

Pengaruh Komunikasi Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Serasi Logistick (SELOG) Yang Ditempatkan Di PT. Hm Sampoerna Tbk Tanjung Morawa

Mhd Azhari¹, Hablil Ikhwana² Winda Wardhani³

¹²³Fakultas Ekonomi, Universitas Al washliyah
raffikhaidir10@gmail.com, hablilikhwanabeniman@gmail.com
windawardhani69@gmail.com

ABSTRAK- Tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi pengaruh supervisi kerja dan komunikasi terhadap kinerja individu dan kelompok PT. Personil Serasi Logistick (Selog) yang dialokasikan pada PT. HM Sampoerna Tbk Tanjung Morawa, serta untuk mengetahui sejauh mana dampak itu terjadi. T hitung $>$ t tabel ($4,265 > 2,051$) menunjukkan bahwa variabel komunikasi ($X1$) mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan jika diambil sendiri. Begitu pula dengan t hitung $>$ t tabel ($9,477 > 2,051$), maka variabel pengawasan kerja ($X2$) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. F hitung $>$ F tabel ($133,396 > 3,35$) menunjukkan bahwa faktor komunikasi ($X1$) dan pengawasan kerja ($X2$) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pegawai. Ketika variabel-variabel ini digabungkan, mereka menjelaskan 90,8% variasi kinerja karyawan; faktor-faktor lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini menyumbang 9,2% sisanya. Mengingat hasil tersebut, penulis menyarankan agar untuk menjamin efisiensi prosedur kerja, pimpinan dan staf harus terus berkomunikasi secara efektif. Meskipun tingkat pengawasan kepemimpinan saat ini sudah memadai, pengendalian mutu yang berkelanjutan terhadap sumber daya manusia dan output tetap diperlukan. Pekerja diharapkan bekerja secara efektif secara teratur sesuai dengan kebijakan perusahaan.

Kata Kunci: Komunikasi, Pengawasan Kerja, dan Kinerja

ABSTRACT- The purpose of this study is to evaluate the effects of work supervision and communication on the individual and group performance of PT. Serasi Logistick (Selog) personnel allocated to PT. HM Sampoerna Tbk Tanjung Morawa, as well as to determine the degree to which these effects occur. T count $>$ t table ($4.265 > 2.051$) indicates that the communication variable ($X1$) has a considerable impact on employee performance when taken alone. Similarly, with t count $>$ t table ($9.477 > 2.051$), the work supervision variable ($X2$) significantly affects employee performance. F count $>$ F table ($133.396 > 3.35$) indicates that the communication ($X1$) and work supervision ($X2$) factors together have a considerable impact on employee performance. When these variables are combined, they explain 90.8% of the variation in employee performance; other factors not covered in this study account for the remaining 9.2%. In light of these results, the author suggests that in order to guarantee efficient work procedures, leadership and staff should continue to communicate effectively. Although the current level of leadership supervision is sufficient, ongoing quality control over human resources and output is

required. Workers are expected to perform effectively on a regular basis in accordance with corporate policies.

Keywords: *Communication, Work Supervision, and Performance*

PENDAHULUAN

Komunikasi merupakan proses penyampaian arti, ilham, serta data dari satu orang ke orang lain, yang pengaruhi penerima buat menginterpretasikan ilham serta data tersebut sebagaimana yang dimaksudkan oleh komunikator. Keterampilan komunikasi sangat penting untuk keberhasilan setiap bisnis atau kegiatan, karena semua aktivitas dalam perusahaan harus dikomunikasikan dan dipahami dengan jelas, baik secara lisan ataupun tertulis, di antara pihak- pihak yang ikut serta. Guna manajemen semacam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, koordinasi, serta pengendalian akan berjalan dengan baik hanya jika fungsi-fungsi tersebut dikomunikasikan kepada karyawan.

Pengawasan yang kurang efektif mengakibatkan kurangnya akuntabilitas dalam melakukan intervensi terhadap kesalahan, kecelakaan kerja, dan cedera. Hal ini berpotensi menyebabkan hilangnya kesempatan untuk meningkatkan keselamatan, pembelajaran, dan referensi perusahaan. Pengawasan yang tidak memadai juga menghambat dukungan yang diberikan kepada para pekerja, yang pada gilirannya dapat mengakibatkan munculnya perilaku tidak etis di lingkungan kerja.

Bagi Himstreet serta Baty (dalam Purwanto, 2011: 4), komunikasi merupakan proses pertukaran data antarindividu lewat sistem yang umum, memakai simbol- simbol, sinyal- sinyal, ataupun sikap. Sebaliknya, menurut Bovee (dalam Purwanto, 2011: 4), komunikasi adalah proses baik pengiriman maupun penerimaan pesan. Menurut Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2013: 145), komunikasi juga mencakup pertukaran data dan pemahaman antara individu.

Bisa disimpulkan kalau komunikasi merupakan sesuatu proses yang mengaitkan pertukaran data antara individu- individu lewat bermacam metode semacam simbol- simbol, sinyal- sinyal, sikap, ataupun pesan- pesan. Proses ini melibatkan pengiriman pesan dari satu pihak dan penerimaan serta pemahaman pesan tersebut oleh pihak lainnya.

Komunikasi juga mencakup transfer informasi yang bertujuan untuk menghasilkan pemahaman bersama dan memfasilitasi interaksi antarindividu.

Sementara T. Hani Handoko (dalam Fahmi, 2016: 128) mengatakan bahwa pengawasan adalah proses untuk memastikan bahwa tujuan organisasi dan manajemen tercapai, Hadibroto (dalam Fahmi, 2016: 128) mengatakan bahwa pengawasan adalah kegiatan evaluasi terhadap aktivitas organisasi atau organisasi dengan tujuan agar mereka dapat menjalankan fungsinya secara efisien dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Brantas (dalam Fahmi, 2016: 128) mengatakan bahwa pengawasan adalah proses pemantauan,

Bisa disimpulkan kalau pengawasan merupakan proses yang mengaitkan pemantauan, penilaian, serta pelaporan terhadap aktivitas organisasi ataupun orang buat membenarkan kalau tujuan- tujuan yang sudah diresmikan bisa tercapai dengan efisien. Proses pengawasan pula mencakup aksi korektif yang dibutuhkan buat penyempurnaan serta revisi lebih lanjut dalam menggapai tujuan tersebut.

Kinerja berasal dari "prestasi kerja". Kinerja, juga dikenal sebagai kinerja pekerjaan atau kinerja nyata, mengacu pada hasil kerja seseorang baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dicapai selama melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya, menurut Mangkunegara (dalam Sudaryo, 2018: 203).

Menurut Mangkunegara, kinerja adalah hasil dari usaha dan kontribusi individu terhadap organisasi, yang dinilai berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Proses menyelesaikan tugas secara konsisten, efisien, dan efektif adalah beberapa komponen kinerja. Oleh karena itu, tidak hanya hasil akhir yang dipertimbangkan dalam penilaian kinerja, tetapi juga proses dan perilaku yang menunjukkan keterlibatan dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas. Oleh karena itu, kinerja berfungsi sebagai ukuran penting untuk mengukur seberapa baik seseorang dapat memenuhi harapan dan mencapai tujuan organisasi.

Veithzal (dalam Sudaryo, 2018: 205) mendefinisikan kinerja selaku keinginan seorang ataupun kelompok buat melaksanakan sesuatu kegiatan serta menyelesaikannya dengan baik cocok dengan tugasnya, menghasilkan hasil yang diharapkan. Sebaliknya, menurut Ruki A (dalam Sudaryo, 2018: 205), kinerja dan prestasi kerja adalah hasil dari

tugas yang dilakukan seseorang. Tugas-tugas tersebut bergantung pada keahlian, pengalaman, intensitas, dan jumlah waktu yang diinvestasikan.

Wibowo (2014:7) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan donasi ekonomi. Hamali (2018:98) juga setuju bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan strategis organisasi.

Bisa disimpulkan bahwa prestasi kerja atau kinerja kerja mengacu pada hasil kerja individu atau kelompok dalam perihal mutu, kuantitas, serta hasil yang dicapai cocok dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja pula mencakup keinginan serta keahlian seorang ataupun kelompok buat melaksanakan serta menuntaskan tugas dengan baik, dan berkontribusi pada tujuan strategis organisasi serta kepuasan konsumen. Dalam konteks ini, kinerja pula dipengaruhi oleh kecakapan, pengalaman, intensitas, serta waktu yang diinvestasikan buat menggapai hasil yang diharapkan.

Berdasarkan pengamatan di PT. HM Sampoerna Tbk Tanjung Morawa, terutama di bagian Karyawan PT. Serasi Logitick, masih terdapat beberapa tantangan terkait komunikasi dan pengawasan kerja. Salah satunya adalah kurangnya respons karyawan dalam memberikan bantuan kepada rekan kerja dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, masih terdapat kekurangan dalam menyampaikan informasi tentang sistem baru di perusahaan, karena kurangnya pelatihan yang diselenggarakan perusahaan mengenai sistem tersebut. Sebagai gantinya, hanya disampaikan melalui presentasi power point yang dikirimkan ke email karyawan masing-masing. Masih ada pula kekurangan pengawasan, sehingga beberapa karyawan terlihat bekerja tanpa arahan yang jelas. Selain itu, terdapat perbedaan pendekatan dalam pengawasan antara satu karyawan dengan karyawan lainnya.

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menentukan apakah komunikasi dan pengawasan pekerjaan secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan PT Serasi Logistik (Selog) HM Sampoerna Tbk Tanjung Morawa;

2. Menentukan apakah komunikasi dan pengawasan pekerjaan secara bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan PT Serasi Logistik (Selog) HM Sampoerna Tbk Tanjung Morawa.
3. Mengukur sejauh mana komunikasi dan monitoring kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan PT Serasi Logistick (Selog) HM Sampoerna Tbk Tanjung Morawa.

METODE PENELITIAN

Studi ini dilakukan di PT. H. M Sampoerna Tbk Cabang Tanjung Morawa, yang terletak di Deli Serdang, Sumatera Utara, di Jl. Pelita Raya Kav. 15 No. 117, Tanjung Morawa B. Karyawan PT. Serasi Logistick (Selog) yang beroperasi di PT. HM Sampoerna Tbk Tanjung Morawa adalah subjek penelitian. Namun, variabel komunikasi (X1), pengawasan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) adalah subjek penelitiannya.

Menurut Arikunto (2016:130), populasi adalah sekumpulan subjek penelitian yang karakteristiknya ditentukan oleh peneliti. Sekaran dan Bougie (dalam Syaiful, 2018:49) mengartikan populasi sebagai sekelompok orang, peristiwa, atau hal-hal menarik yang ingin diteliti. Dalam penelitian ini populasinya berjumlah 30 karyawan. Populasinya sedikit, sehingga penulis memilih seluruh karyawan sebagai sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus).

Sugiyono (2017:102) menyatakan bahwa alat ukur yang baik diperlukan untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan pengukuran. Alat penelitian berfungsi untuk mengukur fenomena alam dan sosial yang diamati, yang dikenal sebagai variabel penelitian. Data primer dan sekunder digunakan dalam penelitian ini. Sugiyono (2017:137) menjelaskan bahwa yang pertama diperoleh langsung dari sumbernya. Dalam kasus ini, data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang diberikan kepada 78 peserta yang terdiri dari berbagai pertanyaan. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari sumber lain, seperti majalah, website, penelitian sebelumnya, dan studi literatur, sesuai dengan penjelasan Sugiyono (2017:1).

Sugiyono (2017:137) menerangkan istilah "pengumpulan data", yang merujuk pada metode yang dipilih untuk mengumpulkan data dari berbagai sumber dan kondisi. Untuk penelitian ini, dia menggunakan berbagai metode pengumpulan data, termasuk wawancara langsung dengan karyawan, observasi langsung pada perusahaan yang relevan, dan kuesioner dengan skala likert untuk mengumpulkan pendapat responden.

Analisis data adalah teknik yang digunakan untuk mengubah data menjadi informasi yang valid dan berguna yang dapat dipahami oleh semua orang. Untuk mendukung pengolahan data dalam penelitian ini, penulis menggunakan program SPSS versi 19. Beberapa metode analisis data yang digunakan termasuk:

1. Analisis keandalan:
 - a. Pemeriksaan validitas: Teknik korelasi Pearson digunakan untuk memeriksa validitas alat pengukuran dengan menggunakan kuesioner.
 - b. Pengujian reliabilitas: Tujuannya untuk mengevaluasi konsistensi alat ukur yang digunakan.
2. Uji Normalitas
Apakah data berdistribusi normal dinilai dengan uji Kolmogorov-Smirnov dengan tingkat signifikansi 0,05.
3. Penyimpangan Asumsi Klasik: Menurut Duwi Priyatno (2008:151), pemeriksaan ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan autokorelasi dalam model regresi.
 - a. Uji normalitas regresi: digunakan untuk mengetahui apakah residu model regresi berdistribusi normal.
 - b. Uji multikolinearitas: digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan linier antara variabel independen dalam model regresi.
 - c. Uji Autokorelasi: Uji Durbin-Watson digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara sisa informasi dalam model regresi dengan informasi lainnya.
 - d. Periksa ketidakrataan: Untuk menentukan apakah terdapat variasi sisa yang tidak merata dalam model regresi, gunakan plot sebar antara nilai prediksi terstandar (ZPRED) dan sisa pupil (SRESID).
4. Regresi linier :

- a. Persamaan regresi linier berganda: Ini digunakan untuk melihat hubungan linier antara suatu variabel terikat dan satu atau lebih variabel bebas.
- b. Uji-t: Uji-t digunakan untuk mengukur signifikansi parsial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. c. Uji-F: Uji ANOVA memungkinkan untuk mengukur signifikansi keseluruhan pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen.
- c. Analisis deterministik (R^2): Digunakan untuk menentukan seberapa baik variasi variabel independen mempengaruhi variasi variabel dependen. Untuk regresi yang melibatkan lebih dari dua variabel independen, R-squared yang disesuaikan digunakan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Usia Responden

Usia Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
21-29 tahun	12	40,0
30-39 tahun	9	30,0
40-49 tahun	9	30,0
>50 tahun	0	0,0
Total	30	100

Berdasarkan hasil dipaparkan di atas bisa diamati bahwa mayoritas responden berusia antara 21-29 tahun, dengan jumlah 12 orang atau mencapai 40,0%. Hasil ini mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan di PT. H. M Sampoerna Tbk Cabang Tanjung Morawa berada dalam rentang usia yang relatif muda dan dianggap produktif.

Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-Laki	19	63,3
Perempuan	11	36,7
Total	30	100

Berdasarkan hasil yang telah di paparkan yang tertera pada tabel diatas dapat di ambil kesimpulan bahwa hasilnya sebagian besar responden merupakan laki-laki, yang jumlahnya mencapai 19 orang atau 63,3%. Hal ini menunjukkan bahwa di PT. H. M Sampoerna Tbk Cabang Tanjung Morawa, sebagian besar karyawan adalah laki-laki.

Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat Pendidikan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMA/Sederajat	22	73,3
Diploma 3	0	0,0
Strata 1	8	26,7
Strata 2	0	0,0
Total	30	100

Dari data yang tercatat dalam diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden, yakni 22 orang atau sebesar 73,3%, memiliki latar belakang pendidikan SMA atau setara. Temuan ini mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan di PT. H. M Sampoerna Tbk Cabang Tanjung Morawa memiliki tingkat pendidikan yang umum atau standar.

Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
--------------	------------------	----------------

Responden		
0-5 tahun	18	60,0
6-10 tahun	12	40,0
11-15 tahun	0	0,0
<20	0	0,0
Total	30	100

Tabel di atas menunjukkan bahwa rata-rata karyawan PT. H. M Sampoerna Tbk Cabang Tanjung Morawa memiliki masa kerja yang relatif singkat, dengan 18 orang atau 60,0% dari jumlah responden yang memiliki masa kerja antara 0 dan 5 tahun. Keadaan ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan perusahaan ini masih baru dalam menjalankan tanggung jawab dan tugas mereka.

Reliability Analysis

1. Uji Validitas

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Komunikasi_1	37.9000	24.852	.729	.914
Komunikasi_2	37.9000	24.852	.729	.914
Komunikasi_3	38.1667	25.592	.637	.919
Komunikasi_4	37.8000	25.338	.692	.916
Komunikasi_5	38.3000	24.838	.756	.913
Komunikasi_6	38.2667	25.720	.711	.916
Komunikasi_7	37.8333	24.282	.802	.910
Komunikasi_8	38.1000	26.369	.528	.925
Komunikasi_9	38.0667	23.995	.674	.919
Komunikasi_10	37.7667	23.564	.845	.907

Berdasarkan hasil SPSS yang ditunjukkan pada tabel di atas, nilai validitas dapat dilihat pada kolom Koreksi Item-Keterkaitan Total. Ini menunjukkan bahwa korelasi antara skor total responden untuk setiap item dan skor total untuk semua jawaban telah dihitung. Hasil pengujian validitas sepuluh item pernyataan komunikasi yang berkaitan dengan variabel independen menunjukkan bahwa semua koefisien memiliki nilai yang lebih besar dari r tabel, yang adalah 0,361. Oleh karena itu, semua pernyataan tersebut dianggap sah.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pengawasan kerja_1	37.1000	25.059	.638	.902
Pengawasan kerja_2	37.2000	26.648	.600	.903
Pengawasan kerja_3	37.3333	26.920	.609	.903
Pengawasan kerja_4	37.1333	25.154	.731	.896
Pengawasan kerja_5	37.0667	25.789	.658	.900
Pengawasan kerja_6	36.9667	23.551	.798	.891
Pengawasan kerja_7	37.5000	25.845	.615	.903
Pengawasan kerja_8	37.4667	25.499	.592	.905
Pengawasan kerja_9	36.9667	25.344	.745	.895
Pengawasan kerja_10	36.9667	25.344	.745	.895

Tabel di atas menunjukkan bahwa output SPSS menunjukkan nilai valid pada kolom Corrected Item-Total Correlation, yang menunjukkan korelasi antara skor jawaban responden untuk semua item. Hasil pengujian validitas sepuluh pernyataan mengenai pengawasan kerja pada variabel independen menunjukkan bahwa semua nilai koefisien lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,361. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut secara keseluruhan dapat diterima untuk digunakan untuk mengukur variabel independen yang berkaitan dengan pengawasan kerja.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja_1	37.8667	19.913	.569	.893
Kinerja_2	37.8667	19.913	.569	.893
Kinerja_3	38.2333	19.909	.682	.886
Kinerja_4	38.0333	18.309	.808	.876
Kinerja_5	38.1000	18.783	.710	.884
Kinerja_6	38.0000	20.828	.508	.896
Kinerja_7	38.0000	20.138	.642	.888
Kinerja_8	37.9000	20.162	.656	.888
Kinerja_9	37.9333	19.720	.624	.889
Kinerja_10	37.8667	19.154	.702	.884

Dari tabel di atas, nilai valid ditunjukkan pada kolom Corrected Item-Total Correlation. Ini menunjukkan bahwa korelasi antara skor jawaban responden untuk semua item telah dihitung. Hasil pengujian validitas yang dilakukan terhadap sepuluh pernyataan yang berkaitan dengan variabel terikat kinerja menunjukkan bahwa semua nilai koefisien lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,361. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang disebutkan di atas secara keseluruhan dianggap valid ketika digunakan untuk mengukur kinerja variabel dependen.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa pendekatan yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja variabel dependen memiliki tingkat validitas yang tinggi. Validitas ini menunjukkan bahwa setiap item dalam pernyataan memiliki korelasi yang kuat dengan

skor keseluruhan, yang menunjukkan bahwa alat yang digunakan dalam penelitian ini mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan bukti validitas,

2. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.923	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.898	10

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa hasil uji reliabilitas variabel komunikasi (X1), pengawasan kerja (X2) dan kinerja (Y) tergolong baik.

Frekuensi Jawaban Responden

1. Frekuensi Jawaban Responden Variabel Komunikasi (X₁)

No	Pernyataan	1 STS	2 TS	3 RR	4 S	5 SS	Freq uncy
1	Pimpinan selalu berkomunikasi mengenai hal-hal yang penting mengenai permasalahan dan solusinya kepada para karyawan.	0,0	0,0	13,3	40,0	46,7	30
2	Intensitas komunikasi yang dilakukan pimpinan kepada para karyawannya sangat sering dilakukan.	0,0	0,0	13,3	40,0	46,7	30
3	Pimpinan dalam memutuskan suatu kebijakan selalu berkomunikasi dengan para karyawan.	0,0	3,3	10,0	63,3	23,3	30
4	Karyawan selalu memberikan laporan yang jelas dan benar kepada pimpinannya atas pekerjaan yang dilakukan.	0,0	0,0	10,0	36,7	53,3	30
5	Setiap menemukan kendala dalam pekerjaan, karyawan selalu berkomunikasi dengan karyawan.	0,0	6,7	6,7	73,3	13,3	30
6	Dalam berkomunikasi dengan atasannya, para karyawan tidak pernah sungkan atau takut.	0,0	3,3	10,0	73,3	13,3	30
7	Komunikasi diantara sesama karyawan terjalin dengan baik.	0,0	0,0	13,3	33,3	53,3	30
8	Dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan sering bekerja secara <i>team work</i> .	0,0	3,3	6,7	63,3	26,7	30
9	Hubungan interpersonal antara sesama karyawan sangat baik.	0,0	3,3	20,0	33,3	43,3	30
10	Hubungan sesama bidang kerja di perusahaan sangat baik.	0,0	3,3	6,7	30,0	60,0	30

Berdasarkan tabel diatas, komunikasi di PT. H. M Sampoerna Tbk Cabang Tanjung Morawa terlihat sangat aktif. Pimpinan secara rutin berkomunikasi mengenai masalah dan kebijakan dengan karyawan, mencapai 46,7% dan 63,3% masing-masing. Karyawan juga aktif dalam memberikan laporan yang jelas kepada pimpinan (53,3%) dan berkomunikasi saat menghadapi kendala (73,3%). Komunikasi antara sesama karyawan dinilai baik (53,3%), dengan banyaknya kerja tim dalam menyelesaikan tugas (63,3%). Secara keseluruhan, hubungan antar karyawan dan antar bidang kerja dianggap baik (43,3% dan 60,0% secara berurutan).

2. Frekuensi Jawaban Responden Variabel Pengawasan Kerja (X₂)

No	Pernyataan	1 STS	2 TS	3 RR	4 S	5 SS	Freq uncy
1	Pimpinan selalu melakukan pengawasan kerja (observasi) terhadap pekerja karyawan secara langsung.	0,0	3,3	16,7	36,7	43,3	30
2	Pengamatan (observasi) dilakukan pimpinan setiap hari.	0,0	0,0	16,7	56,7	26,7	30
3	Pimpinan selalu meminta laporan untuk setiap pekerjaan yang dilakukan karyawannya.	0,0	3,3	10,0	73,3	13,3	30
4	Pimpinan langsung memberikan penilaian terhadap laporan yang disampaikan oleh karyawannya.	0,0	3,3	10,0	53,3	33,3	30
5	Pimpinan melaksanakan <i>management by exception</i> (manajemen pengecualian) dalam melakukan proses pengawasan kerja.	0,0	3,3	6,7	53,3	36,7	30
6	Pimpinan melaksanakan <i>management information system</i> (sistem informasi manajemen) dalam melakukan proses pengawasan kerja.	0,0	3,3	16,7	23,3	56,7	30
7	Pimpinan sering melaksanakan inspeksi mendadak ke lapangan.	0,0	6,7	20,0	60,0	13,3	30
8	Pimpinan sering melakukan tes kelayakan terhadap hasil kerja karyawan.	0,0	10,0	13,3	60,0	16,7	30
9	Pimpinan melaksanakan audit internal sebagai bentuk pengawasan kerja secara berkala.	0,0	0,0	13,3	40,0	46,7	30
10	Internal audit yang dilakukan sudah sesuai dengan standar operasional pimpinan.	0,0	0,0	13,3	40,0	46,7	30

Berdasarkan tabel diatas, pimpinan di PT. H. M Sampoerna Tbk Cabang Tanjung Morawa aktif dalam pengawasan terhadap karyawan. Sebanyak 43,3% responden menyatakan bahwa pimpinan selalu melakukan observasi langsung terhadap pekerjaan karyawan, dan 56,7% menyatakan observasi dilakukan setiap hari. Pimpinan juga rutin meminta dan menilai laporan pekerjaan karyawan (73,3% dan 53,3% secara berurutan). Manajemen pengecualian (53,3%) dan sistem informasi manajemen (56,7%) digunakan dalam proses pengawasan. Inspeksi mendadak (60,0%) dan tes kelayakan hasil kerja (60,0%) juga sering dilakukan, sementara audit internal dilakukan secara berkala (46,7%) sesuai dengan standar operasional pimpinan (46,7%).

3. Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	1 STS	2 TS	3 RR	4 S	5 SS	Freq uncy
1	Hasil kerja saya sesuai dengan target yang diinginkan perusahaan.	0,0	0,0	13,3	40,0	46,7	30
2	Pengetahuan pekerjaan saya sangat baik hal ini dapat dilihat dari ketepatan saya bekerja.	0,0	0,0	13,3	40,0	46,7	30
3	Dalam bekerja saya selalu mengedepankan SOP dan berinisiatif	0,0	3,3	10,0	73,3	13,3	30
4	Saya memiliki kecekatan mental jika diminta untuk lembur oleh pimpinan	0,0	3,3	10,0	53,3	33,3	30
5	Saya selalu bersikap kooperatif jika ada masalah dalam bekerja.	0,0	3,3	13,3	53,3	30,0	30
6	Saya selalu datang dan pulang pada waktu yang sudah ditentukan perusahaan.	0,0	0,0	10,0	60,0	10,0	30
7	Setiap bulan absensi datang dan lembur selalu saya lampirkan untuk bukti pengajian.	0,0	0,0	10,0	60,0	10,0	30
8	Saya mampu memecahkan suatu masalah dalam tugas dengan baik.	0,0	0,0	6,7	56,7	36,7	30
9	Hubungan saya dengan atasan selalu terjaga dengan baik.	0,0	0,0	13,3	46,7	40,0	30
10	Saya dapat mengerjakan tugas pribadi saya tanpa harus melibatkan karyawan lain.	0,0	0,0	13,3	40,0	46,7	30

Berdasarkan hasil dari tabel diatas, survei menunjukkan bahwa mayoritas responden di PT. H. M Sampoerna Tbk Cabang Tanjung Morawa merasa mencapai target kerja perusahaan (46,7%) dan memiliki pengetahuan kerja yang sangat baik, terbukti dari ketepatan dalam menjalankan tugas (46,7%). Sebanyak 73,3% responden selalu mengutamakan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan inisiatif dalam bekerja, sementara 53,3% memiliki kecekatan mental saat diminta lembur. Ketika menghadapi masalah, 53,3% selalu bersikap kooperatif dalam menyelesaikannya. Selain itu, 60,0% responden disiplin datang dan pulang sesuai jadwal perusahaan, serta melampirkan absensi untuk pengajian (60,0%). Mereka juga terampil dalam memecahkan masalah tugas (56,7%) dan menjaga hubungan baik dengan atasan (46,7%). Kemampuan untuk menyelesaikan tugas pribadi tanpa melibatkan karyawan lain juga ditegaskan oleh 46,7% responden. Hasil ini mencerminkan komitmen dan kualitas kerja yang baik di lingkungan kerja tersebut.

Uji Penyimpangan Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	4.196	2.397		1.751	.091		
1 Komunikasi	.286	.067	.322	4.265	.000	.597	1.675
Pengawasan_Kerja	.628	.066	.716	9.477	.000	.597	1.675

a. Dependent Variable: Kinerja

Tidak ada masalah multikolinieritas antar variabel independen, seperti yang ditunjukkan dalam tabel hasil uji multikolinieritas di atas, karena nilai Tolerance sebesar 0,597 dan nilai VIF sebesar 1,675. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini tidak memiliki korelasi yang signifikan satu sama lain. Akibatnya, analisis regresi dapat dilakukan dengan lebih akurat dan hasilnya dapat dianggap lebih akurat.

Tingkat multikolinieritas memastikan bahwa setiap variabel independen memiliki kontribusi yang berbeda dan signifikan terhadap variabel dependen yang diteliti. Hal ini penting untuk memahami hasil analisis regresi karena masing-masing variabel dapat diperiksa secara independen tanpa terpengaruh oleh keberadaan variabel lainnya. Dengan demikian, hasil analisis regresi dapat digunakan sebagai dasar untuk membuat keputusan atau saran dalam penelitian ini.

2. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.953 ^a	.908	.901	1.54005	2.666

a. Predictors: (Constant), Pengawasan_Kerja, Komunikasi

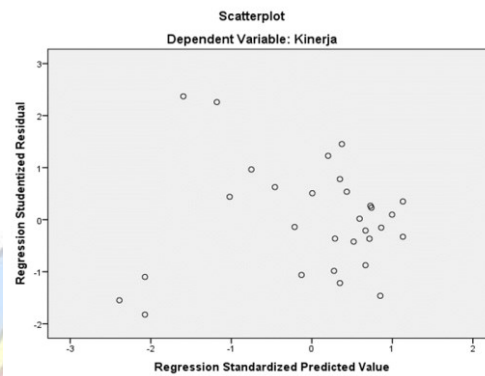
b. Dependent Variable: Kinerja

Nilai Durbin-Watson sebesar 2,666 ditandai positif dari tabel hasil uji autokorelasi di atas. Diperlukan untuk memasukkan kriteria pengujian berikut: nilai 2,666 di atas 1,283 menunjukkan autokorelasi positif; nilai 2,666 di atas 1,566 menunjukkan autokorelasi negatif; atau nilai 1,283 di atas 2,666 di atas 1,566 menunjukkan bahwa pengujian tidak meyakinkan.

Dari hasil di atas, nilai DW yang dihasilkan dari model regresi adalah 2.666. Sebaliknya, tabel DW dengan signifikansi 0,05, jumlah (n) = 30, dan k = 2, akan

menghasilkan nilai dL sebesar 1,283 dan nilai dU sebesar 1,566 (lihat lampiran). Tidak ada masalah autokorelasi positif karena nilai DW (2,666) lebih besar dari dU.

3. Uji Heteroskedastisitas



Output di atas menunjukkan bahwa titik-titik data tersebar secara acak di sekitar nilai 0 pada sumbu Y dan tidak menunjukkan pola yang konsisten atau sistematis yang menunjukkan heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan. Dengan kata lain, sepanjang rentang nilai variabel independen, varians residual atau kesalahan prediksi tetap konstan.

Karena heteroskedastisitas dapat mempengaruhi validitas tes statistik seperti uji signifikansi dan interval kepercayaan, penemuan heteroskedastisitas dalam regresi dapat menyebabkan kesalahan dalam interpretasi hasil analisis. Jika tidak ada indikasi heteroskedastisitas dalam data ini, interpretasi hasil regresi dapat dianggap lebih konsisten dan valid. Hal ini memungkinkan untuk dengan lebih percaya diri mengandalkan estimasi efek variabel independen terhadap variabel dependen dalam konteks penelitian yang sedang dilakukan.

4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	1.48599429
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.078
	Negative	-.069
Kolmogorov-Smirnov Z		.430
Asymp. Sig. (2-tailed)		.993

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Nilai signifikansi (Asympt. Sig 2-tailed) adalah 0,993, menurut hasil SPSS. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (0,993 lebih besar dari 0,05), distribusi residual dianggap normal. Artinya, data residual dari model regresi ini tidak menunjukkan deviasi yang signifikan dari asumsi normalitas, memvalidasi penggunaan teknik inferensial yang tepat dalam menganalisis data. Dengan demikian, hasil analisis regresi ini dapat diandalkan untuk mendukung interpretasi dan kesimpulan dalam konteks studi yang lebih luas.

Regression Linier

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	4.196	2.397		1.751	.091		
1 Komunikasi	.286	.067	.322	4.265	.000	.597	1.675
Pengawasan_Kerja	.628	.066	.716	9.477	.000	.597	1.675

a. Dependent Variable: Kinerja

Dalam persamaan regresi linier berganda: $Y = 4,196 + 0,286X_1 + 0,628X_2 + e$

1. Nilai kinerja (Y) akan menjadi 4,196 jika nilai variabel komunikasi (X1) dan pengawasan kerja (X2) adalah nol. Ini ditunjukkan oleh Konstanta 4,196,196,196.
2. Koefisien regresi variabel komunikasi (X1) sebesar 0,286,286,286 menunjukkan bahwa jika nilai variabel independen lainnya tetap, setiap peningkatan 1% dalam variabel komunikasi akan menghasilkan peningkatan kinerja (Y) sebesar 0,286,286,286.
3. Koefisien positif menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara komunikasi dan kinerja, yang berarti semakin tinggi tingkat komunikasi, semakin besar kinerja.

Oleh karena itu, hasil analisis regresi menunjukkan bahwa dalam konteks model ini, baik komunikasi (X1) maupun pengawasan kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan

terhadap kinerja (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat komunikasi dan pengawasan kerja yang lebih baik dapat membantu kinerja karyawan, atau variabel dependen Y, dalam penelitian ini.

2. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	4.196	2.397		1.751	.091		
1 Komunikasi	.286	.067	.322	4.265	.000	.597	1.675
Pengawasan_Kerja	.628	.066	.716	9.477	.000	.597	1.675

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel koefisien membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel dengan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) sebanyak 27 (30-3). Nilai t tabel untuk df 27 adalah 2,051. Nilai t hitung untuk variabel komunikasi (X1) adalah 4,265, yang lebih besar dari t tabel, dengan signifikansi 0,000 lebih besar dari 0,05. Akibatnya, H0 ditolak dan H1 diterima, menunjukkan bahwa variabel komunikasi (X1) memengaruhi kinerja secara signifikan.

Hal yang sama juga terjadi pada variabel pengawasan kerja (X2). Nilai t hitungnya juga signifikan dengan 9,477 (lebih dari 2,051) dan signifikansi 0,000 kurang dari 0,05. Oleh karena itu, H0 untuk variabel X2 ditolak dan H1 diterima, yang menunjukkan bahwa pengawasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

3. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	632.763	2	316.381	133.396	.000 ^b
Residual	64.037	27	2.372		
Total	696.800	29			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pengawasan_Kerja, Komunikasi

Dalam tabel ANOVA, nilai F hitung adalah 133,396, dan nilai F tabel adalah 3,35. Oleh karena itu, nilai F hitung jauh lebih besar dari nilai F tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi dan pengawasan kerja secara bersama-sama

berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang memasukkan kedua variabel independen (komunikasi dan pengawasan kerja) berfungsi dengan baik untuk menjelaskan variasi dalam variety of variabel.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.953 ^a	.908	.901	1.54005	2.666

a. Predictors: (Constant), Pengawasan_Kerja, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Menurut nilai koefisien determinasi (R^2) hasil regresi sebesar 0,908, variabel komunikasi dan pengawasan kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 90,8% terhadap variasi kinerja karyawan. Dengan kata lain, variabel komunikasi dan pengawasan kerja yang dimasukkan ke dalam model regresi mewakili sekitar 90,8% dari variabilitas kinerja karyawan.

Sementara itu, sekitar 9,2% dari variasi kinerja karyawan mungkin dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini atau variabel lain yang tidak dipertimbangkan dalam model regresi tersebut. Ini menunjukkan bahwa, meskipun pengawasan kerja dan komunikasi merupakan faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan, masih ada variabel lain yang mungkin memengaruhi hasil kinerja. Oleh karena itu, meskipun komunikasi dan pengawasan kerja memberikan kontribusi yang signifikan, terdapat juga faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan.

SIMPULAN

Hasil penelitian yang dilakukan melalui pengolahan data kuesioner dan serangkaian pengujian mencakup hal-hal berikut:

1. Terbukti bahwa variabel komunikasi (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara individual; variabel pengawasan kerja (X_2) juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung (4,265) yang lebih besar dari t tabel (2,051).

2. Variabel komunikasi (X1) dan pengawasan kerja (X2) berdampak besar pada kinerja karyawan secara bersamaan. Nilai F hitung (133,396), yang jauh lebih besar dari nilai F tabel (3,35), menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini dapat diterima.
3. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi dan pengawasan kerja memainkan peran penting dalam menentukan tingkat kinerja karyawan; variabel komunikasi (X1) dan pengawasan kerja (X2) secara keseluruhan memberikan kontribusi 90,8% terhadap variabel kinerja pegawai, sementara 9,2% tambahan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang belum dimasukkan dalam pengujian ini. Namun, kita masih perlu mempertimbangkan variabel lain untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2013. *Manajemen Personalia*. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Penerbit: Bina Aksara. Yogyakarta.
- Bahri Syaiful. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap dengan Teknik Pengolahan Data SPSS*. Edisi I. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Fahmi Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Penerbit Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Joko Purwanto. 2011. *Komunikasi Bisnis*, Ed 3, Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi 4. Penerbit PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Yoyo Sudaryo. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi. Yogyakarta.