

Erik Reymon Panambunan : 11 053 007. Pengaruh Pengawasan Dalam meningkatkan Efektivitas kerja karyawan Pada Travello Hotel Manado. Dengan Bapak Jacob Makapedua, SE, MTDev sebagai dosen pembimbing I dan Bapak Deky E.W Mundung, SE.MM sebagai dosen pembimbing II.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan pada Travello Hotel Manado. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif, analisis deskriptif, analisis total skor dan pengujian signifikan parsial (uji-F), regresi linier sederhana determinansi (R^2). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Travello Hotel Manado yang terdiri dari 9 divisi yang berjumlah 69 orang. Metode penarikan sampel yang digunakan adalah *Random Sampling* yaitu metode penarikan sampel acak secara proporsional untuk setiap kelompok strata di dalam populasi sebanyak 36 karyawan/responden. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan Microsoft Excel. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Pengawasan (X) terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y) Pada Travello Hotel Manado. Analisis koefisien determinan (R^2) dilihat dari *Adjusted R²* sebesar 68,4% yang berarti variabel efektivitas kerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel pengawasan (X) sedangkan sisanya merupakan kontribusi variabel independen lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Pengawasan dan Efektivitas Kerja Karyawan.

Erik Reymon Panambunan: 11 053 007 Effect of Supervision in improving employee effectiveness At Travello Hotel Manado. With Mr. Jacob Makapedua, SE, MTDev as supervisor I and Mr. Deky EW Mundung, SE.MM as supervisor II.

ABSTRACT

This study aims to determine the Effect of Supervision in improving employee effectiveness At Travello Hotel Manado. Data analysis method used is quantitative analysis, descriptive analysis, analysis of the total score and testing the partial significant (F-test), simple linear regression determinansi (R^2). The population in this study are employees Travello Hotel Manado is comprised of 9 divisions totaling 69 people. Sampling method used is the method of random sampling random sampling in proportion to each group of strata in the population as much as 36 employees / respondents. Testing is done with the help of Microsoft Exel. The data used are primary and secondary data. Data collection techniques used were interviews, questionnaires and documentation. These results indicate that the presence of a positive and significant influence between the variables Supervision (X) of the Employee Effectiveness (Y) In Travello Hotel Manado. Analysis determinant coefficient (R^2) Adjusted R^2 views of 68,4%, which means that the variable effectiveness of employees (Y) can be explained by the control variable (X) while the rest is contributed by an independent variable that are not included in this study.

Keywords: Monitoring and Employee Effectiveness

"MOTTO"

**"TUHAN MEMILIH ORANG YANG
MAU
BUKAN ORANG YANG MAMPU"**

**"GOD CHOOSE NOT THE PEOPLE
WHO WANT TO BE ABLE"**

by

(PSM POLIMDO)

**KUPERSEMBAHKAN KEPADA :
TUHAN YESUS KRISTUS
MAMA DAN PAPA TERSAYANG
KEDUA ADIK TERSAYANG**

LEMBAR PENGESAHAN

Tugas Akhir oleh Erik Reymon Panambunan ini telah dipertahankan didepan dewan penguji pada tanggal 24 Agustus 2015.

Ketua/Penguji 1

Reyniers R.L.P. Tenges, SE, MM
NIP. 19561107 199003 1 001

Penguji 2

Penguji 3

Jamans A. Dj. Maramis, SE, Msi
NIP : 19650406 199003 1 017

Dr.Ir. Efendy Rasjid, Msi, MM
NIP : 19630109 198903 2 001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Administrasi Bisnis

Willem G. Pomantow, SE, MSi
NIP. 19651119 199003 1 003

LEMBAR PERSETUJUAN

Berdasarkan pembimbingan dan pemeriksaan yang telah dilakukan maka mahasiswa Politeknik Negeri Manado Jurusan Adimistrasi Bisnis yang disebut dibawah ini :

Nama : Erik Reymon Panambunan

NIM : 11 053 007

Program Studi : Manajemen Bisnis

Dinyatakan mampu dan tersedia materi pendukung untuk menyusun Tugas Akhir dengan Judul : “Pengaruh Pengawasan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Pada Travello Hotel Manado”

Manado, 25 Agustus 2015

Disetujui,

Dosen Pembimbing 1

Dosen Pembimbing 2,

Jacob T.S. Makapedua, SE, MTDev

NIP : 19670516 199403 1 013

Deky E.W. Mundung, SE,MM

NIP : 19670131 199203 2 002

Ketua Panitia,

Dr.Ir. Efendy Rasjid, Msi, MM

NIP : 19630109 198903 2 001

LEMBAR KEASLIAN TUGAS AKHIR

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap	: Erik Reymon Panambunan
NIM	: 11 053 007
Jurusan	: Administrasi Bisnis
Program Studi	: Manajemen Bisnis
Program	: Sarjana Terapan

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa Tugas Akhir yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri bukan merupakan pengambilan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran dari saya sendiri.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan Tugas Akhir ini hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Manado, 25 Agustus 2015
Yang membuat pernyataan,

Erik Reymon Panambunan

NIM. 11 053 007

BIOGRAFI

Nama Lengkap : Erik Reymon Panambunan
NIM : 11 053 007
Tempat, Tanggal Lahir : Balikpapan, 01 Desember 1993
Agama : Kristen Protestan
Alamat Tempat Tinggal : Desa Watutumou, Jaga IV Kec. Kalawat Kab.
Minahasa Utara.
Riwayat Pendidikan : Tamat SD Impres Watutumou Tahun 2005
: Tamat SMP Negeri 5 Airmadidi Tahun 2008
: Tamat SMA Negeri 1 Airmadidi Tahun 2011

Nama Ayah : Sunda Panambunan
Nama Ibu : Rike Rimporok
Alamat Tempat Tinggal Orang Tua : Watutumou Jaga VI, Kec Kalawat, Kab Minut



KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa, yang selalu memberikan kekuatan, kesehatan, berkat, penyertaan dan bimbingan serta hikmat kebijaksanaan, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan baik. Adapun judul Tugas Akhir ini adalah: **“Pengaruh Pengawasan Karyawan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan Pada Travello Hotel Manado”**.

Adapun tujuan dari penulisan Tugas akhir ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan Diploma VI di Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir ini banyak hal yang didapat, baik dalam suka maupun duka dan banyak kelemahan dan keterbatasan tanpa bantuan dari beberapa pihak. Dalam menyelesaikan tugas akhir ini, penulis banyak mendapat bimbingan, bantuan, motivasi serta dukungan dari berbagai pihak. Dalam hal ini penulis sangat berterima kasih kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus.
2. Ir. Jemmy Rangan, MT selaku Direktur Politeknik Negeri Manado.
3. Willem Gilbert Pomantow, SE. MSi selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis.
4. Juliet Makinggung SE. MSi selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis.
5. Ir. Efendy Rasjid, SE, MSi, MM. selaku ketua panitia T.A

6. Jacob T.S. Makapedua, SE, MTDev Dosen Pembimbing 1
7. Deky E. W. Mundung, SE, MM selaku Dosen Pembimbing 2.
8. Bpk.Stenly M Sepang General Manager Travello Hotel Manado.
9. Mama, Papa, Kakak, adik dan Seluruh Keluarga Besar
10. Yoshua, Wahyu, Andre, Mas, Imz, Des, Yuni, cipo, cicin, jei, ucul, felix, nancy, Patrick yang sudah membantu dalam pembuatan Tugas Akhir ini.
11. Teman-teman kelas MB, Himaju AB Politeknik Negeri Manado.
12. Khusus buat semua Teman-teman anggota Paduan Suara Mahasiswa Politeknik Negeri Manado yang membantu saya dalam Proses Pembuatan Tugas Akhir ini.

Akhir kata, penuli menyadari bahwa Tugas Akhir ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis sangat berterima kasih jika ada koreksi dan saran yang bersifat membangun guna untuk penyempurnaan Tugas akhir ini.

Harapan penulis semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan semoga Tuhan Yesus Kristus akan melimpahkan segala berkat dan kasihNya didalam segala rencana, tugas dan usaha kita dalam mengapai cita-cita di masa depan.

Manado, 27 Agustus 2015

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
MOTTO	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	v
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN	vi
LEMBAR KEASLIAN TUGAS AKHIR	vii
BIOGRAFI.....	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan dan Manfaat.....	7
BAB II KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS.....	9
2.1 Konsep Pengawasan	9
2.1.1 Pengertian Pengawasan	9
2.1.2 Tujuan Pengawasan	10
2.1.3 Proses Pengawasan.....	11
2.1.4 Teknik Pengawasa	12
2.1.5 Jenis-Jenis Pengawasan	13
2.2 Konsep Efektivitas	15
2.2.1 Pengertian Efektivitas Kerja.....	15
2.2.2 Faktor-faktor yang menentukan Efektivitas kerja	15

2.2.3	Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja	16
2.2.4	Alat ukur efektivitas kerja	18
2.3	Tinjauan Pustaka	21
2.4	Kerangka Berpikir	23
2.6	Hipotesis	24
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	25
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian.....	25
3.2	Jenis Penelitian dan Metode Penelitian	25
3.2.1	Jenis Penelitian	25
3.2.2	Metode Penelitian.....	25
3.3	Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data	26
3.3.1	Jenis Data.....	26
3.3.2	Metode Pengumpulan Data	27
3.4	Populasi dan Sampel.....	28
3.5	Definisi Oprasional Variabel dan Skala Pengukuran	28
3.5.1	Definisi Oprasional Variabel.....	26
3.5.2	Skala Pengukuran	30
3.6	Metode Analisis.....	31
3.6.1	Pengukuran Validitas dan Reliabilitas.....	31
3.6.2	Analisis Korelasi	34
3.6.3	Analisis Regresi Liniear Sederhana.....	36
3.6.4	Pengujian Hipotesis.....	37

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	38
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	38
4.1.1 Sejarah Perusahaan.....	38
4.1.2 Visi Misi Perusahaan	39
4.1.3 Bidang Usaha	40
4.1.4 Sumber daya Perusahaan.....	40
4.1.5 Sumber daya manusia	41
4.1.6 Sturktur Organisasi	42
4.1.7 Deskripsi Pekerjaan.....	43
4.2 Hasil Analisis dan Pembahasan	46
4.2.1 Karakteristik Responden	46
4.2.2 Hasil Analisis Deskriptif Statistik	49
4.2.3 Total Skor Jawaban	51
4.2.4 Analisis Deskriptif Perpernyataan	54
4.2.5 Uji Validitas.....	74
4.2.6 Uji Reliabilitas.....	76
4.2.7 Hasil Analisis Korelasi dan Regresi	78
4.2.8 Pengujian Hipotesis	81
4.3 Pembahasan	82
BAB V PENUTUP	86
5.1 Kesimpulan.....	86
5.2 Saran	86

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Teks	Halaman
1.	Operasional Variabel	29
2.	Instrumen Skala Likert.....	30
3.	Jumlah karyawan berdasarkan jenis kelamin.....	46
4.	Jumlah karyawan berdasarkan pendidikan	47
5.	Jumlah karyawan berdasarkan usia.....	47
6.	Jumlah karyawan berdasarkan masa kerja	48
7.	Jumlah Karyawan berdasarkan	49
8.	Deskripsi Variabel Penelitian	50
9.	Tanggapan Resmponden Pernyataan Nomor 1.....	54
10	Tanggapan Resmponden Pernyataan Nomor 2.....	55
11	Tanggapan Resmponden Pernyataan Nomor 3.....	56
12	Tanggapan Resmponden Pernyataan Nomor 4.....	57
13	Tanggapan Resmponden Pernyataan Nomor 5.....	58
14	Tanggapan Resmponden Pernyataan Nomor 6.....	59
15	Tanggapan Resmponden Pernyataan Nomor 7	60
16	Tanggapan Resmponden Pernyataan Nomor 8.....	61
17	Tanggapan Resmponden Pernyataan Nomor 9.....	62
18	Tanggapan Resmponden Pernyataan Nomor 10.....	63
19	Tanggapan Resmponden Pernyataan Nomor 11.....	64
20	Tanggapan Resmponden Pernyataan Nomor 12.....	65
21	Tanggapan Resmponden Pernyataan Nomor 13.....	66

22	Tanggapan Resmponden Pernyataan Nomor 14.....	67
23	Tanggapan Resmponden Pernyataan Nomor 15.....	68
24	Tanggapan Resmponden Pernyataan Nomor 16.....	69
25	Tanggapan Resmponden Pernyataan Nomor 17	70
26	Tanggapan Resmponden Pernyataan Nomor 18.....	71
27	Tanggapan Resmponden Pernyataan Nomor 19.....	72
28	Tanggapan Resmponden Pernyataan Nomor 20.....	73
29.	Uji Validitas Variabel Pengawasan	74
30.	Uji Validitas Variabel Variabel Efektivitas kerja	75
31.	Reliabilitas Variabel Pengawasan.....	76
32.	Reliabilitas Variabel Efektivitas kerja	77
33.	Summary Output Hasil Analisis Regresi Sederhana	79
34.	Rekapitulasi hasil Anova	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Teks	Halaman
1.	Alur Pikir	23
2.	Gedung Travello hotel manado.....	41
3.	Total Skor Pengawasan (X1)	52
4.	Total Skor Efektivitas kerja (X2).....	53

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu organisasi didirikan sebagai suatu wadah untuk mencapai sesuatu atau beberapa tujuan. Organisasi tersebut harus mengelola berbagai rangkaian kegiatan yang diarahkan menuju tercapainya tujuan organisasi. Pada hakikatnya suatu organisasi didirikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk meraih hasil yang telah ditetapkan maka dalam proses kegiatan melibatkan segala sumber daya yang dimiliki, baik sumber daya alam maupun sumber daya manusia. Karena kelangsungan hidup dan perkembangan perusahaan sangat tergantung pada perbandingan antara input dan output. Selain itu juga harus memperhatikan karyawan sebagai unsur terpenting penggerak dan pelaksana kegiatan. Berkaitan dengan pekerjaan kantor yang dilakukan oleh para karyawan, efektif dan tidaknya akan sangat tergantung pada keadaan yang melatar belakangi setiap aktivitas-aktivitas kerja karyawan. Dalam kehidupan suatu organisasi, unsur manusia memegang peranan yang sangat penting dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Meskipun fasilitas yang tersedia lengkap dan teknologinya mutakhir serta biaya yang tersedia besar, namun tanpa ada manusia yang mampu memanfaatkan sebaik-baiknya, serta memelihara sarana dan fasilitas tersebut tidak ada gunanya, sehingga tujuan perusahaan tidak akan tercapai secara maksimal. Setiap individu akan membawa keinginan, harapan dan cita-cita masing-masing karyawan tersebut akan terwujud dalam perilaku kerja mereka,

sehingga harus diusahakan agar perilaku mereka dapat diatur dan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi.

Pelaksanaan rangkaian kegiatan dalam organisasi dilakukan oleh manusia yang bertindak sebagai aktor atau peserta dalam organisasi yang bersangkutan. Agar organisasi tersebut dapat berjalan dengan lancar dan efektif, diperlukan orang-orang yang memiliki kemampuan tertentu sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing. Selain itu juga hal yang perlu diperhatikan bagi sebuah perusahaan adalah pengawasan.

Pengawasan merupakan hal yang sangat penting dilaksanakan oleh perusahaan karena pengawasan merupakan proses pemantauan, penilaian dan pelaporan rencana atas pencapaian tujuan yang telah ditetapkan untuk tindakan korektif guna penyempurnaan tugas lebih lanjut.

Menurut Winardi (2006: 585) "Pengawasan adalah semua aktivitas yang dilaksanakan oleh pihak manajer dalam upaya memastikan bahwa hasil aktual sesuai dengan hasil yang direncanakan". Pengawasan merupakan bagian terakhir dari fungsi manajemen karena dapat mengetahui apakah ada penyimpangan dalam pelaksanaan kegiatan yang berlangsung dalam suatu perusahaan.

Lebih lanjut menurut Kadarman dan Udaya (2001: 159), Pengawasan adalah suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan kinerja standar pada perencanaan untuk merancang sistem umpan balik informasi, untuk membandingkan kinerja aktual dengan standar yang telah ditentukan, untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan tersebut, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua

sumber daya perusahaan telah digunakan seefektif dan seefisien mungkin guna mencapai tujuan perusahaan.

Pengawasan bisa bersifat positif dan negatif, bersifat positif apabila pengawasan itu mencoba untuk mengetahui apakah tujuan organisasi dicapai dengan efektif dan efisien serta pengawasan tersebut mencoba untuk menjamin bahwa kegiatan yang tidak diinginkan tidak akan terjadi atau muncul lagi. Pengawasan bersifat negatif apabila, pengawasan tersebut dilakukan hanya untuk mencari-cari kesalahan yang dilakukan oleh bawahan, tanpa memberikan arahan yang benar. Dengan demikian pengawasan memiliki beberapa tahapan, yaitu memiliki standart pelaksanaan, penentuan ukuran pelaksanaan dan perbandingan serta pengambilan tindakan.

Pengawasan yang dilakukan oleh pihak manajemen haruslah terlaksana dengan teratur terutama saat karyawan bekerja, memberikan perhatian, pengarahan, dan petunjuk serta memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan oleh karyawan, dengan itu maka karyawan akan bersikap positif terhadap pengawasan yang dilakukan oleh pihak manajemen sesuai penentuan standart yang ada. bukan hanya dengan itu saja mengadakan pengukuran terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan haruslah diperhatikan agar sesuai dengan standart yang di buat oleh perusahaan.

Pengawasan terhadap pegawai yang berjalan baik akan mengurangi tingkat kesalahan para pegawai sehingga efektivitas kerja pegawai dapat tercapai semaksimal mungkin. Oleh karena itu, pihak manajemen organisasi dituntut untuk dapat menciptakan prosedur pengawasan yang baik dan wajar. Pengawasan yang

dilakukan secara baik dan wajar akan mendorong semangat kerja pegawai yang tinggi dan secara tidak langsung akan meningkatkan efektivitas kerja para pegawai.

Efektivitas merupakan tingkat hingga dimana suatu tindakan atau aktivitas mencapai tujuan yang ditetapkan. Efektivitas adalah suatu yang menunjukkan tingkatan keberhasilan kegiatan manajemen di dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya.

Efektivitas menurut Siagian (2001:24) memberikan definisi sebagai berikut :
“Efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti makin tinggi efektivitasnya.

Menurut Gie (1998:45) yaitu : Efektivitas adalah suatu keadaan yang mengandung suatu efek/akibat yang dikehendaki kalau seseorang melakukan sesuatu yang memang dikehendakinya maka seseorang itu dikatakan efektif jika menimbulkan akibat atau mempunyai maksud sebagaimana dikehendakinya. Dalam memaknai efektivitas kerja setiap karyawan memberi arti yang berbeda, sesuai sudut yang berbeda sesuai sudut pandang dan kepentingan masing-masing. Selanjutnya efektivitas organisasi merupakan kemampuan organisasi untuk merealisasikan berbagai tujuan dan kemampuannya untuk beradaptasi dengan lingkungan dan mampu bertahan untuk tetap hidup.

Tingkat efektivitas kerja karyawan hendaknya mendapat perhatian yang lebih dari segenap unsur operasional perusahaan karena Efektivitas menyangkut

masalah penyesuaian diri seseorang atau kepuasan kerja seseorang terhadap apa yang telah dicapainya selama seseorang atau karyawan bekerja. Kesempurnaan sistem pengawasan diharapkan mampu menjadikan tingkat efektivitas kerja karyawan menjadi tinggi. Unsur yang menunjang efektivitas dari sudut pencapaian tujuan bukan hanya mempertimbangkan sasaran organisasi, tetapi mekanismenya mempertahankan diri dan manajemen sasaran.

Untuk mendapatkan suatu hasil pekerjaan yang baik dan bermutu tinggi maka diperlukan pengawasan yang baik. pengawasan merupakan proses untuk mengkoordinir apa yang dilaksanakan, mengevaluasi dan bila perlu menetapkan tindakan korektif sedemikian rupa sehingga pelaksanaan berjalan sesuai dengan rencana. Pengawasan merupakan hal yang sangat penting dalam pekerjaan baik dalam instansi pemerintah atau swasta. Sebab dengan adanya pengawasan yang baik maka efektivitas kerja karyawan akan dapat berjalan lancar dan dapat menciptakan hasil kerja yang optimal. Pengawasan yang baik akan mendorong karyawan lebih giat dalam bekerja dan menghasilkan kerja pula terlebih apabila menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat yang baik.

Travello Hotel merupakan suatu badan usaha milik swasta (BUMS) yang bergerak di bidang jasa yang menyediakan akomodasi perhotelan bagi para pelanggan dengan mengutamakan faktor kenyamanan ketika menggunakan jasa ini. faktor pengawasan merupakan faktor yang sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan dari perusahaan ini. Permasalahan terkait dengan sumber daya manusia masih saja terjadi di perusahaan ini contohnya seperti kurangnya pimpinan melakukan pengukuran kerja setiap kerja yang dilakukan oleh karyawan

karna masih banyak karyawan yang harus di ukur setiap kerja yang dilakukan apakah sudah benar dan sesuai kemauman dari perusahaan agar efektivitas kerja karyawan meningkat. dan malsalah yang menyangkut Pengawasan adalah kurangnya pimpinan melakukan usaha membandingkan kerja karyawan dengan karywan lainnya hal ini sangatlah penting unutm memicu seseorang dapat bekerja sesuai dengan kemauman peruusahaan.

Efektivitas kerja karyawan yang dilihat oleh penulis masih belum di katakan baik karna ada karyawan yang tidak bisa melakukan penyuaian diri terhadap pekrjaan yang ia lakukan dan perubahan-perubahan yang sering kali terjadi yang mengakibatkan pekerjaan yang ia lakukan itu yang sebenarnya mudah menjadi sulit. jukka masalah kepuasan kerja karywan yang menurut penulis sangat kurang yang biasa menghambat pekerjaanya dan kemampuan para karyawan untuk berlabah (prestasi kerja) hal-hal ini merupakan masalah yang sering terjadi dalam perusahaan disebabkan karena kurangnya pengawasan pimpinan Travello Hotel Manado yang dapat mengurangi efektivitas kerja karyawan.

Untuk itu dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan, Pimpinan harus melakukan pengawasan yang baik sehingga efektivitas kerja dalam diri karyawan meningkat. Pengawasan yang baik dan rutin akan menciptakan Efektivitas kerja karyawan menjadi lebih baik.

Berdasarkan adanya masalah dan latar belakang maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Pengawasan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan pada Travello Hotel Manado”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah diatas, maka masalah yang akan diteliti dan dianalisis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengawasan yang dilakukan pada Trevello Hotel Manado?
2. Bagaimana Efektivitas kerja Kerja Karyawan pada Travello Hotel Manado?
3. Apakah Pengawasan Berpengaruh Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan Pada Travello Hotel Manado?

1.3 Tujuan Dan Manfaat

1. Tujuan

Dari rumusan masalah tersebut, akan yang menjadi tujuan penelitian adalah :

- a. Untuk mengetahui Pengawasan yang dilakukan Pada Travello Hotel Manado.
- b. Untuk mengetahui Efektifitas kerja karyawan di Trevello Hotel Manado.
- c. Untuk Mengeahui Pengaruh Pengawasan dalam meningkatkan Efektivitas kerja karyawan Pada Travello Hotel Manado?

2. Manfaat

Dari hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat antara lain :

- a. Dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan manajemen sumberdaya pada hotel travello manado.

- b. Sebagai bahan pengembangan pembelajaran manajemen sumber daya manusia di jurusan Administrasi Bisnis khusus program Manajemen bisnis Politeknik Negeri Manado.
- c. Sebagai tambahan wawasan bagi penulis dalam mengembangkan kemampuan penulisan karya ilmiah di masa datang.

BAB II

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS

2.1 Konsep Pengawasan

2.1.1 Penertian Pengawasan

Pengawasan merupakan fungsi manajerial yang keempat setelah perencanaan, Pengorganisasian, dan pengarahan. sebagai salah satu fungsi manajemen, mekanisme pengawasan di dalam suatu organisasi memang mutlak diperlukan. pelaksanaan suatu rencana atau program tanpa diiringi dengan suatu sistem pengawasan yang baik dan berkesinambungan, jelas akan mengakibatkan lambatnya atau bahkan tidak tercapainya sasaran dan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Susatyo Herlambang (2013:141) Pengawasan adalah proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen dapat tercapai. proses ini berkaitan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan.

Schermerhorn dalam Ernie dan Saefullah (2005:317) mendefinisikan pengawasan merupakan sebagai proses dalam menetapkan ukuran kinerja dalam pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan ukuran yang telah ditetapkan tersebut.

Menurut Manullang (1996 : 127), 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 memeperbaikinya, baik pada waktu itu ataupun waktu-waktu yang akan datang. Dua prinsip pokok, yang merupakan suatu *condition sine qua non* bagi suatu sistem pengawasan yang efektif ialah adanya rencana tertentu dan adanya pemberian instruksi-instruksi serta wewenang kepada bawahan.

2.1.2 Tujuan Pengawasan

Tujuan utama dari pengawasan yaitu mengusahakan supaya apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Mencari dan memberitahu kelemahan-kelemahan yang dihadapi. Adapun tujuan pengawasan menurut (Sukarna,1993: 112) antara lain:

- a. untuk mengetahui jalanya pekerjaan lancar atau tidak.
- b. Untuk memperbaiki kesalahan – kesalahan yang dibuat oleh pegawaiidan mengusahakan pencegahan agar tidak terulang kembali kesalahan yang serupa atau timbulnya kesalahan baru.
- c. Untuk mengetahui apakah penggunaan budget yang telah ditetapkan dalam planning terarah kepada sasaran dan sesuai dengan yangtelah ditentukan.
- d. Untuk mengetahui apakah pelaksanaan biaya telah sesuai dengan program seerti yang telah ditetapkan dalam planning atau tidak.

- e. Untuk mengetahui hasil pekerjaan dengan membandingkan dengan apayang telah ditetapkan dalam rencana (standar) dan sebagai tambahan.
- f. Untuk mengetahui apakah pelaksanaan kerja sesuai dengan prosedur atau kebijaksanaan yang telah ditentukan.

2.1.3 Proses Pengawasan

pengawasan adalah serangkaian kegiatan didalam melaksanakan pengawasan terhadap suatu tugas atau pekerjaan dalam suatu organisasi. Proses pengawasan terdiri dari beberapa tindakan langkah pokok yang bersifat fundamental bagi semua pengawasan Menurut Susatyo Herlambang (2013:144):

- a. Penetapan standar pelaksanaan/perencanaan

Tahap pertama dalam pengawasan adalah menetapkan standar pelaksanaan, standar mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil-hasil.

- b. Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan

Penetapan standar akan sia-sia bila tidak disertai berbagai cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan nyata. Tahap kedua ini menentukan pengukuran pelaksanaan kegiatan secara tepat.

- c. Pengukuran pelaksanaan kegiatan

setelah proses diatas digunakan maka tahap berikutnya adalah perjalanan proses yang akan dilakukan secaraberulang-ulang dan terus menerus selama pelaksanaan kegiatan.

- d. Perbandingan pelaksanaan dengan standar analisis

penyimpangan Tahap kritis dari proses pengawasan adalah membandingkan pelaksanaan nyata dengan pelaksanaan yang telah direncanakan atau standar yang telah ditetapkan.

e. Tindakan koreksi bila diperlukan

apabila hasil dari suatu analisa memerlukan suatu tindakan koreksi, tindakan itu harus segera diambil,

2.1.4 Teknik pengawasan

Teknik pengawasan adalah cara melaksanakan pengawasan dengan terlebih dahulu menentukan titik-titik pengawasan sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan mengenai keadaan keseluruhan kegiatan organisasi. Menurut Siagian (2008:259) teknik-teknik yang dapat digunakan dalam pengawasan antara lain adalah sebagai berikut :

- a. Pengamatan langsung atau observasi oleh manajemen untuk melihat sendiri bagaimana cara para petugas operasional dalam menyelenggarakan dan menyelesaikan tugasnya. Disamping itu dengan pengamatan langsung para bawahan akan merasa diperhatikan oleh pemimpinnya sehingga dalam diri bawahan tidak timbul kesan bahwa pimpinan “jauh” dan “tidak terjangkau”
- b. Melalui laporan lisan atau tertulis yang sehari-hari para pimpinan mengawasi secara langsung kegiatan para bawahannya. Dalam semua organisasi, penyampaian laporan dari seseorang bawahan kepada atasannya yang merupakan hal yang bukan hanya biasa terjadi akan tetapi merupakan keharusan.

- c. Melalui penggunaan kuesioner yang respondennya adalah para pelaksana kegiatan operasional. Penggunaan kuesioner sangat bermanfaat apabila maksudnya untuk menggali informasi tentang situasi yang nyata dihadapi dilapangan dari sejumlah besar tenaga pelaksana kegiatan operasional.
- d. Wawancara Apabila diperlukan wawancara dengan para penyelenggara berbagai kegiatan operasional pun dapat dilakukan dalam rangka pengawasan.

2.1.5 Jenis-Jenis Pengawasan

Menurut Andri Feriyanto E. Shyta Triana (2015:64) pada dasarnya ada beberapa jenis pengawasan yang dapat dilakukan, yaitu :

1. Pengawasan Intern dan Ekstern

pengawasan intern adalah pengawasan yang dilakukan oleh orang atau badan yang ada dalam lingkungan unit organisasi yang bersangkutan. pengawasan dalam bentuk ini dapat dilakukan dengan cara pengawasan atasan langsung atau pengawasan melekat (*built in control*) atau pengawasan secara rutin. pengawasan ekstern adalah pemeriksaan yang dilakukan oleh unit di luar organisasi yang diawasi.

2. Pengawasan Preventif dan Represif

pengawasan Preventif lebih dimaksudkan sebagai pengawasan yang dilakukan terhadap suatu kegiatan sebelum kegiatan itu dilakukan atau dilaksanakan, sehingga dapat mencegah terjadinya penyimpangan. pengawasan represif adalah pengawasan yang dilakukan terhadap suatu kegiatan setelah kegiatan itu dilakukan.

3. Pengawasan Pasif dan Aktif

pengawasan dekat (pasif) dilakukan sebagai bentuk pengawasan yang dilaksanakan di tempat kegiatan yang bersangkutan. hal ini berbeda dengan pengawasan jauh (pasif) yang melakukan pengawasan melalui penelitian dan pengujian terhadap surat-surat pertanggung jawaban pelaksanaan kegiatan.

2.2 Konsep Efektivitas

2.2.1 Pengertian Efektivitas Kerja

menurut Gibson (2000:28) menyatakan bahwa efektivitas adalah konteks perilaku organisasi yang merupakan hubungan antara produksi, kualitas, efisiensi, fleksibilitas, kepuasan, sifat keunggulan dan pengembangan.

Efektivitas menurut Siagian (2001:24) adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti makin tinggi efektivitasnya. Menurut Indrawijaya (2001:68) Efektivitas adalah pemanfaatan sumber sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah pekerjaan tepat pada waktunya.

Menurut Gie (2000:24) Efektivitas adalah keadaan atau kemampuan kerja yang dilaksanakan oleh manusia untuk memberukan nilai guna yang diharapkan.

Dari pengertian tentang efektivitas dan kerja diatas jika digabungkan akan memperoleh suatu pengertian yaitu efektivitas kerja adalah akibat atau efek yang

timbul akibat sejumlah rangkaian aktivitas jasmani dan rohani yang dilakukan oleh manusia untuk mencapai tujuan tertentu. Disisi lain suatu pekerjaan dikatakan efektif bila dapat diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Dari semua uraian diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan aktivitas pekerjaan yang memberikan hasil atau akibat seperti yang dikehendaki sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

2.2.2 Faktor – faktor yang menentukan Efektivitas Kerja

Banyak faktor yang mempen garuhi efektivitas kerja, seperti yang dikemukakan oleh Ricard M. Steers(2005:20), yang menyatakan adanya empat factor yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja yaitu :

a. Karakter Organisasi

Terdiri dari struktur dan teknologi organisasi dimana yang dimaksud struktur adalah hubungan yang relatif tetap sifatnya, sehubungan dengan susunan sumber daya manusianya. Struktur meliputi bagaimana organisasi menyusun orang-orang atau mengelompokkan orang-orang dalam menyelesaikan pekerjaannnya Sedangkan yang dimaksud teknologi adalah mekanisme suatu organisasi untuk mengubah masukan mentah menjadi keluaran jadi. Dengan teknologi yang tepat akan menunjang kelancaran organisasi didalam mencapai sasaran, disamping juga dituntut adanya penempatan orang yang tepat pada tempat yang tepat pula.

b. Karakteristik Lingkungan

Mempunyai pengaruh penting di dalam organisasi. Lingkungan itu mencakup dua aspek yang berhubungan, yaitu lingkungan ekstern dan intern.

c. Karakteristik Pekerja

Merupakan karakteristik yang penting, karena pekerja merupakan daya yang langsung berhubungan dengan pengelolaan sumber daya yang ada di dalam organisasi. Pekerja merupakan modal utama didalam organisasi yang akan berpengaruh terhadap efektivitas kerja, karena walaupun teknologi yang canggih dan didukung adanya struktur yang baik, tanpa adanya pekerja maka semuanya itu tidak berguna.

d. Karakteristik Manajemen

Kebijaksanaan dan praktek manajemen dapat mempengaruhi pencapaian hasil atau dapat juga merintangi pencapaian tujuan. Dalam hal ini mencakup bagaimana kebijaksanaan dan praktek pimpinan dalam tanggung jawabnya terhadap para pekerja dan organisasi.

2.2.3 Faktor yang mempengaruhi Efektivitas Kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan adalah:

a. Keterampilan

Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap efektivitas kerja pegawai. Keterampilan pegawai dalam suatu instansi dapat ditingkatkan melalui latihan-latihan.

b. Motivasi

Dengan adanya motivasi mendorong seseorang untuk lebih giat dalam menjalankan tugasnya.

c. Disiplin Kerja

Keadaan yang menyebabkan dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma /peraturan yang telah ditetapkan.

d. Sikap dan etika

Etika dalam hubungan kerja sangat penting karena akan menciptakan hubungan yang selaras, serasi dan seimbang antara pelaku dalam proses yang akan meningkatkan efektivitas kerja.

e. Gizi dan kesehatan

Apabila ada karyawan yang mengalami gangguan kesehatan dan ia tidak dapat melaksanakan pekerjaannya maka secara otomatis tidak akan ada efektivitas kerja.

f. Tingkat penghasilan

Penghasilan atau gaji yang cukup berdasarkan prestasi kerja akan memberi semangat sehingga efektivitas kerja akan tercapai.

g. Lingkungan kerja iklim kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang mendukung akan menambah kerja yang lebih efektif.

h. Sarana / alat

Dengan adanya peralatan dan perlengkapan yang memadai dan menunjang akan meningkatkan efektivitas kerja.

i. Manajemen

Adanya manajemen yang baik maka pegawai akan terorganisasi dengan baik yang akan mendukung suatu efektivitas kerja.

j. Kesempatan berprestasi

Setiap orang ingin mengembangkan potensi yang ada pada dirinya dengan diberikan kesempatan berprestasi maka pegawai akan dapat meningkatkan efektivitas kerjanya.

2.2.4 Alat Ukur Efektivitas Kerja

Untuk mengukur efektivitas kerja menggunakan kriteria ukuran yaitu dalam usaha membina pengertian efektivitas yang semula bersifat abstrak itu menjadi sedikit banyak mengidentifikasi segi-segi yang lebih menonjol yang berhubungan dengan konsep ini (Steers, 2005:20). namun kriteria yang paling banyak digunakan adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan menyesuaikan diri (keluwesan)

Kemampuan menyesuaikan diri sangatlah penting, karena hal ini merupakan tujuan organisasi, dimana dengan mampu menyesuaikan diri karyawan akan dapat bekerjasama dengan orang lain sehingga pemenuhan kebutuhan dan tujuan organisasi tercapai.

2. Produktivitas kerja

Prestasi kerja yaitu suatu penyelesaian tugas pekerjaan yang sudah dibebankan sesuai dengan target yang telah ditentukan bahkan ada yang melebihi target yang telah ditentukan sebelumnya. Secara sederhana umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor penting yaitu :

- a. Kemampuan dan minat seorang pekerja.
- b. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan.
- c. Peranan seorang pekerja dan tingkat motivasi kerja.

Untuk mencapai prestasi kerja seperti yang diinginkan maka diperlukan kerja keras sesuai dengan fungsi peranan di dalam organisasi yang dimasukinya. Prestasi kerja dapat dirasakan bila seseorang telah berhasil melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Prestasi kerja yang telah dicapai akan mempengaruhi orang lain untuk dapat melakukan hal yang sama dengan demikian maka hasil kerja di dalam organisasi mungkin lebih baik.

Dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja juga merupakan faktor penting dalam rangka mencapai tujuan organisasi, karena tanpa adanya prestasi kerja keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi akan sulit.

3. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah faktor yang berhubungan langsung dengan sumber daya manusia sebagai karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi. Kepuasan kerja merupakan tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau

pekerjaan dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu, bahwa mereka dapat imbalan yang setimpal, dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dan organisasi tempat mereka berada.

4. Kemampuan berlaba (prestasi kerja)

Kemampuan pekerja memberikan sumbangan pada suatu organisasi sebagai imbalan motivasi pekerja yang sangat menentukan kehendak pekerja untuk menyumbang. Sifat-sifat ini dianggap relatif mantap sepanjang waktu, walaupun mungkin akan timbul perubahan akibat intervensi dari luar misalnya pelatihan karyawan.

5. Pencapaian sumber daya

Sehubungan dengan pencapaian sumber daya telah diidentifikasi tiga bidang yang saling berhubungan. Pertama, mengintegrasikan dan mengkoordinasi sebagai sub sistem organisasi (yaitu produktif, pendukung pemeliharaan, penyesuaian dan manajemen) sehingga setiap sub sistem mempunyai sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan tugas utamanya. Kedua, berhubungan dengan penetapan, pengimplementasian dan pemeliharaan pedoman-pedoman kebijakan. Pedoman kebijakan dapat mendukung efektivitas organisasi dengan memastikan bahwa organisasi menarik manfaat dari keputusan dan tindakan yang lalu dan menekan pemborosan energi atau fungsi ganda dalam beberapa bagian sampai seminimal mungkin. Ketiga, setiap rancangan atau sistem pada penelaah organisasi mengakui adanya serangkaian umpan balik dan lingkaran kendali yang menjalankan fungsinya demi menjamin agar organisasi tetap pada terjadinya dalam usaha pencapaian tujuan.

2.3 Tinjauan Pustaka

Berikut ini adalah penelitian terlebih dahulu yang bisa di jadikan acuan, pendukung, ataupun pembanding yang dapat menunjukkan ketepatan tindakan yang akan dilakukan dalam penelitian.

penelitian yang pertama oleh Dian handayana (2013), Penelitian berjudul : pengaruh pengawasan Kerja terhadap Efektivitas kerja di Pegawai di Kantor Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Ciamis Dari hasil pengolahan data melalui analisis data diperoleh angka rata-rata untuk variabel prinsip-prinsip pengawasan di Kantor Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Ciamis sebesar 51 yang berarti termasuk kategori sedang, dengan angka prosentase sebesar 63,75% yang berada pada kategori cukup. Begitu pula untuk efektivitas kerja pegawai di Kantor Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Ciamis di dapat nilai angka rata-rata sebesar 45,83 yang berarti termasuk kategori sedang atau dengan prosentase sebesar 57,29% yang berada pada kategori cukup. Berdasarkan analisis angket dari responden melalui uji statistik koefisien korelasi di dapat nilai sebesar 0,75. Teknik statistik yang digunakan untuk menghitung besarnya koefisien determinasi yaitu dengan cara mengkuadratkan nilai korelasi product moment dan diperoleh nilai sebesar angka prosentase 57,15% yang artinya pengawasan oleh kepala Kantor Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Ciamis berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai. Sedangkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,319 > 2,624$), dengan demikian dapat dinyatakan

bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian yang diajukan terbukti kebenarannya.

Penelitian yang kedua dari Putri qory Maisyarah (2012) pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja karyawan pada kantor dinas PT Angkasa Pura II (Persero) Medan. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis kuantitatif pengujian signifikan parsial (uji-t), regresi linier sederhana determinansi (R^2). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Medan yang terdiri dari 3 divisi yaitu divisi teknik elektronika dan listrik, divisi teknik dan peralatan serta divisi administrasi 366 orang. Metode penarikan sampel yang digunakan adalah *Proportionate Stratified Random Sampling* yaitu metode penarikan sampel acak secara proporsional untuk setiap kelompok strata di dalam populasi sebanyak 80 karyawan/responden. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan *SPSS versi 17.00 for windows*. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Pengawasan (X) terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y) pada Kantor Dinas PT Angkasa Pura II (Persero) Medan. Analisis koefisien determinan (R^2) dilihat dari *Adjusted R²* sebesar 78,3% yang berarti variabel efektivitas kerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel pengawasan (X) sedangkan sisanya merupakan kontribusi variabel independen lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

2.4 Kerangka Pikir

Tujuan perusahaan adalah memperoleh keuntungan dan berkembang menjadi besar dalam memperoleh kemajuan usaha. Tujuan tersebut akan diperoleh jika efektivitas kerja pegawainya meningkat, karena keberhasilan perusahaan dapat dilihat dari efektivitas kerja pegawainya. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi untuk tercapainya efektivitas kerja, salah satu diantaranya adalah pengawasan yang baik berikut ini adalah kerangka pikir dalam penelitian ini :

Gambar 1
Alur pikir



2.6 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan maka hipotesis diterima. Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya. Hipotesis dalam penelitian ini adalah Hipotesis Kerja (H_a):

“Diduga ada pengaruh pengawasan dalam meningkatkan efektivitas kerja Karyawan Pada Travello Hotel Manado”.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian

Tempat diadakannya penelitian ini adalah Travello Hotel Manado Waktu penelitian ini dirancang selama 4 (empat) bulan, mulai dari bulan Februari- Juni 2015. Mulai dari pengajuan judul penelitian, bimbingan proposal Tugas Akhir, ujian proposal Tugas Akhir, bimbingan Tugas Akhir dan ujian Tugas Akhir.

3.2 Jenis Penelitian Dan Metode Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini memiliki 2 variabel yaitu, variabel independen/ variabel yang mempengaruhi dan variabel dependen/ variabel yang dipengaruhi. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Pengawasan Kerja, sebagai variabel bebas (*independen*) terhadap Efektivitas kerja karyawan sebagai variabel terikat (*dependen*).

3.2.2 Metode Penelitian

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- **Metode Penelitian Lapangan (*Field Research*)**

Metode ini mengadakan penelitian langsung ke perusahaan untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan yang terkait dengan

permasalahan yang sedang terjadi di lapangan mengenai mengenai Pengawasan dan dampaknya terhadap Efektivitas kerja karyawan.

- **Metode Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)**

Penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan bahan – bahan dari berbagai literatur yang berkaitan dengan Pengawasan dan Efektivitas Kerja baik dari kantor maupun dari luar kantor. yang diperoleh dari perusahaan sebagai data-data tambahan atau dari sumber-sumber terkait seperti literatur, studi pustaka, referensi, jumlah karyawan, visi misi, job description, sejarah perusahaan, struktur perusahaan dan internet yang berkaitan dan mendukung penelitian ini.

3.3 Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data

3.3.1 Jenis Data

Menurut Nazir (2003 : 122) data adalah keterangan mengenai sesuatu yang diperlukan dalam sebuah penelitian. Untuk memperoleh data yang lengkap dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan dua jenis data yaitu :

1. Data Primer

Data primer adalah data informasi yang diperoleh dari sumber-sumber primer, yakni yang asli, informasi dari tangan pertama atau responden. Dalam penelitian ini data diperoleh langsung dari karyawan Travello Hotel Manado. Dalam hal ini yaitu data hasil kuesioner dan observasi terhadap karyawan yang diolah langsung oleh Penulis.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari perusahaan sebagai data-data tambahan atau dari sumber-sumber terkait seperti literatur, studi pustaka, referensi, jumlah karyawan, visi misi, job decription, sejarah perusahaan, sturktur perusahaan dan internet yang berkaitan dan mendukung penelitian ini.

3.3.2 Metode Pengumpulan Data

Sedangkan Metode Pengumpulan Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Observasi (*Observation*)

Penulis melakukan pengamatan terhadap Pengawasan kerja dan Efektivitas Kerja Karyawan di Travello Hotel Manado.

2. Kuesioner (*Questioner*)

Pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan yang berkaitan dengan Pengawasan Kerja dan Efektivitas kerja karyawan beserta indikator-indikatornya.

3. Kajian Pustaka

Penulis mencari referensi-referensi yang terkait dengan Pengawasan Kerja terhadap Efektivitas kerja pegawai dari sumber-sumber seperti buku-buku literatur melalui studi pustaka dan situs internet yang berkaitan dan mendukung penelitian ini.

3.4 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2012:119) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kuitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudia kesimpulanya. populasi dibatasi sebagai sejumlah kelompok atau individu yang paling sedikit mempunyai satu sifat yang sama.

sedangkan Sampel menurut Sugiyono (2012:120) adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, meskipun hanya merupakan bagian dai populasi, kenyataan-kenyataan yang diperoleh dari sampel itu harus dapat menggambarkan dalam populasi.

Sedangkan yang menjadi sampel adalah para Karyawan yang ada Travello Hotel Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan pada Travello Hotel Manado yang berjumlah 69 Karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah merupakan populasi diambil sebanyak, yaitu sebanyak 36 orang pegawai.

Pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling* yaitu pemilihan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2012 128). Teknik *Simple random sampling* ini dipilih menjadi sampel dengan karakteristik yang sama dengan populasi.

3.5 Definisi Operasional Variabel dan Pengukurannya

3.5.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian merupakan suatu atribut dari sekelompok objek yang diteliti yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lain dalam kelompok

tersebut Variabel penelitian, dalam penelitian ini ada 1 variable bebas, yaitu: Pengawasan Kerja yang disimbol X, dan Efektivitas kerja, sebagai variabel terikat yang disimbol Y. Dalam penelitian ini, variabel-variabel penelitian dijabarkan kedalam sub-variabel atau bagian dari variabel.

Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini dan Indikator kedua Variabel X dan Y adalah:

Tabel 1
Operasional Variabel

Variabel	Definisi operasional	indikator	Skala pengukuran
Pengawasan (X)	Suatu proses kegiatan yang dilakukan untuk memantau, mengukur dan bila perlu melakukan perbaikan atas pelaksanaan pekerjaan sehingga apa yang telah direncanakan dapat dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang diinginkan.	1. Penentuan standart. 2. Mengadakan pengukuran. 3. Adanya proses pelaksanaan kerja. 4. Adanya Usaha Membandingkan. 5. Melakukan tindakan	likert
Efektivitas kerja (Y)	Pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya.	1. Penyesuaian diri 2. Produktivitas kerja 3. Kepuasan kerja 4. Kemampuan prestasi kerja 5. Pencapaian tujuan.	likert

Sumber : Pengolahan data 2015

3.5.2 Skala Pengukuran Variabel

Pada penelitian ini menggunakan skala *Likert* yaitu digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2005:21). Skala *Likert* adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam kuesioner, dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survei. Nama skala ini diambil dari nama Rensis Likert, yang menerbitkan suatu laporan yang menjelaskan penggunaannya. Sewaktu menanggapi pertanyaan dalam skala *Likert*, responden menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia.

Kriteria pengukurannya adalah sebagai berikut:

Tabel 2
instrumen skala *Likert*

No.	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-ragu (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

sumber : sugiono (2005)

3.6 Metode Analisis

3.6.1 Pengukuran Validitas dan Reliabilitas

Kesimpulan penelitian yang berupa jawaban atau pemecahan masalah penelitian sangat bergantung pada kualitas data yang dianalisis dan instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Ada dua konsep untuk mengukur kualitas data yaitu uji validitas dan uji realibilitas. Suatu penelitian akan menghasilkan kesimpulan biasa jika datanya kurang reliabel dan kurang valid.

A. Uji Validitas

Validitas mengandung pengertian sejauh mana instrumen dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur (Sugiyono, 2005:4). Suatu skala dapat memiliki validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi. Pengujian validitas ini dapat dilakukan dengan menggunakan kisi-kisi instrument atau matriks pengembangan instrumen dengan materi pembelajaran yang diajarkan (Sugiyono, 20012:129). Dalam kisi-kisi terdapat variabel yang diteliti, indikator sebagai tolak ukur dan nomor butir item pertanyaan dan pernyataan yang dijabarkan dari indikator. Selain validitas isi, validitas dapat diketahui dengan melihat validitas item yaitu mengkorelasikan setiap skor item dengan total skor item yang diperoleh individu.

Pengujian validitas data-data keaslian butir dalam penelitian ini dengan menggunakan program komputer Microsoft Excel, dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*.

Rumus Korelasi *Product Moment*:

$$r_{xy} = \frac{N \cdot \sum xy - \sum x \cdot \sum y}{\sqrt{\{ (N \cdot \sum x^2) (\sum x)^2 \cdot (N \cdot \sum y^2) - (\sum y)^2 \}}}$$

Keterangan :

r_{xy} : koefisien korelasi *product moment* antara skor item dengan skor total.

N : Jumlah Subjek.

$\sum x$: jumlah dari keseluruhan item skor total

$\sum xy$: Jumlah perkalian skor item dengan skor total.

$\sum x^2$: Jumlah Kuadrat skor item.

$\sum y^2$: Jumlah Kuadrat tota.

B. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2002: 154). Pada penelitian ini untuk mencari reliabilitas instrumen menggunakan rumus alpha α , karena instrumen dalam penelitian ini berbentuk angket atau daftar pertanyaan yang skornya merupakan rentangan antara 1-5 dan uji validitas menggunakan item total, dimana untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian maka menggunakan rumus alpha α :

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya, maksudnya apabila dalam beberapa pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok yang sama diperoleh hasil yang relatif sama. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik Formula Alpha Cronbach dan dengan menggunakan program Microsoft Exel.

Rumus :

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S^2 j}{S^2 x} \right)$$

Keterangan :

α = koefisien reliabilitas alpha

k = jumlah item

Sj = varians responden untuk item I

Sx = jumlah varians skor total

3.6.2 Analisis Korelasi

Analisa terhadap data-data yang telah dikumpulkan untuk menyatakan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat , maka digunakan korelasi. Korelasi menurut (Jonathan Sarwono, 2006: 37) adalah sebagai berikut: “Korelasi digunakan untuk melihat kuat lemahnya hubungan antara variabel bebas dan tergantung” . Kuat lemahnya hubungan antara variabel X dan variabel Y dalam penelitian ini, dibuktikan dengan menggunakan analisis Korelasi Pearson *Product Moment*, karena dalam penelitian ini penulis mempergunakan metode penelitian analisis deskriptif dan skala pengukuran ordinal. Analisis *Korelasi Product Moment* digunakan untuk mengukur kuat atau lemahnya hubungan dan membuktikan hipotesis peran komite audit dalam meningkatkan pelaksanaan prinsip-prinsip *good corporate governance*.

Rumus dari analisis *Korelasi Product Moment* adalah:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

X = Pengawasan Kerja

Y = Efektivitas Kerja

n = Banyaknya sampel

Kriteria yang digunakan untuk menentukan tinggi rendahnya hubungan yang terjadi antara variabel sebagai berikut :

Interval Koefisien		Tingkat Hubungan
--------------------	--	------------------

0,00 - 0,19	=	Sangat rendah
-------------	---	---------------

0,20 - 0,39	=	Rendah
-------------	---	--------

0,40 - 0,59	=	Cukup
-------------	---	-------

0,60 - 0,79	=	Kuat
-------------	---	------

0,80 - 1,00	=	Sangat Kuat
-------------	---	-------------

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui variasi hubungan variabel terikat yang disebabkan oleh variabel bebas dengan rumus sebagai berikut :

$$D = R^2 \cdot 100 \%$$

Dimana :

D = Koefisien Determinasi

R = koefisien korelasi multiple

3.6.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Pada penelitian ini digunakan analisis regresi untuk mengetahui adanya peranantara variabel bebas dan variabel terikat. Pengertian analisis regresi menurut Jonathan Sarwono (2006: 65) adalah sebagai berikut:

“Analisis regresi adalah analisis yang meliputi metode-metode yang digunakan untuk memprediksi nilai-nilai dari satu atau lebih variabel tergantung yang dihasilkan adanya pengaruh satu atau lebih variabel bebas”.

Dalam penelitian ini digunakan regresi linier sederhana karena data-data yang ada di dalam penelitian ini masih bersifat sedarhana yaitu hanya ada satu variabel dependen dan satu variabel independen. Pengertian regresi linier sederhana menurut (Jonathan Sarwono 2006: 66) adalah sebagai berikut:

“Regresi linier sederhana mengestimasi besarnya koefisien-koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linier yang melibatkan satu variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya nilai variabel tergantung”.

Penulis juga akan melakukan uji statistik analisis regresi untuk mengetahui ada atau tidaknya peran antara variabel X terhadap variabel Y dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Dimana nilai a dan b dicari terlebih dahulu dengan menggunakan persamaan sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum x^2)(\sum y) - (\sum x)(\sum xy)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

keterangan :

X : Pengawasan Kerja

Y : Efektivitas Kerja

a : nilai konstan

b : angka arah / koefisien Regresi

n : banyaknya sampel

3.6.4 Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis pengaruh variabel bebas (X) Pengawasan, terhadap variabel terikat (Y) Efektivitas Kerja pada Travello Hotel Manado yang ditetapkan **dalam** penelitian ini, Digunakan uji F, dengan mengkonsultasikan Fhitung dengan Ftabel pada taraf signifikan 5% dengan ketentuan :

- a. Jika Fhitung > Ftabel pada taraf signifikan 5% maka Ho diterima, artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara Pengawasan terhadap Efektivitas kerja pada Travello Hotel Manado.
- b. Jika Fhitung < Ftabel, maka berlaku kebalikannya Ho ditolak.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Perusahaan

Sebelum dibangun menjadi Travello Hotel Manado, lahan yang ada masih berupa gedung setengah jadi milik dari sebuah bank swasta. Kemudian gedung beserta lahannya diambil alih oleh PT. Habitat Indah Pratama dengan jajaran komisarisnya Ibu Debby Wongkar (Jakarta), Bapak Lucky Bagi dan Bapak Fajar Anggun Putra (Manado). Dari mereka ini yang menjadi Direktur Utamanya adalah Bapak Lucky Bagi.

Pembangunan fisik hotel dimulai pada tahun 2007, dan mulai beroperasi pada tanggal 5 Desember 2008. Kemudian atas berkat rahmat Tuhan, Travello Hotel Manado langsung diresmikan oleh Presiden RI, Bapak Susilo Bambang Yudhoyono pada tanggal 26 Desember 2008 sebagai hotel bintang tiga.

Untuk menjalankan tanggung jawab kelangsungan investasi mereka, PT. Habitat Indah Pratama membentuk yang dipimpin oleh General Manager bernama Bapak Stanley M. Sepang sampai saat ini, yang kemudian merangkap juga sebagai Direktur Operational PT. Habitat Indah Pratama. Di bawah kepemimpinannya, Travello Hotel berkomitmen menjadi hotel yang ramah lingkungan. Demikianlah pada bulan Maret 2009, Travello Hotel menjadi hotel pertama di luar pulau Jawa dan yang ke-3 di Indonesia tergabung dalam International Green Hotel Association (*save water, save energy and reduce solid*

waste—while saving money—to help PROTECT OUR ONE AND ONLY EARTH!).

Saat ini Travello Hotel Manado memiliki 99 kamar, meeting room dan board room, restaurant, bar, business center, akses internet gratis di dalam kamar maupun public area, lahan parkir yang luas, serta *service concept* yang lebih ‘santai’, dimana tujuannya adalah untuk memberi kesan ‘rumah’ buat semua tamu yang datang. Oleh sebab itu hingga kini Travello tetap konsisten berusaha untuk selalu tampil beda, sesuai slogan Travello Hotel sendiri yaitu: “***Feel the difference***”

4.1.2 Visi dan Misi Persusahaan

Visi :

“Menjadi hotel terbaik di kawasan Asia Tenggara dari segi profesionalisme kerja, integritas, kepercayaan, kepuasan tamu, kekuatan di bidang financial, rasa memiliki yang tinggi, kebersamaan sebagai sebuah group perusahaan, inovasi, kerjasama yang baik, kualitas pelayanan, produktivitas, dan kemauan untuk berkembang”.

Misi :

“Perusahaan memiliki tujuan untuk menjadi group perhotelan dan *leisure* terkemuka di Indonesia dengan nilai prospek pertumbuhan yang menguntungkan bagi semua pihak yang terkait dengan perusahaan baik itu karyawan maupun pemilik hotel”.

4.1.3 Bidang Usaha

Hotel Travello Manado adalah Badan Usaha Milik Swasta (BUMS) yang bergerak di bidang jasa yang menyediakan akomodasi perhotelan milik PT Habitat Indah Pratama. Jajaran komisarisnya adalah Ibu Debby Wongkar (Jakarta), dan Bapak Fajar Anggun Putra (Manado) dan Bapak Lucky Bagi sebagai direktur utamanya.

4.1.4 Sumberdaya perusahaan

Travello Hotel Manado selain memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dibidangnya, juga operasionalnya didukung dengan adanya fasilitas-fasilitas yang memadai. Berikut adalah daftar saran-sarana pendukung Hotel Travello Manado yaitu :

- Gedung Hotel dengan letak yang strategis
- Fasilitas Transportasi yang memadai
- Fasilitas *Maintenance* yang lengkap (perangkat network)
- Ruang reservasi yang luas dan informatif
- Fasilitas reservasi via telepon, website, email, dan SMS.

Sumber daya lain yang lebih terperinci yaitu :

1. Mobil	= 2	Unit
2. Motor	= 2	Unit
3. Komputer	= 12	Unit
4. Komputer Server	= 1	Unit
5. Printer	= 7	Unit

Gambar 2.
Gedung Travello Hotel Manado

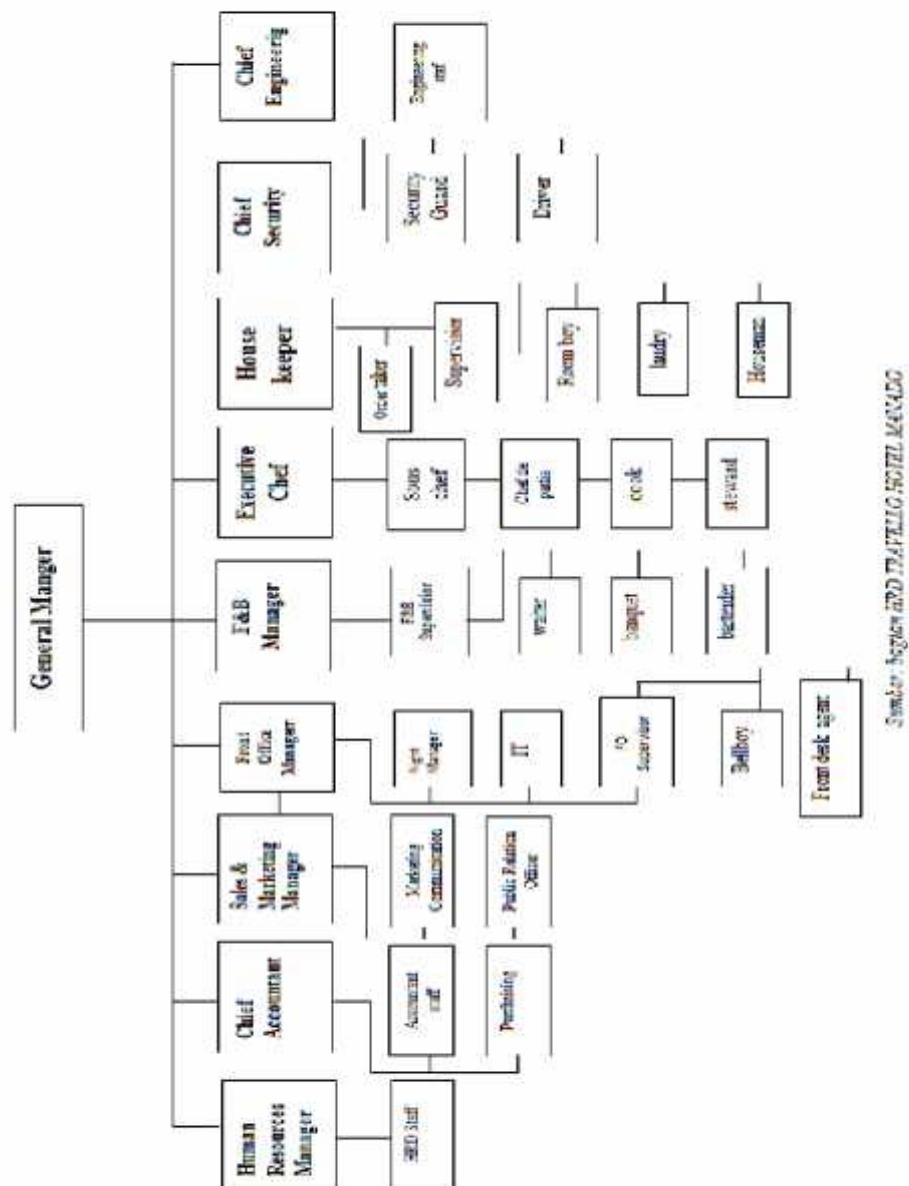


4.1.5 Sumber Daya Manusia

JUMLAH KARYAWAN :

- General Manager	: 1 orang
- Human Resources Manager, Food & Beverage Manager	: 1 orang (Rangkap)
- Chief Accountant	: 1 orang
- Sales & Marketing Manager Front Office Manager	: 1 orang (Rangkap)
- Executive Chef	: 1 orang
- Housekeeper	: 1 orang
- Chief Security	: 1 orang
- Chief Engineering	: 1 orang
- Pelaksana (karyawan)	: 61 orang
- Jumlah	: 69 orang

4.1.6 Struktur Organisasi



4.1.7 Deskripsi Pekerjaan

1. General Manager

- a. Bertanggung jawab terhadap operasional
- b. Membuat perencanaan
- c. Menciptakan budaya
- d. Menjalin Komunikasi dengan perusahaan lain.
- e. Membuat keputusan.

2. Human Resources Manager

- a. Bertanggung jawab terhadap semua administrasi karyawan.
- b. Melakukan Perekrutan karyawan
- c. Membuaat program pengembangan keterampilan karyawan.

3. Chief Accountant

- a. Bertanggung jawab terhadap semua administrasi karyawan.
- b. Melakukan Perekrutan karyawan
- c. Membuaat program pengembangan keterampilan karyawan.

4. Sales & Marketing Manager

- a. Membuat strategi pemasaran dan penjualan.
- b. Bertanggung jawab atas publikasi atau periklanan hotel.
- c. Memastikan penjualan kamar memenuhi target.
- d. Bertanggung jawab mempertahankan hubungan dengan pelanggan.

5. Front office Manager

- a. Bertanggung jawab terhadap semua aktifitas di Front office.
- b. Mengoptimalkan dan memaksimalkan occupancy rate hotel.
- c. Membuat laporan kamar check in dan check out, dan reservasi.
- d. Memberikan informasi tentang pelayanan hotel.
- e. Menyelenggarakan pembayaran tamu.
- f. Melayani telephone switch board, telex, dan telegram
- g. Menangani barang-barang bawaan tamu.

6. Food and Beverage Manager

- a. Bertanggung jawab atas pengelolaan makanan dan minuman.
- b. Membuat laporan pemakaian bahan baku / F&B cost.
- c. Menciptakan menu baru yang inovatif.

7. Housekeeper

- a. Bertanggung jawab atas kebersihan dan kerapihan fasilitas hotel
- b. Membersihkan dan merapikan kamar yang telah digunakan oleh tamu.
- c. Melaporkan kepada FO apabila kamar telah siap dijual.

8. Chief Security

- a. Bertanggung jawab atas keamanan hotel.
- b. Menghalau gangguan keamanan dari dalam atau dari luar hotel.

9. Chief Engineering

- a. Bertanggung jawab untuk memperbaiki dan menjaga peralatan dan fasilitas hotel.
- b. Membuat laporan mengenai perbaikan atau pembaharuan fasilitas.

10. Executive Chef

- a. Mengelolah dapur.
- b. Menyusun menu.
- c. Membuat standart recipe beserta food costnya
- d. Membuat purchase order.
- e. Mengawasi kelancaran kerja di kitchen department secara keseluruhan.

4.2 HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.2.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini dilaksanakan pada Travello Hotel Manado dengan sampel penelitian kepada karyawan. Berdasarkan data yang diperoleh, maka berikut ini akan menguraikan gambaran umum responden penelitian.

Kuisisioner yang disebar 36 eksemplar, semua kuisisioner memenuhi kriteria. Karakteristik responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini terdiri dari usia, jenis kelamin, pendidikan, masa bekerja dan gaji. Dalam kuisisioner responden tidak perlu mencantumkan identitas pribadi atau nama untuk kerahasiaan informasi yang diberikan responden.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan dari jenis kelamin, karyawan dibagi menjadi dua yaitu laki-laki dan perempuan. Dari hasil kuisisioner yang disebar ditemukan bahwa karyawan laki-laki lebih dominan dibandingkan dengan perempuan. Dari hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa karyawan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 28 orang dengan tingkat persentase 77,77% dan karyawan perempuan sebanyak 8 orang dengan tingkat persentase 22,22%. Adapun jumlah karyawan dapat dilihat pada tabel 4. berikut :

Tabel 3
Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Laki – laki	28	77,77
2	Perempuan	8	22,22
	Jumlah	36	100

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2015

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan pendidikan karyawan memiliki pendidikan SMA atau SMK yang paling banyak di temui yaitu orang dengan tingkat persentase 83,33%. Untuk sarjana S1 terdapat 9 orang dengan tingkat persentase 16,77%. Selengkapnya tabulasi data karyawan dapat dilihat pada tabel 5. berikut :

Tabel 4
Jumlah Karyawan Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SMA/SMK	30	83,33
2	S1	6	16,77
	Jumlah	36	100

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2015

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa, karyawan yang paling banyak bekerja pada Travello Hotel Manado adalah mereka yang berada pada range usia 18 -25 tahun sebanyak 24 orang dengan tingkat persentase 66,77%, diikuti usia 26 - 35 tahun yaitu sebanyak 8 orang dengan tingkat persentase 22,22%, kemudian selanjutnya usia 36 - 45 tahun yaitu sebanyak 4 orang dengan tingkat persentase 11,11%. Dimana jumlah karyawan berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 6 berikut

Tabel 5
Jumlah Karyawan Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	18 – 25 Tahun	24	66,77
2	26 – 35 Tahun	8	22,22
3	36 – 45 Tahun	4	11,11
	Jumlah	36	100

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Pengelompokan karyawan berdasarkan masa kerja memberikan hasil sebagai berikut : karyawan yang paling banyak memiliki masa kerja 3 - 5 tahun sebanyak 18 orang dengan tingkat persentase 50%, karyawan dengan masa kerja 1 - 3 tahun sebanyak 10 orang dengan tingkat persentase 27,88%, karyawan dengan masa kerja >6 tahun sebanyak 8 orang dengan tingkat persentase 22,22%. Adapun data selengkapnya dapat dilihat pada tabel 7 berikut :

Tabel 6
Jumlah Karyawan Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	1 – 3 tahun	10	27,88
2	3 – 5 tahun	18	50
3	> 6 tahun	8	22,22
	Jumlah	36	100

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2015

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pegawai

Pengelompokan karyawan berdasarkan Status Pegawai memberikan hasil sebagai berikut : karyawan dengan status Pegawai terbanyak adalah Karyawan Tetap dengan jumlah sebanyak 24 orang dengan tingkat persentase 66,77%, selanjutnya karyawan Kontrak dengan jumlah sebanyak 12 orang dengan tingkat persentase 33,33%. Adapun data selengkapnya dapat dilihat pada tabel 8 berikut

Tabel 7
Jumlah Karyawan Berdasarkan Status Karyawan

No	Status	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Karyawan kontrak	12	33,33
2	Pegawai Tetap	24	66,77
Jumlah		36	100

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2015

4.2.2 Hasil Analisis Deskriptif Statistik

Hasil analisis deskriptif untuk melihat proses penyebaran data berdasarkan ukuran gejala pusat dari variable Pengawasan dan Efektivitas kerja karyawan dari jawaban angket responden. Disamping itu akan dijelaskan juga total skor penyebaran data jawaban responden secara keseluruhan untuk variabel Pengawasan (X) dan Efektivitas Kerja (Y) Sebelum melakukan analisis maka terlebih dahulu variabel-variabel penelitian dideskripsikan untuk mengetahui karakteristik setiap variabel. Data yang dikumpulkan dari 36 responden ditabulasi menurut variabel penelitian dan dideskripsikan dengan bantuan fasilitas Data Analysis dari Microsoft Excel. Hasil analisis deskriptif disajikan pada tabel 8 berikut :

Tabel 8
Deskripsi Variabel Penelitian
Pengawasan (X) dan Efektivitas Kerja (Y)

Deskriptif Statistik	PENGAWASAN (X)	EFEKTIVITAS KERJA (Y)
Mean	31,66666667	29,80555556
Standard Error	0,708228284	0,720250667
Median	33	31
Mode	36	31
Standard Deviation	4,249369701	4,321504
Sample Variance	18,05714286	18,67539683
Kurtosis	0,389532585	0,884568652
Skewness	-0,98275711	-1,044857927
Range	17	19
Minimum	21	17
Maximum	38	36
Sum	1140	1073
Count	36	36

Sumber Data Pengelolaan Pribadi 2015

Untuk penjelasan deskriptif statistik penelitian mengenai variabel Pengawasan dan variable Efektivitas Kerja dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Deskripsi Pengawasan (X)

Berdasarkan hasil deskriptif statistik pada tabel 8 diperoleh nilai Maximum 38 dan Minimum 21 atau memiliki Range 17 serta nilai Sample Variance 18,05 dengan nilai Standard Error 0,708. Hal ini menggambarkan Pengawasan pada Travello Hotel Manado memiliki variasi nilai yang signifikan dengan tingkat kesalahan yang kecil, sehingga dapat digunakan sebagai variabel penelitian. Pada tabel 8 tersebut juga diperoleh nilai Mean 31,66 dengan nilai Skewness -0,982 dan nilai Kurtosis 0,389 yang mengarakterisasikan derajat

asimetri dari distribusi data Pengawasan disekitar nilai Median 31. Hal ini menggambarkan Pengawasan pada Travello Hotel Manado terdistribusi normal dengan Standard Deviation 4,249. Dengan kata lain, Pengawasan pada Travello Hotel Manado Manado belum maksimal.

2. Efektivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil deskriptif statistik pada tabel 8 diperoleh nilai Maximum 36 dan Minimum 17 atau memiliki Range 19 serta nilai Sample Variance 18,675 dengan nilai Standard Error 0,720. Hal ini menggambarkan bahwa Efektivitas kerja pada Travello Hotel Manado memiliki variasi nilai yang signifikan dengan tingkat kesalahan yang kecil, sehingga dapat digunakan sebagai variabel penelitian.

Pada tabel 8 tersebut juga diperoleh nilai Mean 29,805 dengan nilai Skewness -1,044 dan nilai Kurtosis 0,884 yang mengarakterisasikan derajat asimetri dari distribusi data Efektivitas kerja disekitar nilai Median 31. Hal ini menggambarkan bahwa Efektivitas pada Travello Hotel Manado terdistribusi normal dengan Standard Deviation 4,321. Dengan kata lain Efektivitas Kerja pada Travello Hotel Manado belum maksimal.

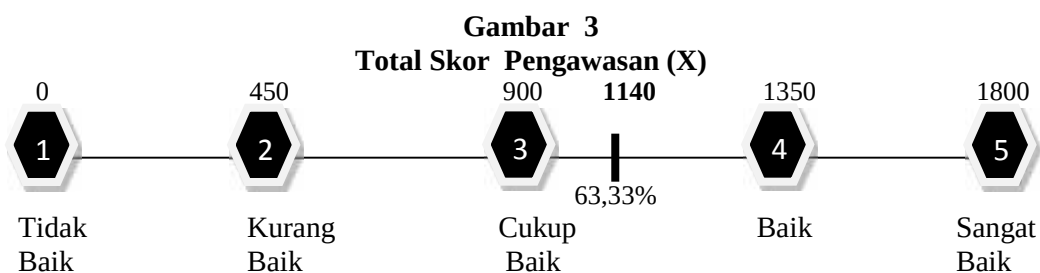
4.2.3 Total Skor Jawaban

Untuk mengetahui seberapa besar jawaban responden dari masing-masing variabel beserta jawaban setiap instrument dari 36 responden dalam hal ini Pengawasan (X) dan Efektivitas Kerja (Y) maka peneliti akan mengkaji seberapa baik total skor dari jawaban responden yang terkait dengan penelitian ini, adalah sebagai berikut :

1. Total Skor Pengawasan (X)

Instrumen penelitian untuk variabel Pengawasan sebanyak 10 pernyataan dengan 5 opsi yang diberikan skor 1 – 5, dan jumlah responden sebanyak 36 orang. Jumlah skor kriterium (bila setiap item mendapat skor tertinggi) = $5 \times 10 \times 36 = 1800$. Untuk ini skor tertinggi = 5, jumlah item = 10 dan jumlah responden = 36.

umlah skor hasil jawaban responden untuk variabel Pengawasan dari 36 responden berjumlah = 1140. Dengan demikian Pengawasan menurut persepsi 36 responden itu = $1140 : 1800 = 63,33\%$ berdasarkan jawaban responden. Hal ini secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:



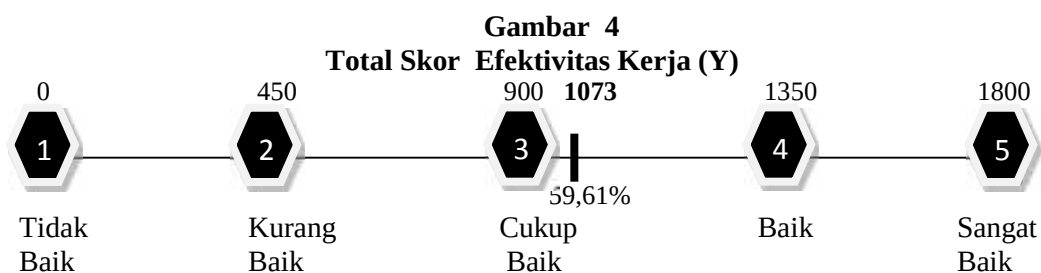
Sumber : Hasil Pengolahan Data Peneliti 2015

Total skor untuk variabel Pengawasan (X) berjumlah : 1140 termasuk dalam kategori interval “Cukup baik”, mendekati baik. Dari hasil analisis tentang skor jawaban responden baru 45,5% hal ini menunjukkan bahwa Pengawasan masih terletak pada kwadran III artinya masih perlu dimaksimalkan dalam menunjang Kerja karyawan pada Travello Hotel Manado.

2. Total Skor Efektivitas Kerja (Y)

Instrumen penelitian untuk variabel Kinerja sebanyak 10 pernyataan dengan 5 opsi yang diberikan skor 1 – 5, dan jumlah responden sebanyak 36 orang. Jumlah skor kriterium (bila setiap item mendapat skor tertinggi) = $5 \times 10 \times 36 = 1800$. Untuk ini skor tertinggi = 5, jumlah item = 10 dan jumlah responden = 36.

Jumlah skor hasil jawaban responden untuk variabel Efektivitas kerja dari 36 responden berjumlah = . Dengan demikian Efektivitas menurut persepsi 36 responden itu = $1073 : 1800 = 59,61\%$ berdasarkan jawaban responden. Hal ini secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:



Sumber : Hasil Pengolahan Data Peneliti 2015

Total skor untuk variabel Efektivitas Kerja (Y) berjumlah : 1202 termasuk dalam kategori interval “ Cukup baik”, mendekati sangat baik. Dari hasil analisis tentang skor jawaban responden baru 59,61% hal ini menunjukkan bahwa Efektivitas Kerja masih terletak pada kwadran III artinya masih perlu dimaksimalkan dalam pekerjaan karyawan pada Travello Hotel Manado.

4.2.4 Analisis Deskriptif Perpernyataan

Dari hasil analisis data yang telah diperoleh, dapat dilihat dari jumlah data yang ada yaitu 36 responden. Maka dari 36 responden tersebut akan diuraikan jawaban-jawaban tiap variabel berisi berisi 20 pernyataan yang dibagi dalam 10 pernyataan untuk variabel X (Pengawasan) dan 10 pernyataan untuk variabel Y (Efektivitas). Dapat dilihat dalam tabel-tabel berikut ini:

1. Pengawasan

Tabel 9
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Nomor 1, Pengawasan
Berdasarkan Standart Yang Objektif

Skor Jawaban	Keterangan	Jumlah Responden	Prosentase (%)
5	Sangat Setuju	12	33,33
4	Setuju	11	30,55
3	Ragu-Ragu	10	27,79
2	Kurang Setuju	3	8,33
1	Tidak Setuju	0	0
Jumlah		36	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015

Berdasarkan tabel 9 diatas, dapat dilihat bahwa pernyataan nomor satu ada 12 Responden yang menjawab sangat setuju dengan bobot nilai 5 dan dengan presentasi 33,33%, sedangkan 11 orang menjawab setuju dengan bobot nilai 4 dan dengan presentasi sebesar 30,55%, sedangkan 10 orang menjawab ragu-ragu dengan bobot nilai 3 dan dengan presentasi sebesar 27,79%, dan 3 orang menjawab kurang setuju dengan bobot nilai 2 dengan presentasi sebesar 8,33%, dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dengan bobot nilai 1.

Dari jawaban responden berdasarkan tabel 9 dapat dilihat banyak responden menyatakan Sangat setuju dengan kegiatan Pengawasan berdasarkan Standart yang objektif, dengan presentasi 33,33% atau 12 responden. Sejalan dengan hal tersebut bahwa ternyata menurut para responden pengawasan yang dilakukan oleh pihak manajemen sudah sesuai dengan standart yang objektif.

Tabel 10
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Nomor 2, Pengawasan Berorientasi Pada Peraturan-Peraturan Yang Berlaku

Skor Jawaban	Keterangan	Jumlah Responden	Prosentase (%)
5	Sangat Setuju	14	38,88
4	Setuju	11	30,55
3	Ragu-Ragu	7	19,44
2	Kurang Setuju	4	11,11
1	Tidak Setuju	0	0
Jumlah		36	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015

Berdasarkan tabel 10 diatas, dapat dilihat bahwa pernyataan nomor dua ada 14 Responden yang menjawab sangat setuju dengan bobot nilai 5 dan dengan presentasi 38,88%, sedangkan 11 orang menjawab setuju dengan bobot nilai 4 dan dengan presentasi sebesar 30,55%, sedangkan 7 orang menjawab ragu-ragu dengan bobot nilai 3 dan dengan presentasi sebesar 19,44%, dan 4 orang menjawab kurang setuju dengan bobot nilai 2 dengan presentasi sebesar 11,11%, dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dengan bobot nilai 1.

Dari jawaban responden berdasarkan tabel 10 dapat dilihat banyak responden menyatakan Sangat setuju dengan kegiatan Pengawasan Berorientasi pada peraturan-peraturan yang berlaku, dengan presentasi 38,88% atau 14 responden. Sejalan dengan hal tersebut bahwa ternyata menurut para responden pengawasan

yang dilakukan oleh pihak manajemen sudah berorientasi pada peraturan-peraturan yang berlaku.

Tabel 11
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Nomor 3, Pimpinan Melakukan Penilaian Terhadap Kerja Tiap Karyawan

Skor Jawaban	Keterangan	Jumlah Responden	Prosentase (%)
5	Sangat Setuju	-	-
4	Setuju	1	2,77
3	Ragu-Ragu	24	66,66
2	Kurang Setuju	9	25
1	Tidak Setuju	2	5,55
Jumlah		36	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 201

Berdasarkan tabel 11 diatas, dapat dilihat bahwa pernyataan nomor tiga tidak ada yang menjawab sangat setuju, sedangkan 1 orang menjawab setuju dengan bobot nilai 4 dan dengan presentasi sebesar 2,77%, sedangkan 24 orang menjawab ragu-ragu dengan bobot nilai 3 dan dengan presentasi sebesar 66,66%, dan 9 orang menjawab kurang setuju dengan bobot nilai 2 dengan presentasi sebesar 25%, dan 2 orang menjawab tidak setuju dengan bobot nilai 1 dan presentasi sebesar 5,55%.

Dari jawaban responden berdasarkan tabel 11 dapat dilihat banyak responden menyatakan Ragu-ragu dengan kegiatan Pimpinan melakukan penilaian terhadap kerja tiap karyawan, dengan presentasi 66,66% atau 24 responden. Sejalan dengan hal tersebut bahwa pihak manajemen harus meningkatkan lagi tentang melakukan penilaian terhadap kerja tiap karyawan.

Tabel 12
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Nomor 4, Pimpinan Melakukan
Penilaian Pengukuran Seraca Rutin

Skor Jawaban	Keterangan	Jumlah Responden	Prosentase (%)
5	Sangat Setuju	-	-
4	Setuju	-	-
3	Ragu-Ragu	21	58,33
2	Kurang Setuju	9	25
1	Tidak Setuju	6	16,66
Jumlah		36	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015

Berdasarkan tabel 12 diatas, dapat dilihat bahwa pernyataan nomor empat tidak ada yang menjawab sangat setuju, Juga dengan setuju tidak ada yang menjawab, sedangkan 21 orang menjawab ragu-ragu dengan bobot nilai 3 dan dengan presentasi sebesar 58,33%, dan 9 orang menjawab kurang setuju dengan bobot nilai 2 dengan presentasi sebesar 25%, dan 6 orang menjawab tidak setuju dengan bobot nilai 1 dan presentasi sebesar 16,66%.

Dari jawaban responden berdasarkan tabel 12 dapat dilihat banyak responden menyatakan Ragu-ragu dengan kegiatan Pimpinan melakukan pengukuran secara teratur, dengan presentasi 58,33% atau 21 responden. Sejalan dengan hal tersebut bahwa pihak manajemen harus meningkatkan lagi tentang melakukan pengukuran secara teratur terhadap kerja tiap karyawan. karna dalam kuesioner yang penulis jalankan bahwa para karyawan merasa bahwa dari pihak manajemen kurang melakukan pengukuran terhadap para karyawan yang ada.

Tabel 13
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Nomor 5, Pengawasan Pada
Tiap Bagian Divisi Kerja

Skor Jawaban	Keterangan	Jumlah Responden	Prosentase (%)
5	Sangat Setuju	-	-
4	Setuju	22	61,11
3	Ragu-Ragu	10	27,78
2	Kurang Setuju	3	8,33
1	Tidak Setuju	1	2,78
Jumlah		36	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015

Berdasarkan tabel 13 diatas, dapat dilihat bahwa pernyataan nomor Lima tidak ada yang menjawab sangat setuju, sedangkan 22 orang menjawab Setuju dengan bobot nilai 4 dan dengan presentasi sebesar 61,11%, sedangkan 10 orang menjawab ragu-ragu dengan bobot nilai 3 dan dengan presentasi sebesar 27,78%, dan 3 orang menjawab kurang setuju dengan bobot nilai 2 dengan presentasi sebesar 8,33%, dan 1 orang menjawab tidak setuju dengan bobot nilai 1 dan presentasi sebesar 2,78%.

Dari jawaban responden berdasarkan tabel 13 dapat dilihat banyak responden menyatakan Setuju dengan, dengan presentasi 61,11% atau 22 responden. Sejalan dengan hal tersebut bahwa ternyata menurut para responden Proses pengamatan pelaksanaan pengawasan pada tiap di bagian divisi kerja sudah di jalankan dengan baik oleh pihak manajemen.

Tabel 14
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Nomor 6, Pengawasan Kerja
Sesuai Dengan Program Dilakukan Secara Bertahap

Skor Jawaban	Keterangan	Jumlah Responden	Prosentase (%)
5	Sangat Setuju	-	-
4	Setuju	15	41,67
3	Ragu-Ragu	15	41,67
2	Kurang Setuju	6	16,67
1	Tidak Setuju	-	-
Jumlah		36	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015

Berdasarkan tabel 14 diatas, dapat dilihat bahwa pernyataan nomor enam tidak ada yang menjawab sangat setuju, sedangkan 15 orang menjawab Setuju dengan bobot nilai 4 dan dengan presentasi sebesar 41,67,11%, sedangkan 15 orang menjawab ragu-ragu dengan bobot nilai 3 dan dengan presentasi sebesar 41.67%, dan 6 orang menjawab kurang setuju dengan bobot nilai 2 dengan presentasi sebesar 16,67%, dan tidak ada yang menjawab tidak setuju dengan bobot nilai 1.

Dari jawaban responden berdasarkan tabel 14 dapat dilihat banyak responden menyatakan Setuju dengan, dengan presentasi 41,67% atau 15 responden. Sejalan dengan hal tersebut bahwa ternyata menurut para responden Proses Pengawasan kerja sesuai dengan program dilakukan secara bertahap sudah di jalankan dengan baik oleh pihak manajemen.

Tabel 15
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Nomor 7, Pimpinan
Membandingkan Pekerjaan Tiap Karyawan

Skor Jawaban	Keterangan	Jumlah Responden	Prosentase (%)
5	Sangat Setuju	-	-
4	Setuju	-	-
3	Ragu-Ragu	21	58,33
2	Kurang Setuju	10	27,78
1	Tidak Setuju	5	13,89
Jumlah		36	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015

Berdasarkan tabel 15 diatas, dapat dilihat bahwa pernyataan nomor tujuh tidak ada yang menjawab sangat setuju, dan juga yang menjawab setuju tidak ada, sedangkan 21 orang menjawab ragu-ragu dengan bobot nilai 3 dan dengan presentasi sebesar 58.33%, dan 10 orang menjawab kurang setuju dengan bobot nilai 2 dengan presentasi sebesar 27,78%, dan yang menjawab tidak setuju ada 5 dengan presentasi sebesar 13,89% dengan bobot nilai 1.

Dari jawaban responden berdasarkan tabel 15 dapat dilihat banyak responden menyatakan Ragu-ragu, dengan presentasi 58,33% atau 21 responden. Sejalan dengan hal tersebut bahwa ternyata menurut para responden Proses Pengawasan dengan cara membandingkan pekerjaan tiap karyawan masih belum berjalan dengan baik dan perlu di perhatiakn oleh pihak manajemen.

Tabel 16
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Nomor 8, Pengawasan Pimpinan memberikan umpan balik terhadap pelaksanaan kerja karyawan.

Skor Jawaban	Keterangan	Jumlah Responden	Prosentase (%)
5	Sangat Setuju	-	-
4	Setuju	1	2,78
3	Ragu-Ragu	20	55,56
2	Kurang Setuju	10	27,78
1	Tidak Setuju	5	13,89
Jumlah		36	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015

Berdasarkan tabel 16 diatas, dapat dilihat bahwa pernyataan nomor delapan tidak ada yang menjawab sangat setuju, sedangkan yang menjawab setuju ada 1 orang dengan persentase 2,78, sedangkan 20 orang menjawab ragu-ragu dengan bobot nilai 3 dan dengan persentase sebesar 55,56%, dan 10 orang menjawab kurang setuju dengan bobot nilai 2 dengan persentase sebesar 27,78%, dan yang menjawab tidak setuju ada 5 dengan persentase sebesar 13,89% dengan bobot nilai 1.

Dari jawaban responden berdasarkan tabel 16 dapat dilihat banyak responden menyatakan Ragu-ragu, dengan persentase 55,56% atau 20 responden. Sejalan dengan hal tersebut bahwa ternyata menurut para responden Proses Pengawasan dengan memberikan umpan balik terhadap pelaksanaan kerja karyawan. masih belum berjalan dengan baik dan perlu di perhatikan oleh pihak manajemen agar ditingkatkan lagi.

Tabel 17
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Nomor 9, Pimpinan memperbaiki berbagai penyimpangan atau kesalahan yang terjadi

Skor Jawaban	Keterangan	Jumlah Responden	Prosentase (%)
5	Sangat Setuju	-	-
4	Setuju	22	61,67
3	Ragu-Ragu	12	33,33
2	Kurang Setuju	2	5,56
1	Tidak Setuju	-	-
Jumlah		36	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015

Berdasarkan tabel 17 diatas, dapat dilihat bahwa pernyataan nomor sembilan tidak ada yang menjawab sangat setuju, sedangkan 22 orang menjawab Setuju dengan bobot nilai 4 dan dengan presentasi sebesar 61,67%, sedangkan 12 orang menjawab ragu-ragu dengan bobot nilai 3 dan dengan presentasi sebesar 33.33%, dan 2 orang menjawab kurang setuju dengan bobot nilai 2 dengan presentasi sebesar 5,56%, dan tidak ada yang menjawab tidak setuju dengan bobot nilai 1.

Dari jawaban responden berdasarkan tabel 17 dapat dilihat banyak responden menyatakan Setuju dengan, dengan presentasi 61,67% atau 22 responden. Sejalan dengan hal tersebut bahwa ternyata menurut para responden Proses Pengawasan kerja dengan memperbaiki berbagai penyimpangan atau kesalahan yang terjadi sudah di jalankan dengan baik oleh pihak manajemen.

Tabel 18
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Nomor 10, Tindakan perbaikan di lakukan dilakukan dengan baik oleh pimpinan

Skor Jawaban	Keterangan	Jumlah Responden	Prosentase (%)
5	Sangat Setuju	-	-
4	Setuju	23	63,89
3	Ragu-Ragu	9	25
2	Kurang Setuju	4	11,11
1	Tidak Setuju	-	-
Jumlah		36	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015

Berdasarkan tabel 18 diatas, dapat dilihat bahwa pernyataan nomor sepuluh tidak ada yang menjawab sangat setuju, sedangkan 23 orang menjawab Setuju dengan bobot nilai 4 dan dengan presentasi sebesar 63,89%, sedangkan 9 orang menjawab ragu-ragu dengan bobot nilai 3 dan dengan presentasi sebesar 25%, dan 4 orang menjawab kurang setuju dengan bobot nilai 2 dengan presentasi sebesar 11,11%, dan tidak ada yang menjawab tidak setuju dengan bobot nilai 1.

Dari jawaban responden berdasarkan tabel 18 dapat dilihat banyak responden menyatakan Setuju dengan, dengan presentasi 63,89% atau 23 responden. Sejalan dengan hal tersebut bahwa ternyata menurut para responden Proses Pengawasan kerja dengan Tindakan perbaikan di lakukan dilakukan dengan baik oleh pimpinan sudah di jalankan dengan baik oleh pihak manajemen.

2. Efektivitas Kerja

Tabel 19
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Nomor 11, Anda menyesuaikan diri terhadap perubahan yang terjadi

Skor Jawaban	Keterangan	Jumlah Responden	Prosentase (%)
5	Sangat Setuju	-	-
4	Setuju	6	16,67
3	Ragu-Ragu	17	47,22
2	Kurang Setuju	11	30,56
1	Tidak Setuju	2	5,56
Jumlah		36	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015

Berdasarkan tabel 19 diatas, dapat dilihat bahwa pernyataan nomor Sebelas tidak ada yang menjawab sangat setuju, sedangkan yang menjawab setuju ada 6 orang dengan persentase 16,67% sedangkan 17 orang menjawab ragu-ragu dengan bobot nilai 3 dan dengan persentase sebesar 47,22%, dan 11 orang menjawab kurang setuju dengan bobot nilai 2 dengan persentase sebesar 30,56%, dan yang menjawab tidak setuju ada 2 dengan persentase sebesar 5,56% dengan bobot nilai 1.

Dari jawaban responden berdasarkan tabel 19 dapat dilihat banyak responden menyatakan Ragu-ragu, dengan persentase 47,22% atau 17 responden. Sejalan dengan hal tersebut bahwa ternyata menurut para responden Efektivitas kerja karyawan dengan indikator Penyesuaian diri dengan pernyataan menyesuaikan diri terhadap perubahan yang terjadi masih kurang dan perlu ditingkatkan lagi oleh para karyawan Travello hotel manado.

Tabel 20
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Nomor 12, bersosialisasi
dengan siapapun pada saat melakukan pekerjaan

Skor Jawaban	Keterangan	Jumlah Responden	Prosentase (%)
5	Sangat Setuju	-	-
4	Setuju	9	25
3	Ragu-Ragu	10	27,78
2	Kurang Setuju	15	41,67
1	Tidak Setuju	2	5,56
Jumlah		36	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015

Berdasarkan tabel 20 diatas, dapat dilihat bahwa pernyataan nomor Dua belas tidak ada yang menjawab sangat setuju, sedangkan 9 orang menjawab Setuju dengan bobot nilai 4 dan dengan presentasi sebesar 25%, sedangkan 10 orang menjawab ragu-ragu dengan bobot nilai 3 dan dengan presentasi sebesar 27,78%, dan 15 orang menjawab kurang setuju dengan bobot nilai 2 dengan presentasi sebesar 41,67%, dan 2 orang menjawab tidak setuju dengan bobot nilai 1 dan presentasi sebesar 5,56%.

Dari jawaban responden berdasarkan tabel 20 dapat dilihat banyak responden menyatakan Kurang setuju, dengan presentasi 41,67% atau 15 responden. Sejalan dengan hal tersebut bahwa ternyata menurut para responden Efektivitas kerja karyawan dengan indikator bersosialisasi dengan siapapun pada saat melakukan pekerjaan masih kurang dan perlu di tinggakkan oleh para karywan dapat melaksanakan pekrjaan mereka dengan baik.

Tabel 21
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Nomor 13, Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sesuai keinginan perusahaan

Skor Jawaban	Keterangan	Jumlah Responden	Prosentase (%)
5	Sangat Setuju	-	-
4	Setuju	18	50
3	Ragu-Ragu	13	36,11
2	Kurang Setuju	4	11,11
1	Tidak Setuju	1	2,78
Jumlah		36	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015

Berdasarkan tabel 21 diatas, dapat dilihat bahwa pernyataan nomor tiga belas tidak ada yang menjawab sangat setuju, sedangkan 18 orang menjawab Setuju dengan bobot nilai 4 dan dengan presentasi sebesar 50%, sedangkan 13 orang menjawab ragu-ragu dengan bobot nilai 3 dan dengan presentasi sebesar 36,11%, dan 4 orang menjawab kurang setuju dengan bobot nilai 2 dengan presentasi sebesar 11,11%, dan 1 orang dengan presentase 2,78 ada yang menjawab tidak setuju dengan bobot nilai 1.

Dari jawaban responden berdasarkan tabel 21 dapat dilihat banyak responden menyatakan Setuju dengan, dengan presentasi 50% atau 18 responden. Sejalan dengan hal tersebut bahwa ternyata menurut para responden Proses Efektivitas kerja karyawan dengan indikator dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sesuai keinginan perusahaan sudah berjalan dengan baik dan tidak ada pengarunya bagi pihak manajemen.

Tabel 22
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Nomor 14, selalu meningkatkan mutu hasil kerja

Skor Jawaban	Keterangan	Jumlah Responden	Prosentase (%)
5	Sangat Setuju	-	-
4	Setuju	21	58,33
3	Ragu-Ragu	10	27,78
2	Kurang Setuju	5	13,89
1	Tidak Setuju	-	-
Jumlah		36	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015

Berdasarkan tabel 22 diatas, dapat dilihat bahwa pernyataan nomor empat belas tidak ada yang menjawab sangat setuju, sedangkan 21 orang menjawab Setuju dengan bobot nilai 4 dan dengan presentasi sebesar 58,33%, sedangkan 10 orang menjawab ragu-ragu dengan bobot nilai 3 dan dengan presentasi sebesar 27,78%, dan 5 orang menjawab kurang setuju dengan bobot nilai 2 dengan presentasi sebesar 13,89%, dan tidak ada yang menjawab tidak setuju dengan bobot nilai 1.

Dari jawaban responden berdasarkan tabel 22 dapat dilihat banyak responden menyatakan Setuju dengan, dengan presentasi 58,33% atau 21 responden. Sejalan dengan hal tersebut bahwa ternyata menurut para responden Proses Efektivitas kerja karyawan dengan indikator selalu meningkatkan mutu hasil kerja sudah berjalan dengan baik dan tidak ada pengarunya bagi pihak manajemen.

Tabel 23
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Nomor 15, Anda memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja

Skor Jawaban	Keterangan	Jumlah Responden	Prosentase (%)
5	Sangat Setuju	-	-
4	Setuju	7	19,44
3	Ragu-Ragu	19	52,78
2	Kurang Setuju	9	25
1	Tidak Setuju	1	2,78
Jumlah		36	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015

Berdasarkan tabel 23 diatas, dapat dilihat bahwa pernyataan nomor lima belas tidak ada yang menjawab sangat setuju, sedangkan 7 orang menjawab Setuju dengan bobot nilai 4 dan dengan presentasi sebesar 19,44%, sedangkan 19 orang menjawab ragu-ragu dengan bobot nilai 3 dan dengan presentasi sebesar 52,78%, dan 1 orang menjawab kurang setuju dengan bobot nilai 2 dengan presentasi sebesar 2,78%, dan tidak ada yang menjawab tidak setuju dengan bobot nilai 1.

Dari jawaban responden berdasarkan tabel 22 dapat dilihat banyak responden menyatakan ragu-ragu dengan, dengan presentasi 52,78% atau 19 responden. Sejalan dengan hal tersebut bahwa ternyata menurut para responden Proses Efektivitas kerja karyawan dengan indikator selalu memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.manajemen masih kurang dan perlu di tingkatkan lagi oleh para karyawan di travello hotel manado

Tabel 24
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Nomor 16, Pekerjaan Yang
Anda Lakukan Membuat Anda Merasa Senang Dan Puas

Skor Jawaban	Keterangan	Jumlah Responden	Prosentase (%)
5	Sangat Setuju	1	3
4	Setuju	6	16,67
3	Ragu-Ragu	17	47,22
2	Kurang Setuju	11	30,56
1	Tidak Setuju	1	3
Jumlah		36	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015

Berdasarkan tabel 24 diatas, dapat dilihat bahwa pernyataan nomor enam belas ada 1 orang yang menjawab sangat setuju dengan presentase 3%, sedangkan 6 orang menjawab Setuju dengan bobot nilai 4 dan dengan presentasi sebesar 16,67%, sedangkan 17 orang menjawab ragu-ragu dengan bobot nilai 3 dan dengan presentasi sebesar 47,22%, dan 11 orang menjawab kurang setuju dengan bobot nilai 2 dengan presentasi sebesar 30,56%, dan 1 orang ada yang menjawab tidak setuju dengan bobot nilai 1 dengan presentase 3%.

Dari jawaban responden berdasarkan tabel 24 dapat dilihat banyak responden menyatakan ragu-ragu dengan, dengan presentasi 47,22% atau 17 responden. Sejalan dengan hal tersebut bahwa ternyata menurut para responden Proses Efektivitas kerja karyawan dengan indikator Pekerjaan yang anda lakukan membuat anda merasa senang dan puas masih kurang dan perlu di tingkatkan lagi oleh para karyawan di travello hotel manado.

Tabel 25
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Nomor 17, Penilaian Prestasi
Kerja Perusahaan Dilaksanakan Dengan Baik

Skor Jawaban	Keterangan	Jumlah Responden	Prosentase (%)
5	Sangat Setuju	-	-
4	Setuju	-	-
3	Ragu-Ragu	18	50
2	Kurang Setuju	13	36,11
1	Tidak Setuju	5	13,89
Jumlah		36	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015

Berdasarkan tabel 25 diatas, dapat dilihat bahwa pernyataan nomor tujuh belas tidak ada yang menjawab sangat setuju, juga tidak ada yang menjawab Setujuh, sedangkan 18 orang menjawab ragu-ragu dengan bobot nilai 3 dan dengan presentasi sebesar 50%, dan 13 orang menjawab kurang setuju dengan bobot nilai 2 dengan presentasi sebesar 36,11%, dan yang menjawab tidak setuju dengan bobot nilai 1 ada 5 orang dengan presentase 13,89%.

Dari jawaban responden berdasarkan tabel 25 dapat dilihat banyak responden menyatakan ragu-raguh dengan, dengan presentasi 50% atau 18 responden. Sejalan dengan hal tersebut bahwa ternyata menurut para responden Proses Efektivitas kerja karyawan dengan indikator Penilaian prestasi kerja perusahaan dilaksanakan dengan baik masih kurang dan perlu di tingkatkan lagi oleh para karyawan di travello hotel manado.

Tabel 26
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Nomor 18, Prestasi Didukung Oleh Hubungan Yang Harmonis Antar Atasan Dengan Bawahan

Skor Jawaban	Keterangan	Jumlah Responden	Prosentase (%)
5	Sangat Setuju	-	-
4	Setuju	-	-
3	Ragu-Ragu	20	55,56
2	Kurang Setuju	12	33,33
1	Tidak Setuju	4	11,11
Jumlah		36	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015

Berdasarkan tabel 26 diatas, dapat dilihat bahwa pernyataan nomor delapan belas tidak ada yang menjawab sangat setuju, juga tidak ada yang menjawab Setuju, sedangkan 20 orang menjawab ragu-ragu dengan bobot nilai 3 dan dengan presentasi sebesar 56,56%, dan 12 orang menjawab kurang setuju dengan bobot nilai 2 dengan presentasi sebesar 33,33%, dan yang menjawab tidak setuju dengan bobot nilai 1 ada 4 orang dengan presentase 11,11%.

Dari jawaban responden berdasarkan tabel 26 dapat dilihat banyak responden menyatakan ragu-ragu dengan, dengan presentasi 55,56% atau 20 responden. Sejalan dengan hal tersebut bahwa ternyata menurut para responden Proses Efektivitas kerja karyawan dengan indikator Prestasi didukung oleh hubungan yang harmonis antar atasan dengan bawahan masih kurang dan perlu di tingkatkan lagi oleh para karyawan di travello hotel manado.

Tabel 27
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Nomor 19, Setiap karyawan memberikan kontribusi tinggi agar tujuan organisasi tercapai

Skor Jawaban	Keterangan	Jumlah Responden	Prosentase (%)
5	Sangat Setuju	-	-
4	Setuju	19	52,78
3	Ragu-Ragu	14	38,89
2	Kurang Setuju	3	8,33
1	Tidak Setuju	-	-
Jumlah		36	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015

Berdasarkan tabel 27 diatas, dapat dilihat bahwa pernyataan nomor sembilan belas tidak ada yang menjawab sangat setuju, sedangkan 19 orang menjawab Setuju dengan bobot nilai 4 dan dengan presentasi sebesar 52,78%, sedangkan 14 orang menjawab ragu-ragu dengan bobot nilai 3 dan dengan presentasi sebesar 38,89%, dan 3 orang menjawab kurang setuju dengan bobot nilai 2 dengan presentasi sebesar 8,33%, dan tidak ada yang menjawab tidak setuju dengan bobot nilai 1.

Dari jawaban responden berdasarkan tabel 27 dapat dilihat banyak responden menyatakan Setuju dengan, dengan presentasi 52,78% atau 19 responden. Sejalan dengan hal tersebut bahwa ternyata menurut para responden Proses Efektivitas kerja karyawan dengan indikator Setiap karyawan memberikan kontribusi tinggi agar tujuan organisasi tercapai dan sudah berjalan dengan baik dan tidak ada pengarunya bagi pihak manajemen.

Tabel 28
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Nomor 20, Pimpinan Ikut
Memberikan Kontribusi Karyawan Pada Saat Bekerja

Skor Jawaban	Keterangan	Jumlah Responden	Prosentase (%)
5	Sangat Setuju	-	-
4	Setuju	22	61,11
3	Ragu-Ragu	10	27,78
2	Kurang Setuju	4	11,11
1	Tidak Setuju	-	-
Jumlah		36	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015

Berdasarkan tabel 28 diatas, dapat dilihat bahwa pernyataan nomor dua puluh tidak ada yang menjawab sangat setuju, sedangkan 22 orang menjawab Setuju dengan bobot nilai 4 dan dengan presentasi sebesar 61,11%, sedangkan 10 orang menjawab ragu-ragu dengan bobot nilai 3 dan dengan presentasi sebesar 27,78%, dan 4 orang menjawab kurang setuju dengan bobot nilai 2 dengan presentasi sebesar 11,11%, dan tidak ada yang menjawab tidak setuju dengan bobot nilai 1.

Dari jawaban responden berdasarkan tabel 28 dapat dilihat banyak responden menyatakan Setuju dengan, dengan presentasi 61,11% atau 22 responden. Sejalan dengan hal tersebut bahwa ternyata menurut para responden Proses Efektivitas kerja karyawan dengan indikator Pimpinan ikut memberikan kontribusi karyawan pada saat bekerja sudah berjalan dengan baik dan tidak ada pengarunya bagi pihak manajemen

4.2.5 Uji Validitas

Adapun uji validitas mengetahui besarnya hubungan antara item butir pertanyaan dengan total item pernyataan untuk masing-masing variable. Yaitu Pengawasan (X), dan Efektivitas Kerja (Y) adalah sebagai berikut :

1. Uji Validitas Variabel Pengawasan (X)

Untuk jelasnya validitas variabel Pengawasan (X) dapat dilihat koefisien validitas masing-masing butir pertanyaan sebagai berikut:

Tabel 29
Uji Validitas Variabel Pengawasan (X)

Descriptive Statistics				
Daftar Pertanyaan	Stat.Produk Moment (r)	N	Validitas	Ket.
SKOR JAWABAN X.1	0,32	36	0,732	valid
SKOR JAWABAN X.2	0,32	36	0,462	valid
SKOR JAWABAN X.3	0,32	36	0,478	valid
SKOR JAWABAN X.4	0,32	36	0,515	valid
SKOR JAWABAN X.5	0,32	36	0,422	valid
SKOR JAWABAN X.6	0,32	36	0,339	valid
SKOR JAWABAN X.7	0,32	36	0,707	valid
SKOR JAWABAN X.8	0,32	36	0,735	valid
SKOR JAWABAN X.9	0,32	36	0,528	valid
SKOR JAWABAN X.10	0,32	36	0,534	valid
RATA-RATA JAWABAN	0,32	36	0,545	valid

Sumber: Pengolahan data, 2015

Untuk mengukur nilai validitas Pengawasan (X) ditentukan dengan melihat nilai $\alpha = 0,05$ dengan jumlah responden 36 responden sehingga nilai r pada *Table Product Moment* dan di dapat nilai $r = 0,32$. Jika hasil validitas berada di atas 0,32 maka dianggap butir pertanyaan atau instrument sudah valid. Hasil analisis validitas untuk semua Istrumen pada variabel Pengawasan (X) pada tabel 10, hasil analisisnya diatas $r = 0,32$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kesepuluh

skor pertanyaan atau instrument pada Pengawasan (X) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian.

2. Uji Validitas Variabel Efektivitas Kerja (Y)

Untuk jelasnya validitas variabel Efektivitas Kerja (Y) dapat dilihat koefisien validitas masing-masing butir pertanyaan sebagai berikut:

Tabel 30
Uji Validitas Variabel Efektivitas Kerja (X)

Descriptive Statistics				
Daftar Pertanyaan	Stat. Produk Moment (r)	N	Validitas	Ket.
SKOR JAWABAN Y.1	0,32	36	0,789	valid
SKOR JAWABAN Y.2	0,32	36	0,543	valid
SKOR JAWABAN Y.3	0,32	36	0,486	valid
SKOR JAWABAN Y.4	0,32	36	0,531	valid
SKOR JAWABAN Y.5	0,32	36	0,320	valid
SKOR JAWABAN Y.6	0,32	36	0,468	valid
SKOR JAWABAN Y.7	0,32	36	0,553	valid
SKOR JAWABAN Y.8	0,32	36	0,848	valid
SKOR JAWABAN Y.9	0,32	36	0,467	valid
SKOR JAWABAN Y.10	0,32	36	0,687	valid
RATA-RATA JAWABAN	0,32	36	0,569	valid

Sumber: Pengolahan data, 2015

Untuk mengukur nilai validitas Efektivitas Kerja (Y) ditentukan dengan melihat nilai $\alpha = 0,05$ dengan jumlah responden 36 responden sehingga nilai r pada *Table Product Moment* dan di dapat nilai $r = 0,32$. Jika hasil validitas berada di atas 0,32 maka dianggap butir pertanyaan atau instrument sudah valid. Hasil analisis validitas untuk semua Istrumen pada variabel Efektivitas Kerja (Y) pada tabel 10, hasil analisisnya diatas $r = 0,32$ sehingga dapat disimpulkan bahwa

kesepuluh skor pertanyaan atau instrument pada Efektivitas Kerja (Y) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian.

4.2.6 Uji Realibilitas

Adapun uji reliabilitas mengetahui untuk mengetahui apakah jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan dengan menggunakan analisis reabilitas *Croanbarch alpha* untuk Variabel Pengawasan (X) dan Efektivitas Kerja (Y) adalah sebagai berikut :

1. Uji Reliabilitas Variabel Pengawasan (X)

Untuk mengetahui koefisien reliabilitas maka data diolah dengan software Microsoft Exel sehingga menghasilkan koefisien reliabilitas Alpha Cronbach yang dapat dilihat pada tabel berikut ini. Koefisien reliabilitas untuk variabel Pengawasan (X) disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 31
Reliabilitas Variabel Pengawasan (X)

	<i>ganjil</i>	<i>genap</i>
<i>ganjil</i>	1	
<i>genap</i>	0,684	1

Sumber: Hasil olahan data 2015

Penguji reabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan dengan menggunakan analisis reabilitas melalui metode *Croanbarch alpha*, dimana suatu instrument dikatakan reliable bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0.05 atau lebih.

Teknik atau rumus ini dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu instrumen penelitian reliable atau tidak. Dengan kriteria suatu instrument penelitian dikatakan reliabel bila koefisien reliabel (r) $> 0,6$ dan berdasarkan hasil analisis pada tabel 12 menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas untuk variable Pengawasan sebesar 0,684 ini berarti instrument penelitian variable Pengawasan dapat dinyatakan reliable dan layak untuk dijadikan variable dalam pengukuran penelitian ini karena koefisien reliable $> 0,6$.

2. Uji Realibilitas Variabel Efektivitas Kerja (Y)

Untuk mengetahui koefisien reliabilitas maka data diolah dengan software Microsoft Exel sehingga menghasilkan koefisien reliabilitas Alpha Cronbach yang dapat dilihat pada tabel berikut ini. Koefisien reliabilitas untuk variabel Efektivitas Kerja (Y) disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 32
Reliabilitas Variabel Efektivitas Kerja (Y)

	<i>ganjil</i>	<i>genap</i>
<i>ganjil</i>	1	
<i>genap</i>	0,751	1

Sumber: Hasil olahan data 2015

Penguji reabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan dengan menggunakan analisis reabilitas melalui metode *Croanbarch alpha*, dimana suatu instrument dikatakan reliable bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0.05 atau lebih. Teknik atau rumus ini dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu instrumen penelitian reliable atau tidak. Dengan kriteria suatu instrument penelitian dikatakan reliabel bila koefisien reliabel (r) $> 0,6$ dan berdasarkan hasil analisis

pada tabel 13 menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas untuk variable Efektivitas Kerja sebesar 0,751 ini berarti instrument penelitian variable Efektivitas Kerja dapat dinyatakan reliable dan layak untuk dijadikan variable dalam pengukuran penelitian ini karena koefisien reliable $> 0,6$.

4.2.7 Hasil Analisis Regresi Dan Korelasi

Efektivitas kerja karyawan pada Travello Hotel Manado dapat dipengaruhi banyak faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal yang saling berinteraksi secara kompleks. Dalam studi pustaka yang diuraikan pada Bab 2 telah diketahui bahwa variabel-variabel yang menjadi bagian dari model penelitian ini saling berinteraksi secara kompleks. Untuk itu perlu dianalisis hubungan antara variabel yang menjadi bagian dari model penelitian ini.

Antara korelasi dan regresi mempunyai hubungan yang erat. Teknik korelasi digunakan untuk memprediksi berubahnya nilai variabel tertentu bila variabel lain berubah. Regresi digunakan untuk analisis antara satu variabel dengan variabel lain yang secara konseptual mempunyai hubungan kausal atau fungsional.

Dengan menggunakan kuesioner (terlampir) yang diberikan kepada 36 Karyawan pada Travello Hotel Manado diperoleh data dan ditabulasi menurut variabel penelitian. Data yang terkelompok menurut variabel tersebut dianalisis dengan bantuan fasilitas Data Analysis Toolpak dari Microsoft Excel Rekapitulasi data hasil penelitian dan hasil analisis regresi korelasi.

Untuk pembuktian hipotesis, dalam penelitian ini dihipotesiskan bahwa:

- a. Terdapat Pengaruh Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada Travello Hotel Manado.

Hasil analisis antar variable Pengawasan (X) dengan Efektivitas Kerja (Y), dapat dilihat pada tabel beserta uraiannya sebagai berikut :

1. Hasil Analisis Korelasi dan Regresi Sederhana Variabel Pengawasan (X) dan Efektivitas Kerja (Y)

Pada tabel ini disajikan hasil analisis regresi dan korelasi untuk mengetahui hubungan, pengaruh antara Pengawasan (X) terhadap Efektivitas Kerja Pada Travello Hotel Manado Disamping itu juga hasil analisis ini menggunakan program *analysis ToolPak* dari Microsoft Excel seperti terlihat pada Tabel 14 berikut ini :

Tabel 33
Summary Output Hasil Analisis Regresi Sederhana

<i>Regression Statistics</i>	
Multiple R	0,82720
R Square	0,68426
Adjusted R Square	0,67498
Standard Error	2,46372
Observations	36

	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>
Intercept	3,16613	3,13042	1,01140	0,31896	-3,19565	9,52793
X Variable 1	0,84124	0,09800	8,58399	4,99E-10	0,64208	1,04040

Sumber: Hasil olahan data 2015

Analisis Output

Untuk lebih jelasnya mengenai hasil analisis korelasi dan regresi antara variabel Pengawasan (X) terhadap Efektivitas kerja (Y) ini akan diuraikan sbb :

$$\text{Koefisien Korelasi} \quad : \quad r = 0,827$$

$$\text{Koefisien Determinasi} \quad : \quad r^2 = 0,684$$

$$\begin{aligned} \text{Persamaan Regresi} \quad : \quad Y &= a + bX \\ &= 3,166 + 0,841 X \end{aligned}$$

Nilai koefisien korelasi $r = 0,827$ menunjukkan bahwa Pengawasan memiliki hubungan sebesar 0,827 terhadap Efektivitas kerja karyawan pada Travello Hotel Manado. Nilai koefisien determinasi $r^2 = 0,684$ menunjukkan bahwa variabel Efektivitas kerja pada Travello Hotel Manado 68,4% dipengaruhi oleh Pengawasan sisanya 31,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Persamaan regresi antar variabel Pengawasan dan Efektivitas kerja adalah $Y = 3,166 + 0,841 X$. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan Efektivitas kerja pada Travello Hotel Manado ditentukan oleh Pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan. Koefisien regresi variabel X sebesar 0,841 signifikan pada $\alpha = 0,05$. Jadi, apabila Pengawasan ditingkatkan satu satuan, maka akan meningkatkan sebesar 0,841 satuan Efektivitas kerja karyawan pada Travello Hotel Manado. Sebaliknya jika Pengawasan yang dikurangi satu satuan maka akan menurunkan 0,841 satuan Efektivitas kerja pada Travello Hotel Manado.

4.2.7 Uji Hipotesa

Uji F merupakan uji secara bersama-sama untuk menguji signifikan pengaruh variabel Pengawasan bersama-sama terhadap variabel Efektivitas kerja karyawan.

Tabel 34
Rekapitulasi hasil ANOVA

	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>
Regression	1	447,2618	447,2618	73,68502	4,9945E-10
Residual	34	206,3771	6,069915		
Total	35	653,6389			

Sumber: Hasil olahan data 2015

Berdasarkan hasil regresi dari tabel di atas menunjukkan F_{hitung} sebesar 73,685 sedangkan hasil F_{tabel} 4.11. hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($73,685 > 4.11$) signifikan. Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa Pengawasan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Efektivitas kerja karyawan.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengawasan Berpengaruh Dalam meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan Pada Travello Hotel Manado

Untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel bebas yaitu Pengawasan (X) terhadap Efektivitas Kerja (Y), maka dilakukan pembahasan berdasarkan permasalahan hasil analisis dan observasi data yang dilakukan. Data menyebutkan bahwa 68,4% Efektivitas kerja karyawan pada PT Travello Hotel Manado di tentukan oleh Pengawasan sedangkan 31,6% ditentukan oleh faktor lain. Hal ini menunjukan bahwa Pengawasan mempunyai pengaruh terhadap Efektivitas Kerja karyawan. Peningkatan Pengawasan akan meningkatkan Efektivitas kerja karyawan pada Travello Hotel Manado. Apabila Pengawasan pada Travello Hotel Manado di tingkatkan maka Efektivitas kerja pada Kantor tersebut akan bertambah. Sebaliknya, jika pengawasan tidak di perhatikan atau tidak di tingkatkan, maka Efektivitas kerja pada Travello Hotel Manado akan menurun.

Selain itu adanya persamaan regresi yang didapatkan adalah $Y = 3,166 + 0,841 X$. Hal ini menunjukan bahwa perubahan Efektivitas kerja pada Travello Hotel Manado ditentukan oleh Pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan. Koefesien regresi variabel X sebesar 0,841 signifikan pada $\alpha = 0,05$ Jadi, apabila Pengawasan ditingkatkan satu satuan, maka akan meningkatkan sebesar 0,841 atau satuan Efektivitas kerja karyawan pada Travello Hotel Manado. Sebaliknya jika Pengawasan yang dikurangi satu satuan maka akan menurunkan 0,841 satuan Efektivitas kerja pada Travello Hotel Manado. *Intercept* yang dihasilkan dari

hasil analisis sebesar 3,166 berarti tanpa adanya pengawasan, besar skor efektivitas adalah 3,166

Penelitian ini juga, mendukung peneliti lain yang hasil penelitiannya sama dengan penelitian ini. Diiana handayana (2013) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengawasan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Efektivitas kerja karyawan di Kantor Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Ciamis.

Pengawasan merupakan salah satu fungsi dalam manajemen suatu organisasi. Dimana memiliki arti suatu proses mengawasi dan mengevaluasi suatu kegiatan. Suatu Pengawasan dikatakan penting karena Tanpa adanya pengawasan yang baik tentunya akan menghasilkan tujuan yang kurang memuaskan, baik bagi organisasinya itu sendiri maupun bagi para pekerjanya. Menurut Siagian (2006) pengawasan adalah Proses pengamatan daripada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. hal ini jika dilihat pengawasan sangat menentukan dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan karna menurut Steers (2005) salah satu faktor yang mempengaruhi Efektivitas kerja adalah Pengawasan.

Efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti makin tinggi efektivitasnya (siagian 2001). Travello Hotel Manado harus mengambil langkah-langka antisipasi dalam

persoalan Pengawasan agar kinerja dapat meningkat secara signifikan. Namun berdasarkan hasil observasi penulis pengawasan yang diterapkan di *travello hotel manado* masih kurang dan mengakibatkan efektivitas kerja karyawan berkurang. hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa pimpinan kurang melakukan pengukuran kerja setiap karyawan yang membuat karyawan menjadi malas untuk bekerja yang mengakibatkan pekerjaan yang karyawan sering kali tidak sesuai dengan harapan pimpinan seperti proses pembersihan kamar yang tidak kelar secara tepat waktu, salah dalam membawa *Request* dari tamu. juga penulis mendapati bahwa salah satu indikator pengawasan yaitu adanya usaha membandingkan berdasarkan observasi dan kuesioner (terlampir) ternyata indikator ini masih kurang dan perlu ditingkatkan. karena jika tidak ada proses membandingkan pekerjaan yang dilakukan oleh pimpinan antar karyawan akan membuat karyawan tidak punya daya bersaing dalam bekerja antar karyawan dan tidak akan mengembangkan keahlian mereka yang dimiliki.

hal ini juga yang memicu Efektivitas kerja karyawan berkurang karena seperti hasil observasi dan kuesioner (terlampir) bahwa ada 3 indikator dari Variabel efektivitas kerja berkurang yang pertama adalah Indikator Penyesuaian diri, seseorang yang tidak mampu menyesuaikan diri dengan pekerjaannya akan membuat apa yang ia kerjakan menjadi tidak sesuai dengan keinginan perusahaan hal ini juga sesuai dengan apa yang penulis lihat ketika melakukan observasi ada karyawan yang bekerja tidak baik dan selalu membuat masalah karena ia tidak mampu untuk menyesuaikan dirinya dengan pekerjaan yang ia lakukan. indikator yang kedua adalah kepuasan kerja penulis melihat para karyawan *travello hotel manado* masih kurang puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan disebabkan pekerjaan yang mereka lakukan hanya itu-itu saja dan tidak pernah untuk diukur

tau di bandingkan dengan kerja karyawan lainnya. indikator ketiga adalah kemampuan berlabah (prestasi kerja) sesuai hasil observasi dan koesioner (terlampir) bahwa para karywan travello hotel manado kemampuan mereka untuk berlaba (prestasi kerja) masih kurang dan perlu di tingkatkan agar mereka mampu menghasilkan sesuai yang berguna bagi merka.

jadi, dapat dikatakan bahwa menurunnya Efektivitas kerja karyawa di sebabkan oleh Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan atau manajemen travello hotel manado .

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis menarik beberapa kesimpulan atas hasil analisis tersebut yaitu:

1. Terdapat pengaruh positif Pengawasan terhadap Kinerja karyawan dimana hasil perhitungan $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ dengan nilai F_{hitung} 73,685 lebih besar dari t_{tabel} 4,11 hasil ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Pengawasan terhadap Efektivitas kerja.
2. Analisa regresi linier sederhana menghasilkan formula :
$$Y = 3,166 + 0,841 X.$$
 Artinya bahwa setiap kenaikan variable Pengawasan akan meningkatkan Efektivitas kerja pada Travello Hotel Manado.
3. Pengawasan berpengaruh pada Efektivitas Kerja ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,749 atau 74,9% Efektivitas Kerja karyawan ditentukan oleh Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan. dan sisanya yang 24,1% ditentukan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini

5.2 Saran

Dari hasil kesimpulan yang telah dikemukakan, maka saran yang penulis dapat sebagai pertimbangan bagi pihak Travello Hotel Manado adalah sebagai berikut :

1. Untuk Pengawasan pada indikator Penentuan Standart Pengawasan, dan Adanya Usaha membandingkan perlu ditingkatkan dan untuk indikator lainnya harus dipertahankan oleh pihak manajemen Travello Hotel Manado

2. Untuk Efektivitas kerja indikator indikator dari Penyesuaian diri, Kepuasan kerja, kemampuan berlabah perlu di tingkatkan dan diperhatikan dan untuk indikator lainnya harus Pertahankan oleh pihak manajemen Travello Hotel Manado.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Metodologi Penelitian*. Penerbit PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Feriyanto, andri dan Triana Shyta 2015. *Pengantar Manajemen (3 IN 1)*. Media Tera.
- Garnida, Agus. 2013. *Manajen Perkantoran Efektif, efisien, dan profesional*. penerbit Alfabeta, Bandung.
- Gibson, James L. (2000). *Organizations: Behavior, Structure and Process*. New York: McGraw-Hill.
- Gie, Liang The, (2000). *Administrasi Perkantoran modern*. Yogyakarta: Liberty
- Handoko, T. Hani. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Herlambang Susatyo 2013. *Pengantar Manajemen : cara mudah memahami ilmu manajemen*. yogyakarta : Gosyen Publising.
- Indrawijaya, Adam Ibrahim (2001), *Perilaku Organisasi*, Sinar Baru. Bandung.
- Maisyarah, Putri Wahyuni (2012). *Penelitian yang berjudul : Pengaruh Pengawasan terhadap efektivitas kerja karyawan pada kantor dinas PT. Angkasa Pura II (PERSERO)*
- Manullang, M. 1996. *Manajemen Personalia*. Cetakan Ketujuh. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nazir, Moh (2003). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Priansa, Juni Donni 2013. *Manajemen Perkantoran Efektif, Efisien, dan Profesional*. Bandung: Alfabeta.
- Saefullah , dan Ernie. 2005. *Pengembangan Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Grasindo.
- Sarwono Jonathan (2006), *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siagian.P. Sondang. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Steers, Richard M. 2005, *Efektivitas Organisasi*. Jakarta : Erlangga.

- Sugiyono (2012). *Memahami Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono (2005). *Memahami Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono (2008). *Memahami Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta
- Sukarna.1993. ***Teknik Pengawasan Pegawai***. Jakarta: Jaya Sakti

web :

<http://astridmustikasiregar.blogspot.com/2012/04/rumus-pearson-product-moment.html>

http://a-research.upi.edu/operator/upload/s_ktp_0700703_chapter3.pdf

https://www.google.co.id/?gws_rd=cr&ei=h_SuVY_wGObWmAWmoYPgAg#q=rumus+penelitian+product+moment

<http://digilib.unimus.ac.id/files/disk1/121/jtptunimus-gdl-rokhaelisy-6023-3-babiii.pdf>

https://www.google.co.id/?gws_rd=cr&ei=h_SuVY_wGObWmAWmoYPgAg#q=rumus+validitas+dan+reliabilitas+menurut+sugiyono

http://adieprahartanto.blogspot.com/2012/08/kumpulan-variabel-dimensi-dan-indikator_28.html

<http://2011/05/pengawasan-pada-manajemen.html>

<http://apriantonursetiawan.blogspot.com/2011/05/pengawasan-pada-manajemen.html>