |
| Pernyataan 3 | 0,871    | 0,2352  | Valid      |

|              |       |        |       |
|--------------|-------|--------|-------|
| Pernyataan 4 | 0,780 | 0,2352 | Valid |
| Pernyataan 5 | 0,811 | 0,2352 | Valid |
| Pernyataan 6 | 0,806 | 0,2352 | Valid |
| Pernyataan 7 | 0,806 | 0,2352 | Valid |
| Pernyataan 8 | 0,871 | 0,2352 | Valid |
| Pernyataan 9 | 0,920 | 0,2352 | Valid |

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas, dijelaskan bahwa semua butir pernyataan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid karena  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel (0,2352).

**Hasil Uji Reliabilitas**

Jika hasil pengujian menunjukkan koefisien korelasi *Cronbach's Alpha*  $r <$  0,60 berarti instrumen pengukur tidak reliabel dan jika koefisien korelasi *Cronbach's Alpha*  $>$  0,60 berarti instrumen reliabel, yang berarti alat ukur yang digunakan dapat diandalkan.

**Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel              | <i>Cronbach's Alpha</i> $>$ 0,60 | Status   |
|-----------------------|----------------------------------|----------|
| Peran Supervisor (X1) | .826                             | Reliabel |
| Briefing (X2)         | .947                             | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y)  | .846                             | Reliabel |

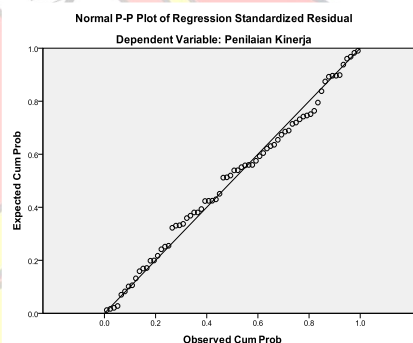
Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa ketiga variabel telah memenuhi unsur reliabilitas yang terpercaya karena  $>$  0,60 adalah reliabel (handal).

**Uji Normalitas - Normal Plot**

Berdasarkan gambar di samping, terlihat bahwa sebaran (pencaran) data berada di sekitar garis diagonal dan tidak ada yang terpencar jauh dari garis diagonal, sehingga asumsi normalitas dapat dipenuhi, sehingga data variabel dapat diuji. Hal ini berarti variabel Peran Supervisor dan Briefing dapat tercapai terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra Honda Motor Titipapan Medan.

Sumber : Data diolah, 2021

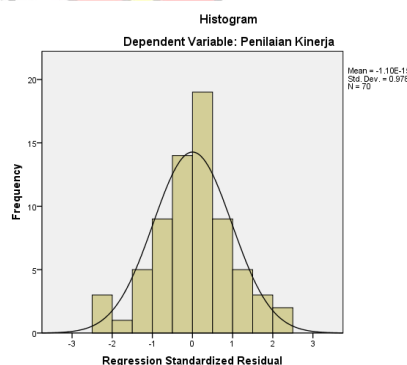


Dependent Variable Kinerja karyawan

**Histogram Normal**

Berdasarkan di samping, terlihat bahwa bentuk histogram menggambarkan data yang berdistribusi normal atau mendekati normal karena membentuk seperti lonceng (*bell shaped*), sehingga asumsi normalitas dalam penelitian ini dapat dipenuhi. Hal ini berarti variabel Peran Supervisor dan Briefing dapat tercapai terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra Honda Motor Titipapan Medan.

Sumber : Data diolah, 2021



Dependent Variable: Kinerja karyawan

**Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 70                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | .0000000                |
|                                  | Std. Deviation | 3.64701887              |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | .062                    |
|                                  | Positive       | .060                    |
|                                  | Negative       | -.062                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z             |                | .517                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .952                    |

a. Test distribution is Normal.

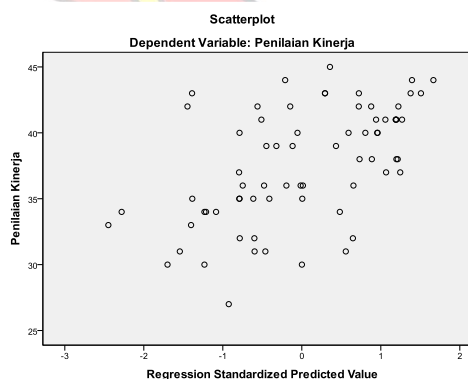
b. Calculated from data.

Sumber : Data diolah, 2021

Asym.Sig (2-tailed) dengan nilai 0,952 > 0,05, maka sesuai dengan pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov-Smirnov di atas, dapat disimpulkan data berdistribusi normal. Dengan demikian asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

**Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan Gambar di samping, nampak bahwa noktah-noktah terpecah dengan tidak membentuk pola seperti cerobong asap di sekitar garis diagonal (menyebar lalu menyempit atau sebaliknya), di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dinyatakan bahwa pada model regresi dalam penelitian ini terjadi homoskedastisitas daripada heteroskedastisitas. Hal ini berarti variabel Peran *Supervisor* dan *Briefing* dapat tercapai terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Honda Motor Titipapan Medan.



Sumber : Data diolah, 2021

Dependent Variable: Kinerja Karvawan

**Uji Multikolinearitas**

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel *independent*. Jika variabel *independent* saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak *ortogonal*. Variabel *ortogonal* adalah variabel *independent* yang nilai korelasi antar sesama variabel *independent* sama dengan nol. Multikolonieritas pada suatu model dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel bebas menjadi variabel terikat dan diregres terhadap variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/tolerance$ ) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai *Cut Off* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan nilai  $VIF > 10$



**Uji Multikolinieritas  
Coefficients<sup>a</sup>**

| Model            | Collinearity Statistics |       |
|------------------|-------------------------|-------|
|                  | Tolerance               | VIF   |
| 1                | .936                    | 1.068 |
| Peran Supervisor | .964                    | 1.038 |
| Briefing         |                         |       |

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
  - b. Calculated from data.
- Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil Tabel 4.13 dapat dilihat dikolom *coefficients statistic* yaitu pada kolom VIF. Nilai VIF untuk variabel Peran Supervisor (X1) sebesar 1,068, nilai VIF untuk variabel Briefing (X2) sebesar 1,038, karena lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinieritas pada model regresi dalam penelitian ini.

**Koefisien Detreminasi**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Untuk mengetahui besar prosentase sumbangan dari variabel Peran Supervisor (X1) dan Briefing (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi  $R^2$ . Dimana  $R^2$  menjelaskan seberapa besar variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel dependen.

**Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .548 <sup>a</sup> | .300     | .688              | 3.729                      |

- a. Predictors: (Constant), Peran Supervisor (X1), Briefing (X2)
  - b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
- Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas terlihat besarnya *adjusted R Square* 0,688, hal ini berarti adalah sebesar 68,8 % variasi efisiensi dapat dipengaruhi oleh faktor Peran Supervisor (X1) dan Briefing (X2), sedangkan 31,2% dipengaruhi faktor lainnya.

**Uji-t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                |                             |            |                           |       |      |
| (Constant)       | 11.164                      | 5.863      |                           | 1.904 | .011 |
| Peran Supervisor | .372                        | .112       | .355                      | 3.331 | .001 |
| Briefing         | .302                        | .090       | .303                      | 3.026 | .001 |

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
  - b. Calculated from data.
- Sumber : Data diolah, 2021

Untuk pengujian hipotesis model regresi derajat bebas pada probabilitas 0,50 ditentukan dengan rumus  $df = n - k = 70 - 4 = 66$   
 $df = Degree\ of\ freedom$  (derajat kebebasan)  
 $n =$  banyaknya observasi atau sampel

k = banyaknya variabel (bebas dan terikat)

Jadi diperoleh hasil sebagai berikut:

Dengan pengujian probabilitas 0,05 maka diperoleh t-tabel = 1,66827

Dari tabel 4.15 dapat terlihat variabel bebas (independen) yang dimasukkan ke dalam model regresi variabel Peran *Supervisor* (X1) dan *Briefing* (X2). Berdasarkan hasil angket 70 responden dari hasil SPSS 22 diperoleh nilai t-hitung variabel Peran *Supervisor* (X1) sebesar 3,331 > t-tabel =1,66827, artinya Ho ditolak dan H1 diterima. Sedangkan nilai t-hitung *Briefing* (X2) sebesar 3,026 > t-tabel =1,66827, artinya Ho ditolak dan H2 diterima. Jadi Peran *Supervisor* (X1) dan *Briefing* (X2) berdasarkan analisis dengan uji-t secara parsial memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra Honda Motor Titipapan Medan.

**Uji-F  
ANOVA<sup>b</sup>**

| Model        | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.              |
|--------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 Regression | 393.048        | 3  | 131.016     | 9.422 | .000 <sup>a</sup> |
| Residual     | 917.752        | 66 | 13.905      |       |                   |
| Total        | 1310.800       | 69 |             |       |                   |

a. Predictors: (Constant), Peran *Supervisor*, *Briefing*

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2021

F-tabel diperoleh berdasarkan rumus :

$$df1 = k-1 \text{ (pembilang)} = 4-1 = 3$$

$$df2 = n-k \text{ (penyebut)} = 70-4 = 66$$

Maka diperoleh F-tabel sebesar = 2,74

di mana:

df = *Degree of freedom* (derajat kebebasan)

k = jumlah variabel (bebas + terikat)

n = jumlah observasi atau sampel pembentuk regresi.

Artinya variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen dengan nilai F-hitung variabel Peran *Supervisor* (X1), dan *Briefing* (X2) sebesar 9,422 > F-tabel = 2,74, maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan H4 dapat diterima yaitu variabel Peran *Supervisor* (X1) dan *Briefing* (X2) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra Honda Motor Titipapan Medan.

Berdasarkan tabel di atas, didapat persamaan regresi linear berganda dengan rumus :

$$Y = \alpha + b1X1 + b2X2 + e, \text{ maka } Y = 11,164 + 0,372 (X1) + 0,302 (X2)$$

1. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai penilaian Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 11,164.
2. Jika terjadi peningkatan variabel Peran *Supervisor* (X1) sebesar 1 (satuan), maka penilaian Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,372.
3. Jika terjadi peningkatan variabel *Briefing* (X2) sebesar 1 (satuan), maka penilaian Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,302.

**PEMBAHASAN**

Secara umum penelitian ini menunjukkan hasil yang cukup memuaskan. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa Peran *Supervisor* dan *Briefing* yang diterapkan oleh PT. Astra Honda Motor Titipapan Medan secara umum sudah baik. Hal ini dapat ditunjukkan dari banyaknya tanggapan kepuasan yang tinggi dari responden terhadap kondisi dari masing-masing variabel penelitian. Dari hasil tersebut selanjutnya diperoleh bahwa variabel Peran *Supervisor* dan *Briefing* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dikarenakan bahwa dengan adanya Peran *Supervisor* dan *Briefing* yang baik, maka hal tersebut akan meningkatkan kepuasan konsumen. Berdasarkan hasil penelitian dengan uji t (parsial) diperoleh :

1. Nilai t-hitung variabel Peran *Supervisor* (X1) sebesar  $3,331 > t\text{-tabel} = 1,66827$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, maka Peran *Supervisor* (X1) secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Honda Motor Titipapan Medan. Supervisor sebagai seorang inspektur manajer operasi yang berperan merencanakan jadwal kerja harian di perusahaan dan membagi pekerjaan kepada bawahan sesuai dengan kemampuannya, mampu memotivasi dan menginspirasi kerja bawahan dalam menemukan solusi masalah kerja. Supervisor juga diharapkan mampu sebagai mediator antara manajemen dan pekerja.
2. Uji t (parsial) diperoleh nilai t-hitung *Briefing* (X2) sebesar  $3,026 > t\text{-tabel} = 1,66827$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, jadi variabel *Briefing* (X2) secara parsial memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra Honda Motor Titipapan Medan. Melakukan *briefing* walau dengan waktu yang terbatas, apabila dilakukan dengan konsisten dapat memberikan dampak positif bagi hubungan antar sumber daya manusia. Komunikasi yang baik saat *briefing* yang disertai dengan *ice breaking* atau yel-yel dapat membuat suasana lebih segar. Hal ini dapat menyelesaikan permasalahan dengan memberikan solusi satu sama lain. Kekompakan berinteraksi, sehingga atasan dan bawahan saling merasa dekat serta akan timbul motivasi semangat tersendiri dalam menyelesaikan tugasnya. *Briefing* juga dimanfaatkan sebagai sarana evaluasi singkat dan pertukaran informasi.
3. Uji F (simultan) nilai F-hitung variabel Peran *Supervisor* (X1) dan *Briefing* (X2) sebesar  $9,422 > F\text{-tabel} = 2,74$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  dapat diterima yaitu variabel aplikasi Peran *Supervisor* (X1) dan *Briefing* (X2) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra Honda Motor Titipapan Medan. Peran *supervisor* diawali dengan menginformasikan dan mengevaluasi secara bersama-sama baik melalui *briefing* ataupun rapat antara atasan dan bawahan, hal ini sangat mendukung kerja sama tim sehingga memperlancar pencapaian tujuan perusahaan.

#### KESIMPULAN

1. Uji t (parsial) diperoleh nilai t-hitung variabel Peran *Supervisor* (X1) sebesar  $3,331 > t\text{-tabel} = 1,66827$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, maka Peran *Supervisor* (X1) secara parsial memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra Honda Motor Titipapan Medan.
2. Uji t (parsial) diperoleh nilai t-hitung *Briefing* (X2) sebesar  $3,026 > t\text{-tabel} = 1,66827$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, jadi variabel *Briefing* (X2) secara parsial memiliki pengaruh terhadap kepuasan nasabah pada PT. Astra Honda Motor Titipapan Medan.
3. Uji F (simultan) nilai F-hitung variabel Peran *Supervisor* (X1) dan *Briefing* (X2) sebesar  $9,422 > F\text{-tabel} = 2,74$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  dapat diterima yaitu variabel Peran *Supervisor* (X1) dan *Briefing* (X2) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra Honda Motor Titipapan Medan.

#### SARAN

1. Bagi PT. Astra Honda Motor Titipapan Medan hendaknya *Briefing* kerja dijadikan budaya untuk dilakukan setiap hari pada setiap unit dan juga di buat SOP mengenai *Briefing* kerja sehingga bisa menjadi budaya perusahaan dan dapat mendukung program perusahaan.
2. Bagi peneliti diharapkan dapat terus memperdalam dan mengaplikasikan teori tentang *briefing* kerja dan peran *Supervisor* dan dapat mengaplikasikannya di dunia pekerjaan.
3. Bagi karyawan diharapkan *Briefing* kerja ini menjadi budaya kerja, dan membiasakan mengikuti *Briefing* sebelum bekerja sehingga hal-hal yang akan di sampaikan oleh atasan dapat di terima dengan baik.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. 2015. *Taktik Mengembangkan Kemampuan Individual Siswa*. Jakarta: GP Press Group.
- Afandi, 2018. *Mengukur Tingkat Kepuasan Pelanggan atau Konsumen*. Jakarta: Rineka Cipta
- George R. Terry. 2013. *Mengukur Kinerja Pelayanan Dan Kepuasan Konsumen*. 1st Ed. Bandung : Pustaka Reka Cipta.

Kurniawan., 2016, *Ekonomi Makro*, Jakarta: Kencana

Malayu S.P Hasibuan. 2016, *Lembaga Keuangan Syariah : Suatu Kajian Teoritis dan Praktis*, Jakarta: Pustaka Setia

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Syahrum dan Salim. 2014. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Cipta Pustaka media

Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT. Rajagrafindo Persada.

