

ANALISIS PENGARUH PENGAWASAN DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SUMBER ALAM DI PONTIANAK

Aliyah

Email: aliyahliong@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah pengawasan dan kecerdasan emosional. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alam di Pontianak. Bentuk penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif dengan menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 responden yang merupakan karyawan bagian produksi PT Sumber Alam di Pontianak. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *sampling* jenuh. Pembahasan menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji F, dan uji *t*. *Software spss versi 22* digunakan untuk pengujian model penelitian. Hasil dari penelitian ini adalah pengawasan dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan dan positif baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.

KATA KUNCI: Pengawasan, kecerdasan emosional dan kinerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia di dalam suatu organisasi memegang peranan sangat penting. Jika sumber daya manusia tidak berkualitas, organisasi tidak akan bertahan lama. Setiap organisasi yang didirikan selalu menginginkan agar tujuan dan sasarannya dapat tercapai. Tujuan dari perusahaan akan tercapai jika karyawan mempunyai kinerja yang tinggi. Jika berbicara mengenai kinerja karyawan, terdapat faktor-faktor yang memengaruhi diantaranya adalah pengawasan dan kecerdasan emosional.

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara seperti dilakukannya pengawasan. Pengawasan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam setiap pekerjaan baik dalam perusahaan besar maupun perusahaan kecil. Sebab dengan adanya pengawasan kerja yang baik maka sesuatu pekerjaan akan dapat berjalan lancar dan dapat menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal. Semakin lancarnya kerja yang disertai pengawasan yang baik akan dapat menghasilkan produksi yang baik serta mengalami kemajuan. Dengan pengawasan kerja

yang baik akan mendorong karyawan lebih giat dalam bekerja dan menghasilkan kerja yang tinggi. (Lianto, 2019).

Elemen penting lainnya dalam sistem manajemen perusahaan selain pengawasan adalah kecerdasan emosional. Orang yang akalnya tidak sehat, tentu tidak mungkin menghasilkan kerja yang maksimal. Bahkan orang yang akalnya sehat pun, tanpa didukung oleh emosional dan spiritual yang mapan, juga kerap gagal. Berdasarkan penelitian dalam bidang psikologi bahwa kemampuan yang dimiliki oleh seseorang tidak hanya diukur berdasar pada kecerdasan logis dan linguistik saja namun terdapat kecerdasan-kecerdasan lain yang mampu membuka pemikiran banyak orang mengenai faktor keberhasilan dalam hidup, salah satunya adalah kecerdasan emosional.

Kecerdasan emosional yang baik akan membuat seseorang mampu membuat keputusan yang tegas dan tepat walaupun dalam keadaan tertekan. Kecerdasan emosional juga membuat seseorang dapat menunjukkan integritasnya. Orang dengan kecerdasan emosional yang baik mampu berfikir jernih walaupun dalam tekanan, bertindak sesuai etika, berpegang pada prinsip dan memiliki dorongan berprestasi. Kecerdasan emosional berarti menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan dengan tepat, membangun hubungan kerja yang produktif dan meraih keberhasilan di tempat kerja.

KAJIAN TEORITIS

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aspek krusial yang menentukan keefektifan suatu organisasi. Kinerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kondisi dan perilaku karyawannya. Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi. Terdapat dua alasan dalam hal ini. Pertama, sumber daya manusia memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi. Kedua, sumber daya manusia merupakan pengeluaran utama organisasi dalam menjalankan bisnis (Rachmawati 2008: 1). Oleh karena itu organisasi senantiasa perlu melakukan investasi dengan melaksanakan fungsi MSDM

yaitu mulai perekrutan, penyeleksian sampai mempertahankan sumber daya manusia. Menurut Sutrisno (2012: 219): “Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif dan mampu berkomunikasi secara efektif pula”.

Kinerja karyawan sangat diperlukan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan *input*, *output*, *outcome*, *benefit*, maupun *impact*.

Menurut Moeheriono (2012: 95): “Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”.

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan beberapa faktor yang mempengaruhinya, yang dinyatakan menurut Moeheriono (2012: 96), adalah sebagai berikut:

1. Harapan mengenai imbalan
2. Dorongan
3. Kemampuan
4. Kebutuhan
5. Persepsi terhadap tugas
6. Imbalan internal
7. Eksternal
8. Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja

Menurut Bangun (2012:231), Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian kinerja (*job measurement*) dilakukan sebagai upaya untuk mengetahui bagaimana tingkat kinerja karyawan. Hasil dari penilaian kinerja ini yang akan menjadi catatan tersendiri dalam memberikan penilaian terhadap kinerja masing-masing karyawan. Setiap perusahaan pasti menggunakan penilaian kinerja sebagai bahan evaluasi pada tiap periode yang kemudian dapat menjadi sebuah permasalahan untuk mencapai tujuan perusahaan secara maksimal.

Menurut Robbins (2006: 260) untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu:

1. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.
6. Komitmen kerja, merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Pengawasan mempunyai arti penting bagi setiap perusahaan. Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif), sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Manullang (2005: 172), pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana semula. Pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Untuk dapat merealisasikan tujuan utama tersebut, maka pengawasan pada taraf pertama bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana berdasarkan penemuan-penemuan tersebut dapat diambil tindakan untuk memperbaikinya, baik pada waktu itu maupun waktu-waktu yang akan datang. Dari beberapa pendapat tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan suatu kegiatan yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan serta hasil yang dikehendaki.

Pengawasan tidak akan tercapai bila tidak ada perencanaan yang telah disusun sebelumnya. Tujuan pengawasan menurut Adisasmita (2011:45) adalah sebagai berikut:

1. Menjamin ketetapan pelaksanaan tugas sesuai dengan rencana tersebut, kebijaksanaan dan perintah.
2. Melaksanakan koordinasi kegiatan-kegiatan.

3. Mencegah pemborosan dan penyelewengan.
4. Menjamin terwujudnya kepuasan masyarakat atas barang dan jasa yang dihasilkan.
5. Membina kepercayaan masyarakat terhadap kepemimpinan organisasi.

Menurut Handoko (2003: 362-363), menyatakan bahwa ada beberapa indikator dalam proses pengawasan kerja, diantaranya adalah:

1. Penetapan standar
2. Penentuan pengukuran/penilaian pekerjaan
3. Pengukuran pelaksanaan pekerjaan
4. Perbandingan pelaksanaan dengan standar dan analisis penyimpangan
5. Perbaikan atas penyimpangan

Selain dari pengawasan, kecerdasan emosional dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kecerdasan adalah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan dan mengambil keputusan yang terbaik dalam suatu permasalahan dengan melihat dari kondisi ideal suatu kebenaran atas dasar pembelajaran pengalaman dan penyesuaian lingkungan. Emosi yaitu suatu perasaan yang mendorong individu untuk merespon atas rangsangan yang muncul dari dalam dirinya maupun dari luar dirinya, sehingga individu dapat merasakan suatu perubahan sistem terhadap fisiologis dan psikologisnya dalam waktu yang cepat. Kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan adalah faktor penentu keberhasilan kinerja, karena dalam kecerdasan emosional seorang karyawan mampu mengendalikan ego dan keinginannya serta mampu memahami orang lain atau rekan kerjanya sehingga terciptanya suasana kelompok yang dinamis. Membangun dan menerapkan sistem manajemen SDM berbasis kompetensi dalam kecerdasan emosional merupakan salah satu langkah penting untuk mengembangkan keunggulan kompetitif bisnis dalam mencapai target atau tujuan perusahaan dalam upaya pemberdayaan manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan.

Menurut Goleman dalam Patton (2001: 3), kecerdasan emosional memiliki arti yang sederhana yaitu keterampilan menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai sebuah tujuan dan mampu membangun hubungan yang baik serta mampu meraih kesuksesan ditempat kerja. Sedangkan menurut Agustian (2006: 42), kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk merasakan kejujuran dalam hati yang menjadi pusat prinsip untuk mampu memberikan rasa aman, pedoman, kekuatan serta kebijaksanaan. Ciri-ciri kecerdasan emosional meliputi kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan ketika menghadapi sebuah masalah yang membuat frustrasi,

mengendalikan dorongan hati dan menjaga agar beban pikiran ketika menumpuk dan tidak melumpuhkan kemampuan dalam berfikir, berempati dan berdoa.

Konsep kecerdasan emosi berarti memiliki kesadaran diri yang memungkinkan anda untuk mengenali perasaan-perasaan dan mengelola emosi anda sendiri, dan itu melibatkan motivasi diri dan mampu untuk focus pada sebuah tujuan daripada menuntut pemenuhan segera. Seseorang dengan EQ yang tinggi juga mampu untuk memahami perasaan orang lain dalam menangani hubungan.

Secara umum istilah kepribadian merujuk pada pola pemikiran, perasaan dan perilaku yang unik dalam masing-masing kita, dan itulah karakteristik yang membedakan kita dari orang lain. Jadi kepribadian kita menyiratkan prediksi bagaimana kita dan cenderung bertindak atau bereaksi dibawah keadaan yang berbeda-beda, walaupun pada kenyataannya tidak ada yang sederhana itu dan reaksi kita terhadap situasi tidak dapat diprediksi sepenuhnya.

Menurut Goleman dalam Patton (2001: 2), kecerdasan emosional dibagi ke dalam lima emosi, yaitu: kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri, pengendalian impuls/desakan diri, dan keterampilan (mengendalikan) orang.

1. Kesadaran diri. Yaitu kemampuan individu dalam mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, serta mampu mengenali kekuatan dan kelemahan diri sendiri.
2. Pengaturan diri. Adalah suatu kemampuan untuk mengelola emosi pada diri sendiri. Semakin baik pengaturan diri dalam memiliki hubungan yang baik dengan orang lain.
3. Motivasi diri. Adalah suatu dorongan yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan, yaitu kinerja yang maksimal.
4. Pengendalian impuls/desakan diri. Adalah sebuah kemampuan untuk mengetahui dan memahami perasaan orang lain yang digunakan untuk menyesuaikan diri dengan baik kepada banyak orang.
5. Keterampilan (mengendalikan) orang. Adalah kemampuan menciptakan hubungan yang harmonis antar individu, yaitu dengan memberikan respon baik terhadap lawan bicara dan menjaga perilaku serta ucapan ketika berhadapan dengan orang.

Pengawasan dan kecerdasan emosional mempunyai peranan yang penting dalam mendorong kinerja karyawannya. Pengawasan yang dilakukan perusahaan dengan baik yang mengacu pada standar produksi dan kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan akan meningkatkan keseriusan kerja, sinergi antara perusahaan dan karyawan dan komitmen pada perusahaan sehingga akan berdampak pada hasil kerja yang lebih tinggi dan bisa menghasilkan kinerja yang diharapkan.

HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas serta model penelitian tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

H₁: Terdapat pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan di PT Sumber Alam di Pontianak.

H₂: Terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di PT Sumber Alam di Pontianak.

H₃: Terdapat pengaruh pengawasan dan kecerdasan emosional secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Sumber Alam di Pontianak.

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih serta mengetahui pengaruhnya. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi dokumenter dan kuesioner. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT Sumber Alam di Pontianak yang berjumlah 60 responden. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *sampling* jenuh. Analisis data dilakukan secara kualitatif dan kuantitatif, untuk menjelaskan analisis setiap jawaban responden diberikan bobot dengan menggunakan skala likert dan menggunakan program *statistical package for the social sciences* untuk pengujian data.

PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

TABEL 1
PT SUMBER ALAM DI PONTIANAK
UJI VALIDITAS

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Pengawasan (X ₁)	X1.1	0.446	0.2542	Valid
	X1.2	0.344	0.2542	Valid
	X1.3	0.359	0.2542	Valid
	X1.4	0.388	0.2542	Valid
	X1.5	0.381	0.2542	Valid
	X1.6	0.466	0.2542	Valid
	X1.7	0.313	0.2542	Valid
	X1.8	0.598	0.2542	Valid
	X1.9	0.408	0.2542	Valid

	X1.10	0.504	0.2542	Valid
	X1.11	0.405	0.2542	Valid
	X1.12	0.344	0.2542	Valid
	X1.13	0.398	0.2542	Valid
	X1.14	0.466	0.2542	Valid
	X1.15	0.433	0.2542	Valid
Kecerdasan Emosional (X ₂)	X2.1	0.382	0.2542	Valid
	X2.2	0.446	0.2542	Valid
	X2.3	0.394	0.2542	Valid
	X2.4	0.407	0.2542	Valid
	X2.5	0.429	0.2542	Valid
	X2.6	0.383	0.2542	Valid
	X2.7	0.561	0.2542	Valid
	X2.8	0.436	0.2542	Valid
	X2.9	0.445	0.2542	Valid
	X2.10	0.331	0.2542	Valid
	X2.11	0.413	0.2542	Valid
	X2.12	0.570	0.2542	Valid
	X2.13	0.441	0.2542	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0.475	0.2542	Valid
	Y2	0.432	0.2542	Valid
	Y3	0.399	0.2542	Valid
	Y4	0.489	0.2542	Valid
	Y5	0.507	0.2542	Valid
	Y6	0.442	0.2542	Valid
	Y7	0.402	0.2542	Valid
	Y8	0.413	0.2542	Valid
	Y9	0.479	0.2542	Valid
	Y10	0.448	0.2542	Valid
	Y11	0.440	0.2542	Valid
	Y12	0.432	0.2542	Valid

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2019

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa semua r hitung lebih besar dari pada R tabel sehingga dapat dikatakan bahwa indikator dari pernyataan variabel pengawasan, kecerdasan emosional dan kinerja karyawan adalah valid. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel penelitian dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

TABEL 2
PT SUMBER ALAM DI PONTIANAK
UJI RELIABILITAS

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien Alpha	Keterangan
Pengawasan (X1)	0,664	0,60	RELIABEL
Kecerdasan Emosional (X2)	0,614	0,60	RELIABEL
Kinerja (Y)	0,614	0,60	RELIABEL

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2019

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa hasil perhitungan nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel pengawasan adalah 0,664 lebih besar dari 0,60. Nilai *cronbach's Alpha* untuk variabel kecerdasan emosional adalah 0,614 lebih besar dari 0,60. Nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel kinerja 0,614 lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel pengawasan, kecerdasan emosional dan kinerja yang digunakan reliabel.

3. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

TABEL 3
PT SUMBER ALAM DI PONTIANAK
UJI ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.854	10.644		-.080	.936
TOTAL_PENGAWASAN	.288	.129	.238	2.231	.030
TOTAL_KECERDASAN_EMOSIONAL	.589	.108	.581	5.456	.000

a. Dependent Variable: TOTAL_KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2019

Berdasarkan Tabel 3, dapat dilihat bahwa hasil *output* SPSS untuk pengujian analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan model regresi pada PT Sumber Alam di Pontianak sebagai berikut:

$$Y = -0,854 + 0,288 X_1 + 0,589 X_2 + e$$

- 1) Dari model regresi diatas dapat diketahui konstantanya sebesar -0,854 yang mengartikan jika nilai X_1 dan $X_2 = 0$, akan diperoleh Y sebesar -0,854.
- 2) Dari model regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: Koefisien regresi variabel pengawasan memiliki nilai positif sebesar 0,288 yang mengartikan bahwa dari model regresi tersebut, variabel pengawasan berpengaruh secara positif terhadap variabel kinerja karyawan.
- 3) Koefisien regresi variabel kecerdasan emosional memiliki nilai positif sebesar 0,589 mengartikan bahwa dari model regresi tersebut, variabel kecerdasan emosional berpengaruh secara positif terhadap variabel kinerja karyawan.

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

TABEL 4
PT SUMBER ALAM DI PONTIANAK
UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)
 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.602 ^a	.362	.340	3.356

a. Predictors: (Constant), TOTAL_KECERDASAN_EMOSIONAL, TOTAL_PENGAWASAN

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2019

Berdasarkan Tabel 4, dapat dilihat bahwa hasil *output* SPSS untuk pengujian koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai *R square* sebesar 0,362 atau 36,2 persen, maka dapat dinyatakan bahwa variabel pengawasan dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 36,2 persen dan 63,8 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

5. Uji F

TABEL 5
PT SUMBER ALAM DI PONTIANAK
UJI F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	364.674	2	182.337	16.191	.000 ^b
	Residual	641.910	57	11.262		
	Total	1006.583	59			

a. Dependent Variable: TOTAL_KINERJA_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), TOTAL_KECERDASAN_EMOSIONAL, TOTAL_PENGAWASAN

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2019

Berdasarkan Tabel 5, dapat dilihat bahwa hasil *output* SPSS untuk pengujian hipotesis uji F menunjukkan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengartikan bahwa hipotesis pada penelitian ini diterima. Model regresi sudah fit dan layak untuk menjelaskan bahwa pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

6. Uji t

Berdasarkan Tabel 3, dapat dilihat bahwa hasil *output* SPSS untuk pengujian uji t menunjukkan nilai signifikansi dari masing-masing variabel memiliki nilai lebih kecil dari 0,05, yakni variabel pengawasan dengan nilai 0,030 dan variabel kecerdasan emosional dengan nilai 0,000. Maka berdasarkan hasil pengujian tersebut, dapat dinyatakan bahwa variabel pengawasan dan variabel kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan bahwa pengawasan dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan dan positif baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alam di Pontianak.

Perusahaan yang memiliki pengawasan yang baik dalam pelaksanaan pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik pula karena memacu karyawan menjadi lebih giat bekerja. Begitu juga karyawan yang memiliki kecerdasan emosional tinggi akan menciptakan hubungan kerja yang sinergis dan harmonis antara karyawan dan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Penulis mengharapkan perusahaan agar memberikan rasa nyaman kepada karyawan dengan tidak terlalu otoriter dalam mengawasi pekerjaan, namun tetap terkendali. Dengan begitu karyawan akan merasa lebih nyaman karena tidak terlalu terkekang. Perusahaan juga perlu meningkatkan rasa kekeluargaan dalam perusahaan agar karyawan merasa perusahaan rumah bagi mereka.

Untuk karyawan, penulis memberikan saran agar tetap disiplin dalam ketepatan waktu dan lebih berkomitmen lagi dalam bekerja dengan lebih rajin datang bekerja sehingga pihak perusahaan juga tidak ragu untuk memberikan penghargaan kepada karyawan dengan prestasi yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, Ary G. 2006. *Rahasia Sukses Membangkitkan ESQ POWER*. Jakarta: Penerbit Arga.
- Adisasmita, Rahardjo. 2011. *Pengelolaan Pendapatan dan Anggaran Daerah*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gelora Aksara Pratama.
- Lianto. (2019). Self-Efficacy: A Brief Literature Review. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(2), 55-61
- Manullang M. 2005. *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta. Gajah Mada University Press.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, edisi revisi. Jakarta: Rajawali Pres.
- Patton, Patricia. 2001. *EQ (Kecerdasan Emosional di Tempat Kerja* (judul asli: EQ (Emotional Intellegence) in The Work Place). Penerjemah Zaini Dahlan. Jakarta: Pustaka Delapratasa.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi, PT Indeks*, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- _____. 2008. *Perilaku Organisasi* (judul asli: Organizational Behavior). Buku 1. Salemba Empat. Jakarta.
- Sutrisno, Edy, H. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.