

**ANALISIS KOORDINASI DAN PENGAWASAN SERTA HUBUNGANNYA DENGAN KINERJA KARYAWAN PT. BERKAT NIKITA WAYA LANSOT DI MINAHASA UTARA***ANALYSIS AND IT'S RELATIONSHIP WITH EMPLOYEE PERFORMANCE PT. BERKAT NIKITA WAYA LANSOT IN NORTH MINAHASA COORDINATION AND CONTROLLING*

Oleh :

**Lisa J. Lovihan<sup>1</sup>**  
**Bernhard Tewal<sup>2</sup>**  
**Rita N. Taroreh<sup>3</sup>**<sup>123</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail :

[lovihanl@gmail.com<sup>1</sup>](mailto:lovihanl@gmail.com)[bernhardtewal@unsrat.ac.id<sup>2</sup>](mailto:bernhardtewal@unsrat.ac.id)[rita.taroreh@yahoo.com<sup>3</sup>](mailto:rita.taroreh@yahoo.com)

**Abstrak :** Setiap perusahaan baik swasta maupun pemerintah akan berupaya meningkatkan kinerjanya agar dapat bersaing didunia bisnis. Koordinasi dan pengawasan merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Koordinasi ialah proses pengintegrasian tujuan dan aktivitas di dalam suatu perusahaan atau organisasi agar mempunyai keselarasan di dalam mencapai tujuan yang ditetapkan, oleh karena itu manajer harus mengkoordinir sumber daya manusia dan sumber daya lain yang dimiliki organisasi tersebut. Pengawasan ialah proses dalam menetapkan ukuran kinerja dalam pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan ukuran yang telah ditetapkan tersebut. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis hubungan antara koordinasi dan pengawasan dengan kinerja karyawan pada PT. Berkat Nikita Waya Lansot di Minahasa Utara. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, yaitu mengambil seluruh sampel sebanyak 34 responden. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan koordinasi dan pengawasan memiliki hubungan yang positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial koordinasi berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan pengawasan berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. PT Berkat Nikita Waya Lansot di Minahasa Utara sebaiknya memperhatikan variable koordinasi dan pengawasan agar kinerja pegawai semakin tinggi dan baik.

**Kata Kunci:** *koordinasi, pengawasan, kinerja karyawan*

**Abstract :** Every company both private and government will try to improve its performance in order to compete in the business world. Coordination and supervision are factors that affect employee performance. Coordination is the process of integrating goals and activities within a company or organization in order to have harmony in achieving the stated goals, therefore managers must coordinate human resources and other resources owned by the organization. Supervision is the process of determining performance measures in taking actions that can support the achievement of expected results in accordance with the predetermined size. The purpose of this study is to analyze the relationship between coordination and supervision with employee performance by using the indicators available at PT. Thanks to Nikita Waya Lansot in North Minahasa. The analysis technique used is multiple linear regression with the sampling technique in this study is saturated samples, which takes all samples as many as 34 respondents. The results of the analysis show that simultaneous coordination and supervision have a positive but not significant relationship to employee performance. Partially coordination has a positive but not significant effect on employee performance, and supervision has a positive but not significant effect on employee performance. PT Thanks to Nikita Waya Lansot in North Minahasa, it is better to pay attention to coordination and supervision variables so that employee performance is higher and better.

**Keywords:** *coordination, controlling and employee performance*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada pegawai. Dengan kinerja yang baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik. Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya dalam organisasi, karena jika tidak ada kinerja maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Namun, tujuan organisasi tidak akan tercapai tanpa adanya perubahan organisasi yang baik, budaya organisasi yang baik, dan etos kerja yang sangat penting untuk dimiliki setiap pegawai.

Koordinasi dalam pencapaian tujuan organisasi adalah suatu hal yang sangat diutamakan oleh setiap organisasi, factor pengawasan yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha kerja sama antara sesama karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Husaini (2013:489), koordinasi adalah bagian penting di antara anggota-anggota atau unit-unit organisasi yang pekerjaannya saling bergantung. Semakin banyak pekerjaan individu-individu atau unit-unit yang berlainan tetapi erat hubungannya, semakin besar pula kemungkinan terjadinya masalah-masalah koordinasi. Koordinasi sangat berperan penting dalam menciptakan kelancaran dalam segala aspek yang berjalan dalam suatu organisasi/perusahaan, sehingga koordinasi yang ada sangat mempengaruhi setiap anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan adanya koordinasi yang baik maka kinerja karyawan dan organisasi juga akan menjadi baik.

Pengawasan kerja yang tinggi harus dimiliki setiap karyawan atau pemimpin di suatu lembaga, ini sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi dari setiap karyawan, kalau tidak organisasi akan sulit berkembang dan sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Mathis dan Jackson (2006:303), menyatakan bahwa pengawasan merupakan proses pemantauan kinerja karyawan berdasarkan standar untuk mengukur kinerja. Pengawasan sangat menentukan kinerja seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya. Jika pengawasan pada perusahaan tinggi, maka pekerjaan yang dilakukan akan dapat diselesaikan dengan mudah, namun sebaliknya jika ia memiliki pengawasan yang kurang maksimal, maka besar kemungkinan kerjanya dalam melaksanakan tugas juga menurun.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Berkat Nikita Waya Lansot di Minahasa Utara, dengan fokus kajian untuk mengetahui hubungan koordinasi dan pengawasan serta hubungannya dengan kinerja karyawan.

### Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh

1. Untuk menganalisis hubungan antara koordinasi dengan kinerja karyawan
2. Untuk menganalisis hubungan antara pengawasan dengan kinerja karyawan
3. Untuk menganalisis hubungan antara koordinasi dan pengawasan dengan kinerja karyawan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan dari sumber daya manusia yang ada dalam organisasi, prakteknya dilakukan lewat fungsi perencanaan sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, perencanaan dan pengembangan karir, keselamatan dan kesehatan kerja, pemberian kompensasi dan kesejahteraan dan hubungan industrial (Marwansyah, 2014:5).

### Koordinasi

Menurut Handoko (2003:195) bahwa koordinasi sebagai proses pengintegrasian tujuan-tujuan dan kegiatan-kegiatan pada satuan-satuan yang terpisah (departemen atau bidang-bidang fungsional) suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien. Sedangkan pada halaman berikutnya beliau menjelaskan bahwa kebutuhan akan koordinasi tergantung pada sifat dan kebutuhan komunikasi dalam pelaksanaan tugas dan derajat saling ketergantungan bermacam-macam satuan pelaksanaannya.

### Pengawasan

Menurut Siagian (2005:125) Pengawasan sebagai salah satu fungsi organik manajemen merupakan proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi guna lebih menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang

dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Sebagai fungsi organik, pengawasan merupakan salah satu tugas mutlak diselenggarakan oleh semua orang yang menduduki jabatan manajerial, mulai dari manajer puncak hingga para manajer rendah yang secara langsung mengendalikan kegiatan-kegiatan teknis yang diselenggarakan oleh semua petugas operasional.

### Kinerja Karyawan

Kinerja yang baik berarti seorang pekerja memiliki kemampuan yang prima dalam bidang kerjanya, sehingga dapat menyelesaikannya dengan efektif, efisien dan produktif sebagaimana yang diharapkan organisasi atau perusahaan. Hasibuan (2006:45) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

### Hubungan Antara Variabel Penelitian

#### 1. Koordinasi dengan Kinerja Karyawan

Secara teoritis, karakteristik pertama dari organisasi adalah adanya koordinasi upaya dari sumber daya manusia yang melibatkan kinerja dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, koordinasi memiliki hubungan yang positif karena penggabungan yang terkoordinasi dengan baik akan menghasilkan kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

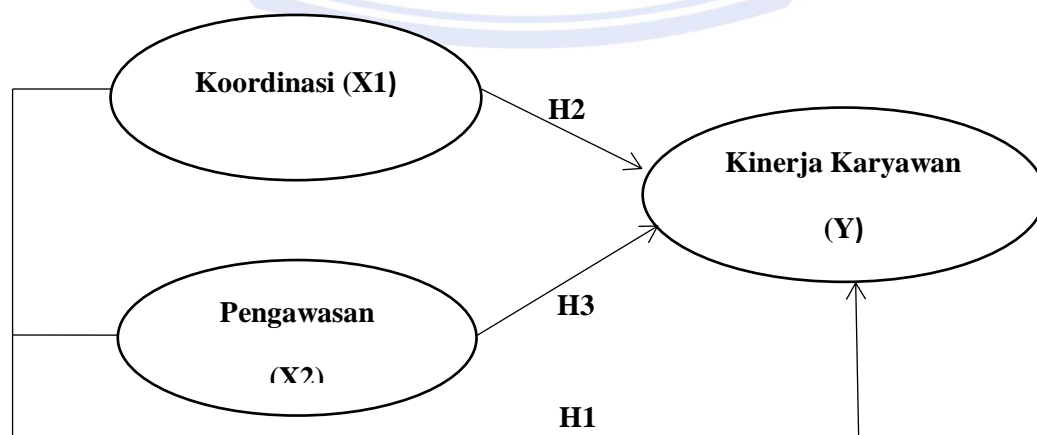
Seperti yang diteliti Gittel, et all (2008) dalam penelitian mereka pada karyawan Medicare and Medicaid Services Compare yang menemukan koordinasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya oleh Havens,et all (2010) dalam penelitian mereka pada Hospitals in Rural Pennsylvania counties menemukan koordinasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya oleh Zusanto dan Fitriyani (2014) dalam penelitian pada pegawai Cabang Pelayanan Dinas Pendapatan Provinsi Wilayah Kota Bandung III Soekarno Hatta menemukan koordinasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### 2. Pengawasan dengan Kinerja Karyawan

Secara teoritis, pentingnya pengawasan agar mewujudkan hasil kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi untuk nilai tambah dan teknik pengerjaan yang lebih baik maka pengawasan memiliki hubungan positif dengan kinerja.

Seperti yang diteliti Lukas, Tewal, dan Walangitan (2017) dalam penelitian mereka pada pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Barang Milik Daerah Kabupaten Minahasa Utara yang menemukan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya oleh Sondole, Nelwan, Palandeng (2015) dalam penelitian mereka pada PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII, Terminal BBM Bitung yang menemukan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, Situmeang (2017) dalam penelitiannya pada karyawan PT. Mitra Karya Anugrah Medan yang menemukan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Teori dan kajian empiris

## Hipotesis Penelitian

- H1: Koordinasi diduga mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan.  
H2: Pengawasan diduga mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan.  
H3: Koordinasi dan pengawasan diduga berhubungan dengan kinerja karyawan.

Bahwa koordinasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, demikian pula pengawasan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian diadakan penelitian pada objek penelitian agar dapat diketahui seberapa besar pengaruhnya variabel-variabel yang ada terhadap kinerja karyawan. Dengan kita mengetahui seberapa besar pengaruhnya, diharapkan agar pembaharuan secara berkesinambungan untuk kepentingan instansi guna tercapai tujuan bersama agar supaya dilakukan dengan tepat.

## METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Pendekatan kuantitatif dilakukan pada studi inferensial (dalam rangka pengujian hipotesis) dan menyandarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Bila ditinjau dari tingkat penjelasan (*level of explanation*) studi ini bersifat asosiatif.

### Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampel

Populasi dalam studi ini adalah karyawan PT. Berkat Nikita Waya Lansot di Minahasa Utara. Pada studi ini, ditetapkan sampel sebanyak 34 responden. Teknik pengambilan sampel bersifat sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2010:124) bahwa "sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel".

### Jenis dan Sumber data

Jenis data dalam studi ini adalah data primer dan data sekunder, yang dilakukan berdasarkan metode pengumpulan data kuisisioner maupun data yang diperoleh secara resmi oleh instansi yang berkompeten. Dalam pelaksanaannya, data primer diperoleh dari karyawan tetap PT. Berkat Nikita Waya di Minahasa Utara, berdasarkan kuisisioner mengenai koordinasi, pengawasan, dan kinerja karyawan.

### Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam studi ini berdasarkan interview (wawancara) dan kuisisioner (angket). Penggunaan wawancara dimaksudkan untuk mendapatkan data awal dan juga bertujuan untuk mendapatkan informasi yang lebih mendetail dalam hubungannya dengan subjek maupun objek pada studi ini. Dalam pelaksanaannya, dilakukan secara terstruktur (terbuka) maupun tidak terstruktur (tertutup) kepada responden, baik para karyawan tetap, atau pimpinan PT. Berkat Nikita Waya Lansot di Minahasa Utara. Penggunaan kuisisioner dimaksudkan untuk mendapatkan data primer dari responden yaitu karyawan tetap PT. Berkat Nikita Waya Lansot di Minahasa Utara, mengenai variabel-variabel yang akan diukur.

### Teknik Analisis Data

Pengujian instrument pada penelitian ini dilakukan berdasarkan pengujian Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, dengan menggunakan Program *Statistical Program for Social Science (SPSS)*. Analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan uji asumsi klasik, Uji-F dan Uji-t untuk pembuktian hipotesa.

### Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung setiap item (*correlated item-total correlations*) dengan nilai  $r$  tabel. Jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan bernilai positif  $r \geq 0,30$  maka pernyataan tersebut dikatakan valid (Sugiyono,2010:455).

### Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *cronbach alpha*. Sebuah data dapat dikatakan reliabel apabila *cronbach alpha* tersebut  $\geq 0,60$ . Reliabilitas tinggi apabila  $\alpha$  antara 0,60-0,90 dan cukup reliabel/ reliabel moderat apabila  $\geq 0,50$  (Arikunto, 2005:207).

### Analisa Regresi Linear Berganda

Penelitian ini mengkaji pengaruh antara Koordinasi (X1) dan Pengawasan (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y), baik secara simultan maupun parsial. Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) ini bertujuan untuk melihat besar kecilnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas.

### Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

Pengujian dilakukan dengan melihat hasil pada tingkat signifikansi 10% ( $\alpha = 0,10$ ). Apabila nilai signifikan kurang dari 10%, maka berarti variabel bebasnya secara serempak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

### Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Hasil uji statistik t adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dilakukan dengan membandingkan *p-value* pada kolom Sig. Masing-masing variabel independen dengan tingkat signifikan yang digunakan 0,05. Jika *p-value*  $\leq 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Sebaliknya, jika *p-value*  $> 0,05$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah 34 responden. Responden paling banyak adalah laki-laki yaitu 83% dan perempuan 11%, paling banyak berusia  $< 25$  tahun 55%, berpendidikan SMA yaitu 66%, dan masa kerja terbanyak adalah kurang dari 5 tahun yaitu sebesar 63 %

### Analisa Data Penelitian

#### Uji Validitas

Tabel 1. Hasil uji validitas

Nama variable	Item	<i>r product moment</i>	Nilai signifikansi	Keterangan
X1 = Koordinasi	X1.1	0.445	0,355	Valid
	X1.2	0.670	0,355	Valid
	X1.3	0.507	0,355	Valid
	X1.4	0.638	0,355	Valid
	X1.5	0.495	0,355	Valid
X2 = Pengawasan	X2.1	0.405	0,355	Valid
	X2.2	0.414	0,355	Valid
	X2.3	0.447	0,355	Valid
	X2.4	0.579	0,355	Valid
	X2.5	0.566	0,355	Valid
	X2.6	0.450	0,355	Valid
	X2.7	0.528	0,355	Valid
	X2.8	0.407	0,355	Valid
	X2.9	0.521	0,355	Valid
Y = Kinerja Karyawan	Y1	0.439	0,355	Valid
	Y2	0.406	0,355	Valid
	Y3	0.366	0,355	Valid

Y4	0.460	0,355	Valid
Y5	0.455	0,355	Valid
Y6	0.432	0,355	Valid
Y7	0.515	0,355	Valid
Y8	0.414	0,355	Valid

Sumber: Olah Data, 2018

Dari Tabel 1 terlihat bahwa korelasi dari masing-masing item terhadap jumlah skor total untuk masing-masing 5 pernyataan untuk variabel X1, 9 pernyataan untuk variabel X2, dan 8 pernyataan untuk variabel Y, seluruhnya menghasilkan nilai yang lebih besar dari 0,30. Dengan demikian maka keseluruhan item pernyataan variabel penelitian adalah valid.

### Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

No	Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Status
1	Koordinasi (X1)	0.696	Reliabel
2	Pengawasan (X2)	0.696	Reliabel
3	Kinerja Pegawai (Y)	0.678	Reliabel

Sumber : Data Hasil Olahan (2018)

Dari hasil uji reliabilitas tabel 2, menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha > 0,6 sehingga dapat dikatakan pengukur masing-masing variabel dari kuesioner dinyatakan reliabel dan konsisten. Nilai tersebut menunjukkan nilai yang cukup reliabel dengan suatu pengertian bahwa alat ukur cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena alat tersebut sudah baik dan dapat diterima.

### Analisis Regresi Linear Berganda

#### Uji-F (Simultan)

Tabel 3. Hasil Uji-F

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.537	2	5.268	1.636	.211 <sup>b</sup>
	Residual	99.846	31	3.221		
	Total	110.382	33			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Sumber : Data Hasil Olahan (2018)

Berdasarkan tabel 3 hasil Uji-F diketahui tingkat signifikansinya (Sig) adalah 0,211 dengan nilai Fhitung sebesar 1,636. Hal ini berarti Koordinasi dan pengawasan secara simultan berhubungan positif tapi tidak signifikan dengan kinerja pegawai.

**Uji-t (Parsial)****Tabel 4. Koefisien Regresi Linear Berganda dan Hasil Uji-t****Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	24.612	5.588		4.404	.000		
	x1	.353	.209	.294	1.687	.102	.959	1.043
	x2	.034	.115	.052	.296	.769	.959	1.043

a. Dependent Variable: Y (Kinerja Karyawan)

Sumber : Data Hasil Olahan (2018)

Berdasarkan Tabel 4, dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 24,612 + 0,353X1 + 0,34X2 + e$$

1. Variabel koordinasi memiliki nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu sebesar  $1,687 < 2,040$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,102 > 0,05$ . Dengan demikian variabel berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel pengawasan memiliki nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu sebesar  $0,296 > 2,040$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,769 > 0,05$ . Dengan demikian variabel pengawasan berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Koefisien Determinasi****Tabel 5. Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.309 <sup>a</sup>	.095	.037	1.795	2.008

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Sumber : Data Hasil Olahan (2018)

Tabel 5 menunjukkan koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,309, berarti hubungan antara variabel Koordinasi (X1) dan Budaya Organisasi/Pengawasan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,309 %. Nilai R<sup>2</sup> adalah sebesar 0,095, artinya naik atau turunnya kinerja karyawan ditentukan oleh Koordinasi dan Pengawasan sebesar 0,95 %, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

**Pembahasan****Hubungan Koordinasi dengan Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian menggunakan uji t dapat dilihat bahwa variabel koordinasi memiliki hubungan positif tapi tidak signifikan dengan variabel kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan merasa puas dengan koordinasi dalam memproduksi gilingan batu, karena mereka sudah menunjukkan perilaku saling berkoordinasi dengan baik. Artinya koordinasi memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan, sekalipun dalam koordinasi mereka berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertolak belakang dengan temuan Gittel, et al (2000), dan Vanagas (2014) yang menyatakan bahwa koordinasi berhubungan positif terhadap kinerja. Pimpinan perusahaan perlu memperhatikan koordinasi yang terjadi agar dapat diterima oleh organisasi, sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih baik.

## Hubungan Pengawasan dengan Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menggunakan uji t dapat dilihat bahwa pengawasan memiliki hubungan positif tapi tidak signifikan dengan variabel kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Berkat Nikita Waya Lansot di Minahasa Utara. Manajemen harus terus memperhatikan pergerakan para bawahan apakah berjalan sesuai kearah tujuan-tujuannya dan selalu memastikan tiap bagian organisasi ada pada jalur yang tidak salah. Namun walaupun pengawasan terhadap kinerja karyawan tidak signifikan, berdasarkan latar belakang penelitian ini dapat dilihat bahwa rata-rata tingkat absensi tertinggi adalah empat orang. Penelitian ini sejalan dengan temuan Mutnuru (2016) dan Verburg (2010) yang mengungkapkan bahwa ada hubungan positif antara pengawasan dengan kinerja karyawan. Organisasi harus lebih menanamkan nilai-nilai kerja yang kuat bagi setiap karyawan, karena pengawasan yang kuat merupakan inti dimana organisasi dapat berhasil dan mencapai tujuan yang direncanakan.

## Keterbatasan Penelitian dan Rekomendasi

Batasan dalam penelitian ini bertujuan untuk membatasi pembahasan pada pokok permasalahan. Ruang lingkup konsep utama dari permasalahan sehingga masalah-masalah dalam penelitian ini dapat dimengerti dengan mudah. Batasan masalah sangat penting dalam mendekati pada pokok permasalahan yang dibahas. Hal ini agar tidak terjadi keracunan ataupun kesimpangsiuran dalam menginterpretasikan hasil penelitian. Ruang lingkup penelitian dimaksudkan sebagai penegasan mengenai batasan-batasan objek. Dalam penelitian kali ini memiliki batasan-batasan seperti hanya sesuai dengan variabel dan indikator yang ada.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. PT. BNW menunjukkan bahwa koordinasi memiliki hubungan positif tapi tidak signifikan dengan kinerja karyawan.
2. PT. BNW menunjukkan bahwa pengawasan memiliki hubungan positif tapi tidak signifikan dengan kinerja karyawan.
3. PT. BNW menunjukkan bahwa variabel koordinasi dan pengawasan memiliki hubungan secara simultan dengan variabel kinerja karyawan

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka penulis memberi saran sebagai berikut :

1. Oleh karena koordinasi tidak signifikan terhadap kinerja maka disarankan untuk tetap mempertahankan cara pandang atas koordinasi dan pengawasan yang tentunya memiliki hubungan positif meskipun setelah dilakukan uji t tidak signifikan terhadap kinerja. Diharapkan koordinasi dan pengawasan dianggap sebagai human capital dan bukan ditinjau sebagai tools saja.
2. Hasil penelitian dapat digunakan *untuk* pengembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia khususnya untuk koordinasi dan pengawasan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2005. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Fahmi, I. 2013. *Pengantar Manajemen Keuangan*. Alfabeta, Bandung.
- Gittell, J.H., Fairfield, K.M., Bierbaum, B., Head, W., Jackson, R., Kelly, M., Laskin, R., Lipson, S., Siliski, J., Thornhill, T., Zuckerman J. (2000). Impact Of Relational Coordination On Quality Of Care, Postoperative Pain and Functioning, and Length Of Stay. *Medical Care, Volume 38, Number 8, pp 807-819*. Available at <http://www.jstor.org/stable/3766961>. Diakses Tanggal 28/03/2018.
- Gittell, J.H., Weinberg, D., Pfefferle, S., Bishop, C. (2008). Impact of relational coordination on job satisfaction and quality outcomes: a study of nursing homes. *Human Resource Management*



- Handyaningrat, S. 2006. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Gunung Agung, Jakarta
- Handoko, H. 2003. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. BPFEE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah, Edisi Revisi*. Bumi Aksara, Jakarta
- Havens, D.S., Vasey, J., Gittel, J.H. dan Lin, W-T. (2010). Relational Coordination Among Nurses And Other Providers: Impact on the Quality Of Patient Care. *Journal of Nursing Management* 18,926–937. Available at <https://a59e3fb6ac47fc73739d416d447a745217ae.pdf>. Diakses pada 28/03/2018.
- Kesumawaty, E. 2014. Pengaruh Pelaksanaan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Staff dalam Kantor Pada PT Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau*. Available at <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFSIP/article/view/2364>. Diakses Tanggal 28/05/2018.
- Lukas, M., Tewal, B., dan Walangitan, M.D. 2017. Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan dan Barang Milik Daerah Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal EMBA Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 1921 –1928*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba>. Diakses Tanggal 13/03/2018.
- Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit Refika Adittama, Bandung
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ALFABETA, Bandung.
- Masrayani, Makmur., dan Yasdomi, K. 2014. Pengaruh Koordinasi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Bangun Purba Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal dikti, Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pasir Pengaraian*. Available at <https://110644-ID-pengaruh-koordinasi-pimpinan-terhadap-ki.pdf>. Diakses Tanggal 13/03/2018.
- Mathis, R.L dan Jackson J.H. 2006. *Human Resource Management*, alih bahasa. Salemba Empat, Jakarta.
- Mutnuru, S. 2016. The Role of Internal Controls on Employees' Engagement in Small Organizations. *Journal of Business Studies Quarterly* 2016, Volume 7, Number 4, ISSN 2152-1034. Available at [https://June\\_2016\\_8.pdf](https://June_2016_8.pdf). Diakses Tanggal 31/03/2018.
- Siagian, S. P. 2005. *Fungsi-fungsi Manajerial, Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Situmeang, R.R. 2017. Pengaruh Pengawasan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Karya Anugrah. *Jurnal e-ISSN: 2477- 0574; p-ISSN: 2477-3824*. <http://ejournal.uigm.ac.id/index.php/EGMK/article/view/102>. Diakses 28/072018.
- Sondole., Nelwan, S.O., dan Palendeng, I.D. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengawasan Terhadap Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII, Terminal BBM Bitung. *Jurnal EMBA Vol.3 No.3 2015, Hal. 650-659*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/5619>. Diakses 21/052018.
- Sugiyono. 2010. *Metode Kuantitatif Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Toding, A.Y. 2016. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pipit Mutiara Indah Di Desa Sekatak Buji Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulunga. *eJournal Administrasi Bisnis*, 2016, 4 (2): 386-399 ISSN 2355-5408. Available at [ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id](http://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id). Diakses Tanggal 13/03/2018.

- Vanaagas, R., dan Stankevic, J. 2014. Impact of Coordination for Organization Process. *ISSN 1822-8011 (print) ISSN 1822-8038 (online) Intelektine Ekonomika Intellectual economics 2014, Vol. 8, No. 2(20). p, 112-125*. Available at [https://8IE\\_Vanagas\\_STR\\_EN.pdf](https://8IE_Vanagas_STR_EN.pdf). Diakses Tanggal 13/03/2018.
- Verburg, R.M., Nienaber, A-M., Searle, R.H., Weibel, A., Hartog, D.N.D., and Rupp, D.E. 2018. The Role of Organizational Control Systems in Employees' Organizational Trust and Performance Outcomes. *Group & Organization Management 2018, Vol. 43(2) 179 –206*. Available at <https://1059601117725191.pdf>. Diakses Tanggal 31/03/2018.
- Zusanto, B., Fitriasari, D. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi Pada Cabang Pelayanan Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Wilayah Kota Bandung III Soekarno Hatta). *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 8, No. 2, Oktober 2014, 123-136*. Available at [jurnal.stiepas.ac.id/index.php/jebe/article/view/84](http://jurnal.stiepas.ac.id/index.php/jebe/article/view/84). Diakses Tanggal 12/2/2018.

