

**PENGARUH TEKANAN PEKERJAAN (*PRESSURE*) DAN  
PENGAWASAN TERHADAP EVALUASI KINERJA  
PADA PERUSAHAANSICEPAT  
EKSPRES GORONTALO**

**OLEH :**

**TRISTON MOHAMAD**

**E21.15.184**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana



**PROGRAM SARJANA  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO  
GORONTALO  
2022**

**HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING**

**PENGARUH TEKANAN PEKERJAAN (*PRESSURE*) DAN  
PENGAWASAN TERHADAP EVALUASI KINERJA  
KARYAWAN PADA PERUSAHAAN SICEPAT  
EKSPRES GORONTALO**

**OLEH :**

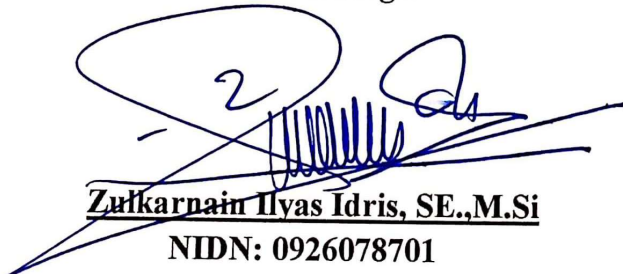
**TRISTON MOHAMAD  
E21.15.184**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Dan Telah Disetujui Oleh Tim Pembimbing Pada Tanggal  
Gorontalo, 02 September 2022

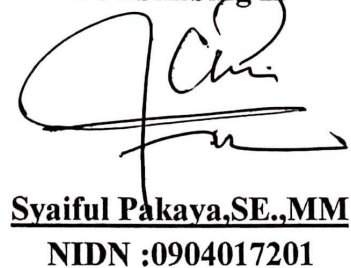
Menyetujui :

**Pembimbing I**



**Zulkarnain Ilyas Idris, SE., M.Si**  
**NIDN: 0926078701**

**Pembimbing II**



**Syaiful Pakaya, SE., MM**  
**NIDN :0904017201**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH TEKANAN PEKERJAAN (*PRESSURE*)  
DAN PENGAWASAN TERHADAP EVALUASI  
KINERJA PADA PERUSAHAAN SICEPAT  
EKSPRES GORONTALO**

OLEH :

TRISTON MOHAMAD

E21.15.184

Diperiksa Oleh Panitia Ujian Strata Satu (S1)  
Universitas Ichsan Gorontalo

1. Benny Rumambie, SE.,MM
2. Sri Meike Jusup, SE.,MM
3. Wiwin L.Husin, SE.,MM
4. Zulkarnain I. Idris, SE.,M.Si
5. Syaiful Pakaya, SE.,MM

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Mengetahui



**Dekan Fakultas Ekonomi**

Dr. Musafir, SE.,M.Si  
NIDN : 0928116901



**Ketua Program Studi Manajemen**

Syaiful, SE.,M.Si  
NIDN : 0921108502

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun di Universitas lainya
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini

Gorontalo, 02 September 2022

Tristc  
E21.1

Gorontalo, 02 September 2022  
Yang Membuat Pernyataan  
  
Triston Mohamad  
E21.15.184

## **ABSTRACT**

### **TRISTON MOHAMAD. E2115184. THE EFFECT OF WORK PRESSURE AND SUPERVISION ON THE EMPLOYEE PERFORMANCE AT SICEPAT EKSPRES COMPANY OF GORONTALO**

*This research aimed to find the effect of work pressure (X1) and supervision (X2) on employee performance (Y) at Sicepat Ekspres Company of Gorontalo. The research method employed was a quantitative approach with a descriptive analysis. The population and sample in this research amounted to 97 employees through the census method. The data collection was through observation, interviews, questionnaires, and documentation. The data analysis method used was path analysis. The test results indicated that simultaneously, work pressure (X1) and supervision (X2) had a positive and significant effect on employee performance (Y) at Sicepat Ekspres Company by 0.713 or 71.3%. Partially, work pressure (X1) had a positive and significant effect on employee performance (Y) by 0.403 or 40.3%. Supervision (X2) partially had a positive and significant effect on employee performance (Y) at the Sicepat Ekspres Company of Gorontalo by 0.548 or 54.8%.*

*Keywords: work pressure, supervision, performance*

## ABSTRAK

### **TRISTON MOHAMAD. E2115184. PENGARUH TEKANAN PEKERJAAN DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN SICEPAT EKSPRES GORONTALO**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tekanan pekerjaan ( $X_1$ ) dan pengawasan ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada Perusahaan Sicepat Ekspres Gorontalo. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan penjelasan secara deskriptif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 97 karyawan dengan metode yang digunakan adalah metode sensus. Dalam melakukan pengumpulan data melalui observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur atau *path analysis*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara simultan pengaruh tekanan pekerjaan ( $X_1$ ) dan pengawasan ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada Perusahaan Sicepat Ekspres memiliki pengaruh positif dan signifikan sebesar 0,713 atau 71,3 %. Secara parsial bahwa pengaruh tekanan pekerjaan ( $X_1$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,403 atau 40,3 %. Pengaruh pengawasan ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada Perusahaan Sicepat Ekspres Gorontalo sebesar 0,548 atau 54,8 %.

Kata kunci: tekanan pekerjaan, pengawasan, kinerja

## **MOTTO**

“Celakalah Orang yang berilmu jika dia diam tidak mau mengajari  
orang yang bodoh,  
Dan celakalah orang yang bodoh jika dia tidak mau menerima  
pengajaran yang ahli ilmu”

## **PERSEMBAHAN**

Terima Kasih Kepada ALLAH SWT Yang Maha Kuasa karena telah  
memberikan kesehatan dan kenikmatan sampai saat ini.

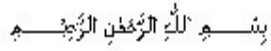
Terima kasih kepada Ayah dan Ibu saya yang telah mensupport dan  
memberikan kasih sayang dan dukungan secara moral maupun  
material,terlebih lebih kepada Istri tercinta saya yang selalu menemani  
dan memberi semangat.

Tak lupa juga sanjungan terima kasih kepada kakak-kakak dan adik  
saya yang selalu menerima curhatan dan keluh kesah saya selama ini.  
„untuk letting 15 terima kasih atas suport dan kerja samanya, semoga  
ilmu yang kita dapatkan selama ini bermanfaat untuk semua orang  
dikemudian hari,ammiinnn...

**ALMAMATERKU TERCINTA**  
**UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**  
**TEMPATKU MENIMBA ILMU**

**2022**

## KATA PENGANTAR



Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puja dan puji syukur kepada Allah SWT yang mahakuasa yang telah mengkaruniakan rahmat dan hidayahnya kepada seluruh makhluk yang ada di muka bumi ini, shalawat serta salam saya haturkan kepada Nabi besar kita, Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari alam yang gelap ke alam terang menderang. Selanjutnya penulis kembali mengucapkan syukur yang tak terhingga kepada Kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan hidayahnya, kepada kedua orang tua yang telah banyak berkorban keringat hingga doa yang terputuskan sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Pengaruh Tekanan Pekerjaan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Sicepat Ekspres Gorontalo.”

Penulis menyadari bahwa penyusunan Skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dan dorongan dari berbagai macam pihak oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada Muh. Ichsan Gaffar.,SE.,M.AK.CSRS selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Hi. Abd. Gaffar La Djokke.,M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Musafir, SE.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Bapak Syamsul.,SE.M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi. Bapak Zulkarnain Ilyas Idris, SE.,M.Si selaku pembimbing I dan Bapak Syaiful Pakaya, SE.,MM Selaku Pembimbing II yang selalu memberikan saran bagi penulis, seluruh staff dan dosen dilingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo yang telah mendidik penulis hingga terselesainya studi di bangku perkuliahan, Orang tua yang selalu memberi dukungan dan dorongan dari segi Moril maupun Materil, Serta teman-teman seangkatan Jurusan Manajemen Angkatan 2015, yang telah memberikan



sumbangsi pemikiran bagi penulis, kepada seseorang yang dengan sabar menemani dan memotivasi demi terselesainya usulan Penelitian ini.

Akhirnya penulis memohonkan maaf yang sebesar-besarnya ketika dalam penulisan skripsi ini masih banyak kesalahan, karena kita manusia tidak luput dari kesalahan, olehnya kritik serta saran sangat dibutuhkan demi memberikan kesempurnaan dalam penulisan Skripsi ini.

Gorontalo, 02September 2022

Triston Mohamad  
E21.15.184

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iii
PERNYATAAN .....	iv
ABSTRACT .....	v
ABSTRAK .....	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
 BAB I PENDAHULUAN .....	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.3 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Maksud dan Tujuan penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
 BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN	
DAN HIPOTESIS .....	8
2.1 Kajian Pustaka.....	8
2.1.1 Pengertian Tekanan Kerja.....	8
2.1.1.1 Penanggulangan Tekanan Kerja .....	10
2.1.1.2 Dimensi dan Indikator Tekanan Kerja.....	11
2.1.2 Pengertian Pengawasan .....	12
2.1.2.1 Fungsi Pengawasan .....	15
2.1.2.2 Maksud dan Tujuan Pengawasan .....	16
2.1.2.3 Manfaat Pengawasan .....	17
2.1.2.4 Jenis-Jenis Pengawasan.....	18
2.1.2.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengawasan.....	19
2.1.2.6 Indikator Pengawasan .....	20
2.1.3 Pengertian Evaluasi Kerja.....	22
2.1.3.1 Dimensi dan Indikator Evaluasi Kerja.....	24
2.1.4 Penelitian Terdahulu.....	25
2.2 Kerangka Pemikiran .....	26
2.3 Hipotesis .....	27

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN .....	28
3.1 Objek Penelitian .....	28
3.2 Metode Penelitian .....	28
3.2.1 Desain Penelitian .....	28
3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian .....	29
3.3 Populasi Dan Sampel .....	30
3.4 Jenis dan Sumber Data .....	32
3.6 Teknik Pengumpulan Data .....	33
3.6 Pengujian Instrumen Penelitian .....	33
3.7 Metode Analisis Data .....	37
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	48
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	48
4.1.1. Sejarah Perusahaan Sicepat Express .....	48
4.1.2. Struktur Organisasi Perusahaan Sicepat Express .....	49
4.2 Hasil Penelitian .....	51
4.2.1. Deskriptif Karakteristik Responden .....	52
4.2.2 Deskriptif Variabel Penelitian .....	52
4.2.3 Pengujian Instrumen Penelitian .....	57
4.2.4 Analisis Data Statistik .....	60
4.2.5 Pengujian Hipotesis .....	62
4.2.6 Korelasi Antar Variabel X .....	64
4.3 Pembahasan .....	64
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....	68
5.1 Kesimpulan .....	68
5.2 Saran .....	68
DAFTAR PUSTAKA .....	70
LAMPIRAN .....	73

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Kinerja Karyawan pada Sicepat Ekpres Gorontalo .....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	25
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Tekanan Pekerjaan (X1) dan Pengawasan (X2).....	29
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Evaluasi Kerja (Y) .....	30
Tabel 3.3. Bobot Nilai Variabel .....	30
Tabel 3.4 Populasi Penelitian .....	31
Tabel 3.5 Koefisien Korelasi.....	35
Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	51
Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Umur .....	51
Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Pekerjaan .....	52
Tabel 4.4. Skala Penelitian Jawaban Responden.....	53
Tabel 4.5. Tanggapan Responden Tekanan Pekerjaan (X <sub>1</sub> ).....	53
Tabel 4.6. Tanggapan Responden Pengawasan (X <sub>2</sub> ) .....	55
Tabel 4.7 : Kinerja (Y).....	56
Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Tekanan Pekerjaan (X <sub>1</sub> ) .....	58
Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Pengawasan (X <sub>2</sub> ) .....	58
Tabel 4.10. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi Kerja (Y).....	59
Tabel 4.11. Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Total dan Pengaruh Tekanan Pekerjaan (X <sub>1</sub> ) dan Pengawasan (X <sub>2</sub> ) Secara Simultan dan Parsial Terhadap Kinerja (Y). .....	62
Tabel 4.12. Uji Signifikansi Variabel X Terhadap Y .....	62

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ) .....	37
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan Sicepat Express .....	50
Gambar 4.2. Struktur Analisis Jalur .....	61

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 : Kuesioner.....	73
Lampiran 2 : Data Ordinal Dan Interval .....	81
Lampiran 3 : Deskriptif Variabel Penelitian .....	95
Lampiran 4 : Uji Hipotesis .....	102
Lampiran 5 : F Tabel .....	105
Lampiran 6 Surat R Penelitian .....	106
Lampiran 7 Surat Balasan Penelitian.....	107
Lampiran 8 Surat Rekomendasi Bebas Plagiasi .....	108
Lampiran 9: Hasil Turnitin.....	109
Lampiran 10: Curriculum Vitae.....	112

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia dapat juga diartikan sebagai kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integritas pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat Flippo (Yani, 2012). Dengan kata lain secara lugas manajemen sumber daya manusia memiliki pengertian sebagai kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia dalam upaya mencapai tujuan individu ataupun organisasional.

Evaluasi kerja merupakan suatu proses untuk menyediakan informasi tentang sejauh mana suatu kegiatan tertentu telah dicapai, bagaimana perbedaan pencapaian itu dengan suatu standar tertentu untuk mengetahui apakah ada selisih di antara keduanya, serta bagaimana tindak lanjut atas perbedaan itu. Jadi, tampak jelas, bahwa untuk melakukan evaluasi dibutuhkan tolak ukur tertentu sebagai acuan, seperti misalnya yang terdapat dalam suatu program kerja. Program kerja pada gilirannya akan dilaksanakan dan dievaluasi. Jadi, untuk menjawab apa saja medan bisnis yang telah diprogramkan untuk direalisasikan (Umar: 2005)

Menurut Hartono dan Setiawardani (2017:73) Evaluasi kinerja merupakan mekanisme penting bagi manajemen sumber daya manusia untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standar kinerja, memotivasi kinerja individu dan menjadi basis bagi keputusan-keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan, transfer dan kondisi kepegawaian lainnya. Evaluasi kinerja terhadap suatu perusahaan merupakan suatu tahap evaluasi kerja yang dapat meningkatkan kualitas pekerjaan bagi kelangsungan aktivitas perusahaan di dalamnya. Pekerjaan yang diinginkan oleh perusahaan terhadap para pekerja memiliki standar mutu (*quality*) untuk mengukur keberhasilan kerja. Namun kualitas kerja dari beberapa pekerja tidak selamanya sesuai dengan standar mutu yang diberlakukan. Suatu saat situasi dan kondisi tidak memungkinkan untuk mencapai tujuan dan harapan perusahaan tersebut, sehingga menyebabkan penilaian terhadap prestasi kerja yang dihasilkan (*performance*) menjadi menurun.

Organisasi dalam mendorong tingkat Evaluasi kerja, maka tidak terlepas dari bentuk Tekanan pekerjaan yang dilakukan organisasi terhadap karyawannya. Pengawasan sangat dibutuhkan menjaga dan memastikan pegawai tetap menjalankan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dalam organisasi. Pengawasan yang dilakukan pimpinan kepada bawahan mampu mendorong bawahan melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi.

Tekanan kerja adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Tekanan lebih sering dikaitkan dengan tuntutan (*demand*) dan sumber



daya (*resources*). Tekanan sendiri tidak selalu buruk, meskipun biasanya dibahas dalam konteks negatif, tekanan juga memiliki nilai positif. Menurut Fahmi (2013 : 256) Tekanan adalah keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya.

Menurut Rivai (2014:516) Tekanan Kerja sebagai suatu istilah yang merangkumi stres, beban, konflik, kelelahan ketegangan panik, perasaan gemuruh dan hilangnya daya. Tekanan kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Tekanan yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.

Selain dari Tekanan Kerja, Juga terdapat pengawasan yang mempengaruhi evaluasi kerja karyawan. Menurut Halsey (Sari, dkk 2015:50), Pengawasan merupakan memilih orang yang tepat untuk tiap pekerjaan menimbulkan minat terhadap pekerjaannya pada tiap-tiap orang dan mengajarkan bagaimana ia harus melakukan pekerjaannya, mengukur dan menilai hasil kerjanya untuk mendapat keyakinan apakah pelajaran itu telah dipahami dengan wajar mengadakan koreksi-koreksi bilamana perlu dan memindahkan orang kepada pekerjaan yang lebih sesuai atau memberhentikan mereka yang ternyata tidak dapat bekerja dengan baik, memuji bila ia selayaknya mendapat pujian dan memberi penghargaan atas kerja yang baik dan akhirnya menyelaraskan setiap orang ke dalam suasana kerja sama yang erat dengan rekan kerjanya semuanya itu dilakukan secara adil, sabar

dan tenggang menenggang, sehingga setiap orang akan menjalankan pekerjaannya dengan mahir, teliti, cerdas bersemangat dan sempurna.

SiCepat Ekpress Gorontalo adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang ekspedisi, perusahaan ini bergerak dibidang jasa pengiriman barang. Perusahaan ini beralamat di jalan jalaludin tantu, Kecamatan kampung bugis Dumbo Raya Tekanan dan Pengawasan sangat berpengaruh pada SiCepat Ekpres Gorontalo terhadap Eavaluasi Kinerja Karyawan. Permasalahan Evaluasi Kerja Dapat di lihat dari Kinerja Karyawan berikut dapat di rangkum Tabel kinerja Karyawan Sicepat Ekpres Gorontalo.

**Tabel 1.1 Data Kinerja Karyawan pada Sicepat Ekpres Gorontalo**

Tahun	PengantaranKurir	
	JumlahPaket Deliv	Retur
2019	171.993	169.834
2020	217.323	214.474
		2.849

Sumber: Sicepat Ekspres Gorontalo 2021

Berdasarkan table 1.1 di atas menunjukkan bahwa pencapaian kinerja karyawan Sicepat Ekpres Gorontalo pada pengantaran kurir tahun 2019 sebesar 171.993 dan pada tahun 2020 sebesar 217.323. Pengantaran kurir pada tahun 2020 mengalami peningkatan disebabkan adanya musibah covid-19 sehingga membuat konsumen lebih aktif untuk belanja online atau menggunakan aplikasi e-commerce, hal ini dikarenakan dan didukung dengan peraturan pemerintah tentang larangan bepergian keluar rumah ataupun tempat-tempat keramaian.

Berdasarkan observasi hasil yang penulis lakukan serta melakukan wawancara dengan pimpinan Zulkifli Rasjid, SE Sicepat Ekspres Cabang

Gorontalo lebih berfokus pada divisi kurir (*Sprinter*) Permasalahan yang sering terjadi yaitu ketepatan waktu pengiriman masih banyak yang belum tepat waktu sehingga paket yang diterima melebihi estimasi yang telah ditentukan. Hal ini dikarenakan berkurangnya tenaga kerja dan kondisi alam yang tidak bersahabat. Berkurangnya tenaga kerja pada tahun 2020 menyebabkan keterlambatan pengantaran. Apabila pekerjaan tidak diselesaikan dengan target waktu yang ditentukan, maka karyawan harus bekerja lembur *overnight*. Hal ini dilakukan agar tidak mendapatkan complain dari pelanggan. Pekerjaan mengejar target yang dilakukan dapat membuat tekanan kerja pada karyawan.

Disamping itu Pimpinan Sicepat Ekspres Cabang Gorontalo juga melakukan pengawasan kepada karyawan bukan semata-mata untuk mencari kesalahan karyawan, namun untuk memastikan seberapa progress pekerjaan berjalan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan dengan cara mengarahkan dan mengawasi karyawan. Pengawasan saat pekerjaan berlangsung juga mengajarkan kepada karyawan bagaimana cara penggunaan dan penerapan metode serta prosedur yang tepat dan mengawasi pekerjaan mereka agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan semestinya. Evaluasi Kinerja karyawan dalam sicepat ekspres gorontalo merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Evaluasi kerja sudah cukup tinggi dapat menyebabkan tekanan dalam bekerja.

Apabila karyawan mengalami tekanan kerja, maka dimungkinkan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila atasan atau pimpinan tidak memperhatikan evaluasi kinerja karyawan maka dikhawatirkan perusahaan akan menghadapi

krisis yang serius. Untuk mengatasinya atasan harus menggunakan sistem manajemen yang baik dan terarah. Salah satunya dalam hal pengawasan, seorang manajer harus mampu melakukan pengawasan secara efektif dan maksimal, agar kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Akan tetapi seorang karyawan akan lebih giat meningkatkan kinerjanya apabila di suatu perusahaan tempat ia bekerja mempunyai pengawasan yang baik untuk karyawan. Tanpa adanya evaluasi kerja yang buruk, komunikasi internal yang buruk, terlalu banyak pekerjaan dan kurangnya dukungan manajemen. Selain itu karyawan merasa komunikasi yang buruk penyebab utama tekanan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik meneliti dengan judul “Pengaruh Tekanan Pekerjaan (*Pressure*) Dan Pengawasan Terhadap Evaluasi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Sicepat Ekspres Gorontalo”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Seberapa Besar Pengaruh Tekanan Kerja (X1) dan Pengawasan (X2) Secara Simultan Terhadap Evaluasi Kerja Sicepat Ekspres Gorontalo?
2. Seberapa Besar Pengaruh Tekanan Kerja (X1) Secara Parsial Terhadap Evaluasi Kerja Pada Sicepat Ekspres Gorontalo?
3. Seberapa Besar Pengaruh pengawasan (X2) Secara Parsial Terhadap Evaluasi Kerja Pada Sicepat Ekspres Gorontalo?

## **1.3. Maksud dan Tujuan penelitian**

### **1.3.1. Maksud Penelitian**

Maksud penelitian ini untuk mengetahui pengaruh tekanan kerja ( $X_1$ ) dan Pengawasan ( $X_2$ ) terhadap Evaluasi Kerja Pada Sicepat Ekspres Gorontalo

### **1.3.2. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Seberapa Besar Pengaruh Tekanan Kerja ( $X_1$ ) dan Pengawasan ( $X_2$ ) Secara Simultan Terhadap Evaluasi Kerja Sicepat Ekspres Gorontalo
2. Untuk mengetahui Seberapa Besar Pengaruh Tekanan Kerja ( $X_1$ ) Secara Parsial Terhadap Evaluasi Kerja Pada Sicepat Ekspres Gorontalo
3. Untuk mengetahui Seberapa Besar Pengaruh pengawasan ( $X_2$ ) Secara Parsial Terhadap Evaluasi Kerja Pada Sicepat Ekspres Gorontalo

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pemahaman tentang teori-teori dan ilmu manajemen di bidang manajemen sumber daya manusia (SDM), khususnya berkaitan dengan masalah yang menjadi sumber penelitian yaitu tekanan pekerjaan dan pengawasan dan evaluasi kerja Karyawan.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi data dan informasi yang aktual sebagai masukan dalam upaya perkembangan dan kemajuan organisasi terutama pada Sicepat Ekspres Gorontalo.

#### **1.4.3 Manfaat Bagi Peneliti**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan peneliti dengan mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh secara teori di lapangan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 Pengertian Tekanan Kerja**

Tekanan kerja adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Tekanan lebih sering dikaitkan dengan tuntutan (*demand*) dan sumberdaya (*resources*). Tekanan sendiri tidak selalu buruk, meskipun biasanya dibahas dalam konteks negatif, tekanan juga memiliki nilai positif. Menurut Fahmi (2013:256) Tekanan adalah keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya.

Tekanan pekerjaan merupakan suatu respon adatif pada situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan-penyimpangan fisik, psikologi dan perilaku bagi para partisipan organisasi. Schuler dalam Aidar nahar menyatakan bahwa tekanan pekerjaan merupakan suatu kondisi dinamik dimana seseorang individu merasa dikonrontasikan dengan sebuah peluang, kendala tuntutan yang berkaitan dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya di persepsikan sebagai suatu yang tidak pasti dan penting Ratna Dhamayani (2016:97)

Menurut Beerhr dan Newman (2014:65) tekanan pekerjaan dapat muncul dari interaksi individu dengan pekerjaannya yang dicirikan dengan perubahan-

perubahan didalam individu tersebut yang mendorongnya dari fungsi normal. Tekanan pekerjaan menjadi perhatian yang semakin meningkat karena mempunyai implikasi ekonomi yang signifikan untuk organisasi melalui ketidakpuasan karyawan Menurut Kreitner dan Kinicki (2010:78) menyatakan bahwa para manajer seharusnya mengurangi tekanan yang berkaitan dengan pekerjaan, karena hal ini mengarah pada hasil-hasil yang negatif, termasuk kinerja karyawan tersebut.

Menurut Rivai (Yamin 2017:226) tekanan sebagai suatu istilah yang merangkumi stres, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh dan hilangnya daya. Tekanan kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Tekanan yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Tekanan dalam hal ini merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Apakah ketegangan itu bersifat positif atau negative tergantung pada tingkat toleransi individu yang bersangkutan. Orang memberikan reaksi yang berbeda terhadap situasi yang dari luar nampaknya menyebabkan tuntutan fisik dan psikologis yang sama. Beberapa individu menanggapi secara positif sebagai motivasi dan tanggungjawab yang ditingkatkan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan. Individu lain menanggapi negatif, malahan mencari jalan keluar lain seperti alkoholik dan menggunakan obat-obat yang salah. Sehingga sangat diperlukan perhatian khusus bagi perusahaan berupaya mengadakan program untuk menangani pekerjaan yang menyebabkan tekanan.



Berdasarkan penjelasan di atas maka disimpulkan bahwa Tekanan kerja dalam hal ini merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Apakah ketegangan itu bersifat positif atau negative tergantung pada tingkat toleransi individu yang bersangkutan. Orang memberikan reaksi yang berbeda terhadap situasi yang dari luar nampaknya menyebabkan tuntutan fisik dan psikologis yang sama. Beberapa individu menanggapi secara positif sebagai motivasi dan tanggungjawab yang ditingkatkan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan. Individu lain menanggapi negatif, malahan mencari jalan keluar lain seperti alkoholik dan menggunakan obat-obat yang salah. Sehingga sangat diperlukan perhatian khusus bagi perusahaan berupaya mengadakan program untuk menangani pekerjaan yang menyebabkan tekanan.

#### **2.1.1.1 Penanggulangan Tekanan Kerja**

Menurut Yamin (2017:227) Tekanan kerja dapat mengakibatkan dampak yang buruk seperti yang sudah diuraikan di atas, maka perlulah dicari cara untuk penanggulangan untuk mengatasi tekanan dilakukan dengan pendekatan kejiwaan atau konseling. Konseling adalah pembahasan suatu masalah dengan seorang karyawan, dengan maksud pokok membantu karyawan tersebut agar dapat mengatasi masalah secara lebih baik, konseling bertujuan untuk membuat orang-orang menjadi lebih efektif dalam memecahkan masalah mereka.

Adapun fungsi dari konseling adalah sebagai berikut :

1. Pemberian nasihat, yaitu dengan meyakinkan karyawan dalam pelaksanaan serangkaian kegiatan yang diinginkan.
2. Penentraman hati, yaitu dengan meyakinkan karyawan bahwa dia mampu

untuk mengerjakan tugasnya asalkan dilaksanakan sungguh-sungguh.

3. Komunikasi, yaitu melakukan komunikasi dua arah, formal dan informal, vertikal maupun horizontal dan umpan balik harus ditanggapi manajer secara positif serta diberikan penjelasan seperlunya.
4. Pengenduran ketegangan emosional, yaitu memberikan kesempatan bagiorang tersebut untuk mengemukakan problem yang dihadapinya secara gambling dan jangan diinterupsi sampai dia selesai mengemukakannya.

#### **2.1.1.2 Dimensi dan Indikator Tekanan Kerja**

Indikator yang digunakan untuk mengukur tekanan kerja dalam penelitian ini. Menurut Anwar Prabu dalam Ramdayani (2017:19-20) mengemukakan Tujuh dimensi adalah :

1. Waktu yang mendesak. Merupakan kemauan dan gairah untuk bekerja karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam keadaan waktu yang mendesak. Karyawan pun dituntut untuk dapat mengatur jam kerja dan waktu istirahat. Agar dapat menyelesaikan pekerjaannya secara optimal dan tepat waktu.
2. Gaji/upah yang tidak sesuai. Merupakan hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja.
3. Tuntutan fisik. Merupakan kemampuan tugas yang menuntut stamina, keterampilan dan kekuatan dan karakteristik serupa.

4. Kepemimpinan. Merupakan proses antar hubungan atau interaksi antara pemimpin dan karyawan.
5. Otoritas kerja yang tidak memadai. Adanya komitmen karyawan pada perusahaan membuat karyawan merasa mempunyai itanggungjawab yang besar dengan bersedia memberikan segala kemampuannya sehingga dapat mempertanggung jawabkan hasil pekerjaannya langsung kepada atasannya.
6. Konflik kerja. Konflik biasanya timbul dalam organisasi sebagai hasil adanya masalah-masalah komunikasi, hubungan pribadi, atau struktur organisasi. Konflik kerja ini dibedakan menjadi konflikd alam diri individu, konflik antar individu.
7. Perbedaan nilai antara karyawan dengan pimpinan yang frustasi dalam kerja. Perbedaan nilai antara karyawan dengan pimpinan yang mengalami tekanan dalam kerja ini meliputi penyelesaian selisih paham yang terjadi dengana tasan, Ketidak cocokan sistem kerja yang diberikan, dan kenyamanan dengangaya kepemimpinan atasan.

### **2.1.2 Pengertian Pengawasan**

Menurut Kadarisman dalam Jufrizen(2016)“Pengawasan merupakan suatu proses yang tidak terputus untuk menjaga agar pelaksanaan tugas,fungsi dan wewenang tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi”, Menurut Sukarna dalam Jufrizen (2016) “pengawasan merupakan tindakan-tindakan perbaikan dalam pelaksanaan kerja agars upaya segala kegiatan sesuai dengan rencana yang telah

ditetapkan, petunjuk-petunjuk dan instruksi-instruksi, sehingga tujuan yang telah ditentukan dapat tercapai”. Sedangkan menurut Admosudirjo dalam Feriyanto dan Triana dalam Jufrizen (2016) “pengawasan adalah keseluruhan dari pada kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria, norma-norma standar, atau rencana-rencana yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Menurut Daulay (2017:218) menyatakan bahwa pengawasan adalah usaha system untuk menetapkan standard pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standard yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya yang dimiliki perusahaan telah dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan. Definisi pengawasan tersebut menunjukkan bahwa pengawasan merupakan proses unsur-unsur esensial.

Menurut Handoko (2016: 25), Pengawasan (*controlling*) adalah penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Hal ini dapat positif maupun negatif. Pengawasan positif mencoba untuk mengetahui apakah tujuan organisasi dicapai dengan efisien dan efektif. Pengawasan negatif mencoba untuk menjamin bahwa kegiatan yang tidak diinginkan atau dibutuhkan tidak terjadi atau terjadi kembali.

Menurut Fahmi (2014:138) menjelaskan bahwa pengawasan secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Sedangkan Menurut Kadarisman (2015:173) bahwa pengawasan kerja sebagai salah satu fungsi manajemen yang merupakan suatu proses yang tidak terputus untuk menjaga agar pelaksanaan tugas, fungsi dan wewenang tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Daulay (2017:218) menambahkan bahwa pengawasan kerja merupakan proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Pengawasan adalah segala usaha atau kegiatan untuk mengetahui dan menilai kenyataan yang sebenarnya mengenai pelaksanaan tugas atau kegiatan, apakah sesuai dengan yang semestinya atau tidak.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah suatu proses kegiatan pimpinan yang sistematis untuk membandingkan, memastikan dan menjamin bahwa tujuan dan sasaran serta kegiatan organisasi yang akan dan telah terlaksana dengan baik dan sesuai dengan standar, rencana, intruksi dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan, serta untuk mengambil Tindakan perbaikan dan pencegahan yang diperlukan sumber daya yang paling efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan dengan proses pengamatan agar dapat mengetahui jalannya pekerjaan, memperbaiki kesalahan, mengetahui budget apakah sudah efektif & memantau agar program sesuai rencana.

### 2.1.2.1 Fungsi Pengawasan

Fungsi pengawasan kerja merupakan fungsi yang berhubungan dengan usaha menyelamatkan jalannya perusahaan ke arah yang dicita-citakan yaitu ke arah yang telah direncanakan. Dilihat hubungannya diantara fungsi-fungsi manajemen, fungsi perencanaan berhubungan erat dengan fungsi pengawasan karena dapat dikatakan rencana itu sebagai standard atau alat pengawasan bagi pekerjaan yang sedang dikerjakan. Pelaksanaan rencana akan baik, jika pengawasan dilakukan dengan baik. Demikian pula fungsi menggerakkan atau pemberian perintah berhubungan erat dengan fungsi pengawasan karena sesungguhnya pengawasan itu merupakan tindak lanjut dari perintah-perintah yang sudah dikeluarkan (Daulay, 2017: 220).

Menurut Kadarisman (2015:194), fungsi pengawasan kerja antara lain:

- 1) Menetapkan tujuan-tujuan dan merencanakan bagaimana mencapainya.
- 2) Menentukan berapa banyak orang (karyawan) diperlukan serta keterampilan-keterampilan yang perlu dimiliki mereka (*organization*).
- 3) Menyeleksi individu-individu untuk mengisi posisi-posisi (*staffing*) dan kemudian mereka diberi tugas kerja dan membantu mereka yang bertanggung jawab untuk melaksanakannya dengan baik (*direction*).
- 4) Dengan aneka macam laporan, ia meneliti bagaimana baiknya rencana-rencana dilaksanakan mempelajari kembali rencana-rencana sehubungan dengan hasil-hasil yang dicapai dan apabila perlu, rencana-rencana tersebut dimodifikasi.

Sedangkan menurut Handoko (2016: 26), fungsi pengawasan kerja pada dasarnya mencakup empat unsur, yaitu:

1. Penetapan standar pelaksanaan.
2. Penentuan ukuran-ukuran pelaksanaan.
3. Pengukuran pelaksanaannya dan membandingkannya dengan standard yang telah ditetapkan.
4. Pengambilan Tindakan koreksi yang diperlukan bila fungsi pelaksanaan menyimpang dari standar.

Menurut Fahmi (2014:143), secara umum ada beberapa alasan mengapa dalam suatu perusahaan diperlukan pengawasan, yaitu:

1. Agar kualitas *output* yang dihasilkan menjadi lebih baik dan sesuai dengan keinginan banyak pihak.
2. Terbentuknya konsep manajemen sesuai dengan yang diinginkan oleh pihak komisaris maupun manajemen perusahaan.
3. Dengan adanya pengawasan maksimal diharapkan tujuan dan keinginan terbentuknya *good corporate governance* akan dapat diwujudkan.

#### **2.1.2.2 Maksud dan Tujuan Pengawasan**

Menurut Dauly (2017:222), maksud dan tujuan pengawasan antara lain:

1. Mengetahui jalannya pekerjaan apakah lancar atau tidak.
2. Memperbaiki kesalahan yang dibuat oleh pegawai dan mengusahakan pencegahan agar tidak terulang kembali kesalahan yang sama atau timbulnya kesalahan baru.

3. Mengetahui penggunaan *budge* yang telah ditetapkan dalam rencana awal (*planning*) terarah kepada sasarannya dan sesuai dengan yang direncanakan.
4. Mengetahui pelaksanaan kerja sesuai dengan program (fase/tingkat pelaksanaan).
5. Mengetahui hasil pekerjaan dibandingkan dengan yang telah ditetapkan dalam perencanaan.

Menurut Kadarisman (2015: 201), tujuan adanya fungsi pengawasan kerja yaitu untuk menciptakan kondisi yang mendukung kelancaran dan ketepatan pelaksanaan tugas, kebijaksanaan, peraturan perundang-undangan yang dilakukan oleh atasan langsung. Dengan adanya pengawasan ini maka usaha untuk menentukan apa yang sedang dilakukan berupa penilaian kinerja yang dihasilkan berdasarkan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh sebab itu, kegiatan pengawasan tersebut tidak dapat dipisahkan dengan segala usaha membandingkan hasil yang telah dicapai dengan standar yang sudah direncanakan.

### **2.1.2.3 Manfaat Pengawasan**

Manfaat pengawasan Menurut Feriyanto dan Triana dalam Jufrizen (2016) yaitu sebagai berikut :

1. Memberikan ruang reguler bagi supervisi guna merenungkan isi dan pekerjaan mereka.
2. Mengembangkan pemahaman dan keterampilan dalam bekerja.
3. Menerima informasi dan perspektif lain mengenai pekerjaan seseorang.



4. Untuk menjadi dukungan ,baik segipribadi ataupun pekerjaan.
5. memastikan bahwa sebagai pribadi dan sebagai orang pekerja tidak ditinggalkan tidak perlu membawa kesulitan,masalahdan proyeksi saja.
6. Memiliki ruang guna mengeksplorasi dan mengekspresikan distress, restimulation pribadi, transferensi atau counter-transferensi yang mungkin dibawa oleh pekerjaan.
7. Merencanakan dan memanfaatkan sumber daya pribadi dan professional yang lebih baik.
8. Menjadipro-aktifbukanre-aktif.
9. Memastikan kualitas pekerjaan.

#### **2.1.2.4 Jenis-Jenis Pengawasan**

Menurut Handoko (2016:359),ada tiga jenis dasar pengawasan yaitu:

##### **1. Pengawasan pendahuluan**

Dirancang untuk mengantisipasi masalah-masalah atau penyimpangan-penyimpangan dari standar atau tujuan dan memungkinkan koreksi dibuat sebelum suatu tahap kegiatan tertentu diselesaikan.

##### **2. Pengawasan “concurrent”**

Tipe pengawasan ini merupakan proses dimana aspek tertentu dari suatu produser harus disetujui dulu, atau syarat tertentu harus dipenuhi dulu sebelum kegiatan-kegiatan bisa dilanjutkan, atau menjadi semacam peralatan “double-check” yang lebih menjamin ketepatan pelaksanaan suatu kegiatan.

##### **3. Pengawasan umpan balik**

###### **1) Pengawasan Melekat**

Serangkaian kegiatan yang bersifat sebagai pengendalian yang terus menerus, dilakukan langsung terhadap bawahannya, secara preventif dan refresif agar pelaksanaan tugas bawahan tersebut berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan rencana kegiatan dan peraturan perundang-undangannya yang berlaku.

#### 2) Pengawasan Fungsional

Setiap upaya pengawasan dilakukan oleh aparat yang ditunjuk khusus untuk melakukan audit secara bebas terhadap objek yang diawasinya. Aparat pengawasan fungsional melakukan tugas berupa pemeriksaan, verifikasi, konfirmasi, survey, penilaian, audit, dan pemantauan.

#### 3) Pengawasan Masyarakat

Pengawasan yang dilakukan masyarakat atas penyelenggaraan suatu kegiatan pengawasan masyarakat berbentuk kontrol masyarakat terhadap pengelolaan sumberdaya organisasi.

#### 4) Pengawasan Legislatif

Pengawasan ini mengawasi tata cara penyelenggaraan perintah dan keuangan Negara, pengawasan legislative merupakan pengawasan politik terhadap eksekutif.

### **2.1.2.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengawasan**

Menurut Handoko (2016:363-364), faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan, diantaranya yaitu:

1. Perubahan lingkungan organisasi. Berbagai perubahan lingkungan organisasi

terjadi terus menerus dan tidak dapat dihindari, seperti munculnya inovasi produk dan pesaing baru, diketemukannya bahan baku baru, adanya peraturan pemerintah baru dan sebagainya. Melalui fungsi pengawasan manajemen deteksi perubahan-perubahan yang berpengaruh pada barang dan jasa organisasi, sehingga mampu menghadapi tantangan atau memanfaatkan kesempatan yang diciptakan perubahan-perubahan yang terjadi.

2. Peningkatan kompleksitas organisasi. Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati. Berbagai jenis produk harus diawasi untuk menjamin bahwa kualitas dan profitabilitas tetap terjaga, penjualan eceran pada para penyalur perlu dianalisis dan dicatat secara tepat.
3. Kesalahan-kesalahan. Bila para bawahan tidak pernah membuat kesalahan, manajer dapat secara sederhana melakukan fungsi pengawasan. Tetapi kebanyakan anggota organisasi sering membuat kesalahan-kesalahan memesan barang atau komponen yang salah, membuat penentuan harga yang
4. terlalu rendah, masalah-masalah didiagnosis secara tidak tepat. Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang. Bilamana mendelegasikan wewenang kepada bawahannya, tanggung jawab atasan itu tidak berkurang. Satu-satunya cara manajer dapat menentukan apakah bawahan telah melakukan tugas-tugas yang telah dilimpahkan kepadanya adalah dengan mengimplementasikan sistem pengawasan. Tanpa sistem

tersebut, manajer tidak dapat memeriksa pelaksanaan tugas bawahan.

#### **2.1.2.6 Indikator Pengawasan**

Adapun Indikator pengawasan ialah menurut Jufrizen dalam Kurniawan dkk (2021 :112)

1. Menentukan ukuran pelaksanaan. Artinya cara-cara untuk mengukur pelaksanaan seperti kontiniu atau beberapa syarat minimal melakukan pengawasan dalam suatu waktu seperti satu kali seminggu atau beberapa kali sebulan bahkan mungkin beberapa jam setiap hari.
2. Memberikan penilaian. Artinya memberi nilai kesetiap pekerjaan yang diberikan kepada bawahan, apakah pekerjaannya baik atau jelek.
3. Mengadakan korektif. Tindakan koreksi ini dimaksudkan koreksi internal yaitu mengevaluasi berbagai metode pengawasan yang ada seperti standar yang terlalu tinggi, dan eksternal yaitu , memberikan sanksi kepada karyawan .

### **2.3 Pengertian Kinerja**

Menurut As'ad (Wattiheluw, 2019:47) merupakan sebagai hasil yang dicapai individu menurut ukuran suatu ukuran yang berlaku untuk sebuah pekerjaan. Menurut Mangprawira dan hubeis (Wardhana, 2015) bahwa kinerja adalah hasil dari segala proses pekerjaan yang terencana dalam waktu dan tempat pada organisasi tertentu. Menurut Masie (2015) kinerja merupakan gambaran tentang yang dicapai oleh karyawan dalam pelaksanaan kegiatan, program, kebijaksanaan untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi.

Mangkunegara (Rimper, 2014) menjelaskan kinerja merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam

upaya untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Mathis dan Jackson (Cesilia, 2018) kinerja merupakan apa yang dilakukan atau apa yang tidak dilakukan oleh para pegawai. Sedangkan menurut Bangun (Mulyadi, 2018) kinerja merupakan hasil dari suatu pekerjaan yang telah dicapai oleh person berdasarkan persyaratan pekerjaan.

Dari pengertian kinerja menurut para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu pelaksanaan tugas para karyawan yang mengutamakan hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas dalam setiap pelaksanaan kegiatan

### **2.3.1 Dimensi Kinerja**

Menurut Gorda (Negara, 2015) dimensi yang digunakan dalam menilai kinerja pegawai yaitu :

1. Kualitas kerja adalah suatu standar persyaratan yang harus dipenuhi agar individu karyawan mampu menjalankan pekerjaan dengan baik yang terdiri dari indikator kecermatan atau ketelitian.
2. Kuantitas kerja adalah jumlah hasil kerja yang dilakukan dalam suatu periode tertentu, yang terdiri dari indikator ketepatan waktu menyelesaikan tugas dan mampu bekerja cepat
3. Tanggung jawab adalah memikul semua kewajiban dan beban kerja sesuai dengan batas-batas yang ada di *job description* yang terdiri dari indikator keberanian mengambil keputusan, tanggung jawab atas tugas yang diberikan dan jujur dalam bekerja.
4. Pemahaman tugas adalah paham dan mengerti tentang segal tugas dan pekerjaan yang telah dibebankan dari atasan seshingga mampu bekerja efektif

sesuai dengan pemahaman yang dia peroleh. Indikator dari pemahaman tugas terdiri dari target pekerjaan perhari tercapai, keberanian menyampaikan pendapat, pelaksanaan kerja sesuai dengan ketentuan dan tujuan perusahaan.

5. Kedisiplinan adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui suatu proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. Indikatornya adalah mengikuti petunjuk dan kebijakan, patuh terhadap peraturan perusahaan dan ketepatan waktu hadir/pulang kerja

### **2.3 Pengertian Evaluasi Kerja**

Evaluasi kinerja disebut juga “Performance evaluation” atau “*Performance appraisal*”. Appraisal berasal dari kata Latin “appratiare” yang berarti memberikan nilai atau harga. Evaluasi kinerja berarti memberikan nilai atas pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang untuk diberikan imbalan, kompensasi atau penghargaan. Evaluasi kinerja merupakan cara yang paling adil dalam memberikan imbalan atau penghargaan kepada pekerja. Setiap orang pada umumnya ingin berprestasi dan mengharapkan prestasinya diketahui dan dihargai oarang lain. Leon C. Mengginson mengemukakan evaluasi kinerja atau penilaian prestasi adalah “penilaian prestasi kerja (Performance appraisal), suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seseorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.” (Dalam Mangkunegara, 2005:10).

Evaluasi kinerja adalah sistem penilaian periodik atas nilai seorang individu karyawan bagi organisasinya, dilakukan oleh atasannya atau seseorang yang

berada dalam posisi untuk mengamati/menilai prestasikerjanya. Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk menjamin pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan dan juga untuk mengetahui posisi perusahaan dan tingkat pencapaian sasaran perusahaan, terutama untuk mengetahui bila terjadi keterlambatan atau penyimpangan supaya segera diperbaiki, sehingga sasaran atau tujuan tercapai. (Setyarini, 2016:128).

Menurut Dessler, (Rohmat, 2020:81) menyatakan bahwa evaluasi kinerja atau penilaian kinerja merupakan metode mengevaluasi dan menghargai kinerja yang paling umum digunakan. Penilaian kinerja pada dasarnya dilakukan untuk mengurangi kesalahan-kesalahan dalam pelaksanaan kegiatan yang sedang dilakukan. Evaluasi kinerja dapat dijadikan sebagai mekanisme bagi perusahaan untuk mencapaitujuan perusahaan dan memotivasi karyawan untuk mencapaitujuan tersebut. Evaluasi kinerja dapat menjadi faktor penting kepuasan kerja karyawan dalam organisasi (Setyarini, 2016:128).

Evaluasi itu dapat dikembangkan dalam berbagai bentuk bidang, contohnya pada bidang evaluasi kerja. Jadi untuk meningkatkan kemajuan dan ketepatan untuk berjalannya sebuah pemerintahan, maka diperlukan sebuah evaluasi kinerja. Hal ini dikarenakan evaluasi kerja dapat memberikan dorongan dan motivasi kerja baik untuk pimpinan maupun bawahan-bawahannya. Bahkan dengan adanya evaluasi kerja, maka dapat berjalannya sebuah rencana yang akan direncanakan sesuai dengan prosedur yang telah disepakati. Perkembangan sebuah lembaga pemerintahan dapat ditunjukkan, bagaimana sebuah lembaga tersebut dapat mengelola dan membuat sebuah rancangan khusus, untuk dikembangkan (Abdurrahman, 2017:152).

Menuru Umar (2005:43) evaluasi merupakan suatu proses untuk menyediakan informasi tentang sejauh mana suatu kegiatan tertentu telah dicapai, bagaimana perbedaan pencapaian itu dengan suatu standar tertentu untuk mengetahui apakah ada selisih di antara keduanya, serta bagaimana tindak lanjut atas perbedaan itu. Jadi tampak jelas bahwa untuk melakukan evaluasi dibutuhkan tolak ukur tertentu sebagai acuan, seperti misalnya yang terdapat dalam suatu program kerja. Program kinerja ini pada gilirannya akan dilaksanakan dan di evaluasi.

Evaluasi kinerja yang dikemukakan Payaman J. Simanjuntak adalah “suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas (performance) seseorang atau sekelompok orang atau unit-unit kerja dalam satu perusahaan atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan lebih dahulu.” (Simanjuntak, 2005:103). Berdasarkan pengertian tersebut maka evaluasi kinerja merupakan suatu proses yang digunakan oleh pimpinan untuk menentukan prestasi kerja seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya menurut tugas dan tanggung jawabnya.

Evaluasi adalah memberikan penilaian terhadap hasil kinerja dari sebuah program atau proyek yang dilaksanakan secara multi pihak. Evaluasi dilakukan untuk mengetahui respon, hasil, dan dampak yang ditimbulkan dari pelaksanaan sebuah program atau proyek. Penilaian terhadap kinerja sebuah program atau proyek ini hendaknya dilakukan secara partisipatif oleh kelompok yang menjadi sasaran pelaksanaan program atau proyek tersebut. Evaluasi kinerja seharusnya memusatkan pada kinerja pekerjaan, bukan individu. Jika pekerjaan seorang insinyur



prianti lunak diberikan melalui komunikasi elektronik dan dia mengirimkan pekerjaan yang telah selesai melalui e-mail kepada seseorang yang tidak dia kenal, apakah fakta bahwa dia tidak dapat mengekspresikan dirinya sendiri dengan baik (Abdurrahman, 2017:152).

Evaluasi merupakan kegiatan yang terencana untuk mengetahui keadaan sesuatu obyek dengan menggunakan instrumen dan hasilnya dibandingkan dengan tolak ukur untuk memperoleh kesimpulan. Moeheriono (Kelatow, 2016:372) menyatakan Evaluasi pekerjaan merupakan alat yang baik untuk menentukan apakah pegawai telah menyatakan hasil kerja yang memadai dan sudah melaksanakan aktivitas kinerja sesuaidengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja merupakan hasil kebijakan dimana pada kenyataannya mempunyai nilai dari hasil tujuan atau sasaran kebijakan. Bagian dari suatu proses kerja adalah evaluasi kinerja membantu pimpinan untuk mengambil keputusan dalam suatu kebijakan, nilai yang dihasilkan dari evaluasi membuat suatu kebijakan bermanfaat bagi pelayanan.

### **2.3.1 Pendekatan Evauasi Kinerja**

Ada beberapa penjelasan tentang pendekatan-pendekatan pada evaluasi kinerja menurut Wibowo (2009:376)dala mbukunya sebagai berikut:

1. Pendekatan Sikap Menurut Wibowo(2 009:378) pendekatan ini menyangkut penilaian terhadap sifat atau karakteristik individu.Sifat biasanya diukur dalam bentuk inisiatif, kecepatan membuat

keputusan,dan ketergantungan.

2. Pendekatan Perilaku Menurut Wibowo (2009:378) masalah dalam pendekatan perilaku ini menunjukkan bagaimana orang berperilaku,dan bukan tentang kepribadiannya.Kemampuan orang untuk bertahan meningkat apabila penilaian kinerja di dukungoleh tingkat perilaku kinerja.
3. Pendekatan Hasil Menurut Wibowo (2009:378) bila pada pengertian pendekatan-pendekatan pada sebelumnya seperti pendekatan sikap memfokuskan pada orang dan pendekatan perilaku memfokuskan pada proses, maka untuk pendekatan hasil berfokus pada produk atau hasil usaha seseorang.
4. Pendekatan Kontijensi Menurut Wibowo (2009:379) pendekatan sifat perilaku dan hasil cocok untuk dipergunakan tergantung pada kebutuhan pada situasi tertentu.Maka dari itudi usulkan sebuah pendekatan kontijensi yang selalu dicocokkan dengan situasi tertentu yang sedang berkembang.

### **2.3.2 Sasaran Evaluasi Kinerja**

Menurut Wibowo( 2009:379) evaluasi kinerja dapat dipergunakan untuk,administrasi penggajian,umpan balik kinerja identifikasi kekuatan dan kelemahan individu, mendokumentasi keputusan kepegawaian, penghargaan terhadap kinerja individu, mengidentifikasi kinerja buruk, membantu dalam mengidentifikasi tujuan, menetapkan keputusan promosi, pemberhentian karyawan dan mengevaluasi pencapaian tujuan. Sedangkan nmenurut Vecchio

(1995:260) didalam buku Wibowo (2009:379) dianjurkan dilakukannya evaluasi kinerja karena memberikan manfaat terhadap upaya yaitu untuk memelihara dan memperbaiki kinerja, antara lain untuk membantu *supervisor* dalam membuat keputusan tentang kompensasi relatif, membantu manajemen evaluasi bawahan untuk *training* dan *development* dan mutasi pekerjaan membuka saluran komunikasi antara *supervisor* dan bawahan dan memberi bawahan umpan balik yang berguna tentang bagaimana mereka melakukan pekerjaan.

### 2.3.3 Metode Evaluasi Kinerja

Menurut Robbins (2003:502) menemukan beberapa metode yang terdapat dipergunakan tentang bagaimana mengevaluasi kinerja karyawan, untuk penjelasannya sebagai berikut:

#### a. *Written Essays*

Teknik ini memberikan evaluasi kinerja dengan cara mendeskripsikan apa yang menjadi penilaian terhadap kinerja individu, tim dan organisasi.

#### b. *Critical Incidents*

Teknik ini mengevaluasi perilaku yang menjadi kunci dalam membuat perbedaan antara menjalankan pekerjaan secara efektif dengan tidak efektif.

#### c. *Graphic Rating Scales*

Teknik ini merupakan metode evaluasi dimana evaluator memeringkat faktor kinerja dalam skala interval.

*d. Behaviorally Anchored Rating Scales*

Teknik ini merupakan pendekatan skala yang mengkombinasi elemen utama dari *criticalincident* dan *graphicratingscale*. Penilai memeringkat pekerja berdasarkan butir-butir sepanjang kontinum, tetapi titiknya adalah contoh perilaku actual pada pekerjaan tertentu dari pada deskripsi umum atau sifat.

*e. Group Order Ranking*

Teknik ini merupakan metode evaluasi yang menempatkan pekerja dalam klasifikasi tertentu.

*f. Individual Ranking*

Teknik ini merupakan suatu metode evaluasi yang Menyusun atau *rank-order* pekerja dari yang terbaik ke yang terburuk.

*g. Paired Comparison*

Teknik ini merupakan metode evaluasi yang membandingkan masing-masing pekerja dengan setiap pekerja lain dan Menyusun peringkat berdasarkan jumlah nilai *superior* yang dicapai pekerja.

#### **2.3.4 Evaluasi Kinerja Kelompok**

Menurut Wibowo (2009:389) konsep evaluasi kinerja hampir dikembangkan hanya dengan pekerja individu dalam pikiran. Hal tersebut mencerminkan kepercayaan bahwa individu merupakan bangunan utama yang dibangun disekitar organisasi. Semakin banyak organisasi yang membangun tim bagaimana mereka harus mengevaluasi kinerja. Terdapat tempat saran untuk

merancang sistem yang mendukung dan memperbaiki kinerja tim atau kelompok, berikut dengan penjelasannya sebagai berikut:

1. Mengikut hasil tim pada tujuan organisasi. Dalam hal ini penting menemukan ukuran yang diterapkan pada tujuan penting yang diharapkan dapat diselesaikan tim.
2. Memulai dengan pelanggan tim dan proses kerja yang diikuti tim untuk memuaskan kebutuhan pelanggan. Produk akhir yang diterima pelanggan dapat dievaluasi dalam bentuk persyaratan pelanggan.
3. Mengukur kinerja tim dan individu. Dalam hal ini didefinisikan peran setiap anggota tim dalam bentuk penyelesaian yang mendukung proses kerja tim.
4. Melatih tim untuk menciptakan ukuran sendiri. Tim mendefinisikan sasaranannya dan setiap anggota memastikan bahwa setiap orang memahami perannya dalam tim dan membantu mengembangkan kedalaman unit yang lebih erat.

#### **2.1.3.1 Dimensi dan Indikator Evaluasi Kerja**

Menurut Rohmat, (2020:83) bahwa evaluasi kerja adalah dimensi suatu sistem untuk menilai dan mengetahui kualitas maupun kuantitas yang didapatkan oleh masing-masing pegawai. Adapun indikator evaluasi kerja yaitu sebagai berikut:

1. Prestasi kerja, merupakan pencapaian yang diperoleh karyawan di dalam pekerjaannya
2. Pencapaian target, merupakan ketentuan yang telah diberikan oleh pegawai kemudian mampu memperolehnya.

3. Ide-ide, merupakan kemampuan karyawan dalam memberikan ide-ide cemerlangnya dalam menyelesaikan pekerjaannya
4. Kepuasan, merupakan kesesuaian antara pekerjaan yang dilakukan dengan hasil yang dicapai oleh karyawan.
5. Kedisiplinan, merupakan suatu kondisi ketatan karyawan terhadap aturan-aturan yang berlaku di kantor
6. *On Time*, merupakan kondisi dimana karyawan melakukan pekerjaan secara tepat tanpa menundah-nundah

#### 2.1.4 Penelitian Terdahulu

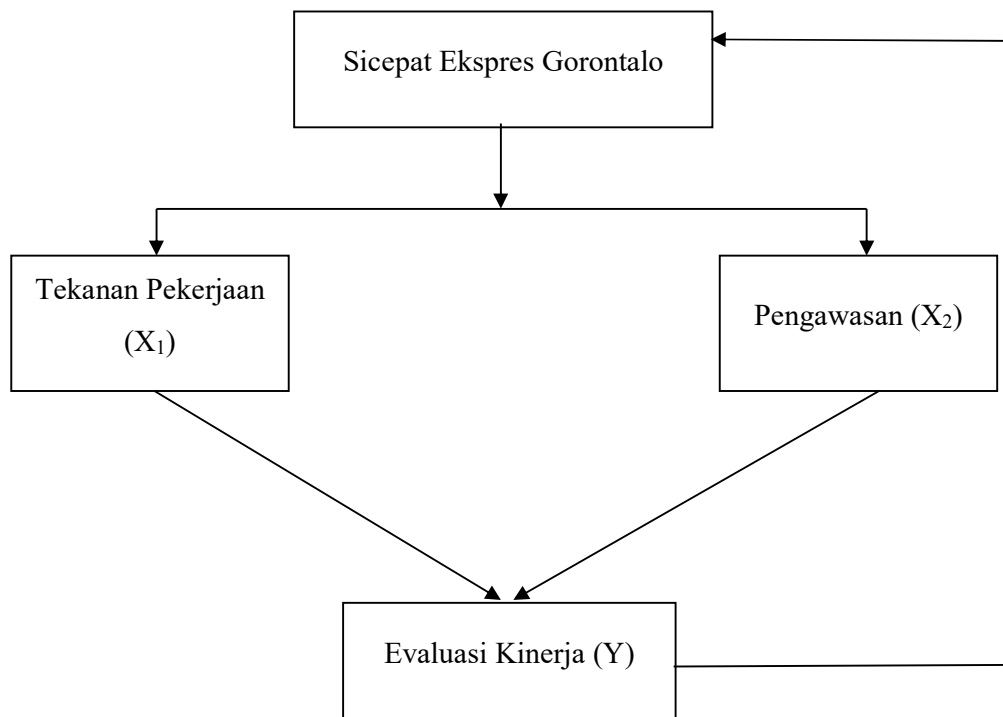
**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama/Tahun	Judul	Variabel	Metode	Hasil
1	Dewi Iriani (2022)	Pengaruh Stres Kerja dan Tekanan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimasa Pandemi Covid 19 PT Gasing Sulawesi	Independen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Stres Kerja</li> <li>• Tekanan Kerja</li> </ul> Dependen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kinerja Karyawan</li> </ul>	Analisis regresi linier sederhana	pengaruh Stres Kerja dan Tekanan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimasa pandem covid 19 PT Gasing Sulawesi
2	Usnawati, dkk (2019)	Pengaruh Tekanan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Trimulya di Bandar	Independen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tekanan Kerja</li> </ul> Dependen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kinerja karyawan</li> </ul>	<i>Regresi linear sederhana</i>	• Hasil penelitian menunjukkan tekanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada

		Lampung			CV. Trimulya di Bandar Lampung
3	Hudiyani, dkk (2019)	Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Arut Kabupaten Kotawaringin Barat	Independen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengawasan</li> </ul> Dependen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kinerja Karyawan</li> </ul>	Regresi linear sederhana	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Arut Kabupaten Kotawaringin Barat</li> </ul>

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian pustaka dan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran**

### 2.3 Hipotesis

1. Tekanan Pekerjaan (X1) dan Pengawasan (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Evaluasi (Y) pada Sicepat Ekspres Gorontalo
2. Tekanan Pekerjaan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Evaluasi Kerja (Y) pada Sicepat Ekspres Gorontalo
3. Pengawasan (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Evaluasi kerja (Y) pada Sicepat Ekspres Gorontalo



## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Sebagaimana dalam uraian diatas, maka yang menjadi objek penelitian adalah Tekanan Pekerjaan (X1), Pengawasan (X2) Terhadap Evaluasi Kerja (Y) pada Sicepat Ekspres Gorontalo.

#### **3.2 Metode Penelitian**

##### **3.2.1 Desain Penelitian**

Metode Penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiono,2010) Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang di dasarkan pada filosofi positivisme, di gunakan untuk penelitian atau sampel tertentu. Metode penelitian berupa angka dan analisis menggunakan statistik. Sedangkan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei, dimana penelitian survei digunakan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat dan menguji hipotesis. Penelitian ini mengambil sampel dari suatu populasi yang menggunakan kuesioner sebagai bahan penghimpun data primer.

Sedangkan menurut Sugiyono, metode survei adalah metode penelitian yang dilakukan oleh populasi besar dan kecil, namun data yang diteliti merupakan data dari sampel yang di ambil dxari populasi tersebut, serta hubungan antara variabel sosiologis dan psikologis. Informasi dari sebagian populasi dikumpulkan secara langsung ditempat kejadian secara empiris, dengan tujuan untuk mengetahui pendapat sebagian populasi terhadap objek yang diteliti, dimana unit

analisisnya dalam individu-individu yang ada di wilayah penelitian, semuanya memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih.

### 3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian terdapat dua jenis variabel yang terdiri dari :

1. Variabel bebas (Independent) yaitu pengaruh tekanan pekerjaan (X1) dan pengawasan (X2)
2. Variabel tidak bebas (Dependent) yaitu evaluasi kerja (Y).

Variabel diatas dapat dilihat lebih jelas pada tabel berikut ini :

**Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Tekanan Pekerjaan (X1) dan Pengawasan (X2)**

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Tekanan Pekerjaan (X1)	Mengukur Tekanan Pekerjaan	1. Waktu yang mendesak 2. Gaji/upah yang tidak sesuai. 3. Tuntutan fisik. 4. Kepemimpinan 5. Otoritas kerja yang tidak memadai. 6. Konflik kerja. 7. Perbedaan nilai antara karyawan dengan pimpinannya yang frustrasi dalam kerja.	Ordinal
Pengawasan (X2)	Mengukur Pengawasan	1. Menentukan Ukuran 2. Memberikan Penilaian 3. Mengadakan Korektif	Ordinal

Sumber Variabel X1 : Anwar Prabu dalam Ramdayani (2017:19-20)

Variabel X2 : Jufrizen dalam Kurniawan dkk (2021:112)

**Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Ukuran Kinerja	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Tanggung jawab 4. Pemahaman tugas 5. Kedisiplinan	Ordinal
Sumber Variabel Y : Gorda (Negara, 2017)			

Masing-masing variabel akan diukur dengan menggunakan skala likertpilihan yakni: selalu, sering, kurang/kadang-kadang, jarang, tidak pernah,dengan bobot nilai yang berbeda seperti tanpak dalam tabel 3.2 berikut ini:

**Tabel 3.3.Bobot Nilai Variabel**

Pilihan	Bobot
Selalu	5
Sering	4
Kurang	3
Jarang	2
Tidak Pernah	1

### 3. 3 Populasi Dan Sampel

#### 1. Populasi

Dalam melakukan penelitian, pengumpulan data merupakan peluang penting untuk mengidentifikasi karakteristik populasi yang tinggal di lembaga penelitian. Saat mengumpulkan data, item selalu ditampilkan, mengontrol berbagai objek, pengaturan, dan tugas atau acara yang akan datang.

Menurut Sugiyono (2014:72) mengemukakan bahwa “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Sedangkan menurut Sudjana (2015:19) Populasi adalah

kumpulan nilai yang mungkin, menghasilkan statistik atau angka, baik asimptotik dan persepsi karakteristik semua anggota koleksi, yang lengkap dan diinginkan. jelajahi efeknya.

Berdasarkan pengertian populasi tersebut maka populasi pada penelitian ini populasi adalah seluruh Karyawan yang bekerja pada Sicepat Ekspes Gorontalo sebanyak 97 orang Karyawan.

**Tabel 3.4 Populasi Penelitian**

<b>Bidang</b>	<b>Jumlah</b>
<i>District Coordinator</i>	1
Koordinator Sigesit Gorontalo -Kurier	1 19
Koordinator Sigesitkota Tengah -Kurier	1 14
Koordinator Sigesit Dumbo Raya -Kurier	1 15
Koordinator Sigesitbolaang Mongondow -Kurier	1 8
<i>StaffBranch Controller</i>	4
Operational Admin	10
<i>Last Mile Sigesit</i>	23
Total	97

*Sumber:* Sicepat Ekspres Gorontalo 2021

## 2. Sampel

Arikunto dalam buku Riduwan (2018:95) mengatakan bahwa sampel adalah bagian dari populasi. Sampel penelitian merupakan sebagian dari populasi penelitian yang diambil, digunakan sebagai sumber data yang dapat mewakili populasi secara keseluruhan.

Dengan memperhatikan pernyataan di atas, Metode pengambilan sampel yang digunakan penelitian ini adalah metode sensus (*sampling jenuh*).Maka pada

penelitian ini dilakukan dengan mengambil keseluruhan jumlah Karyawan pada Sicepat Ekspres Gorontalo Sebanyak 97 orang.

### **3.4 Jenis dan Sumber Data**

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data perlu di kelompokkan ke dalam dua golongan yaitu:

#### **1. Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Kuantitatif adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah hasil kuesioner dengan menggunakan skala likert yang disebarkan kepada responden.
- 2) Data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi tempat penelitian.

#### **2. Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penyebaran kuesioner kepada responden.
- 2) Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang di gunakan penulis dalam penelitian ini. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi yaitu mengamati kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
2. Wawancara dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan untuk data berupa keterangan-keterangan dan informasi dimana yang menjadi sasaran interview adalah karyawan Sicepat Ekspres Gorontalo
3. Kuesioner, dilakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan/ pernyataan tertulis kepada responden.
4. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, majalah ilmiah, guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah yang penelitian.

### **3.6 Pengujian Instrumen Penelitian**

Metode analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif yang digunakan untuk mengkomunikasikan dan menghasilkan berbagai tanggapan dari responden. Untuk mendapatkan informasi yang baik yang mendekati kenyataan (tujuan), perlu diketahui bahwa suatu alat ukur itu akurat dan dapat diandalkan. Dan jika alat tersebut benar atau salah maka sebelum menggunakan alat tersebut harus dilakukan pengujian keakuratan dan keandalannya agar dapat digunakan dan akan diperoleh hasil yang bermanfaat.

## 1. Uji Validitas

Uji validitas alat dengan menguji validitas struktur (desain struktur), dapat digunakan dengan pendapat ahli (expert decision), setelah pembuatan alat bersama ahli dengan menanyakan pendapatnya atas materi yang disusun. Hal ini sependapat dengan Sugiyono (2010: 19) yang menyatakan bahwa "Setelah selesai pengujian konstruksi dari ahlinya, pengujian peralatan akan dilanjutkan. Peralatan yang disetujui oleh para ahli telah diuji pada model. Untuk mengangkut populasi. Setelah itu, daftar diurutkan dan disortir, uji validasi dapat dilakukan dengan menganalisis komponen, yaitu dengan menghubungkan akun alat musik. "

Uji validasi dilakukan dengan menghitung setiap pernyataan dan skor total untuk setiap variabel. Juga, dengan memberikan terjemahan perkalian keseluruhan. Untuk pengujian validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh *Pearson* yang di kenal dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) sebagai berikut.

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

Dimana:

$r$  = Angka korelasi

$X$  = Skor pertanyaan (ke-n) variabel X

$Y$  = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

$n$  = Jumlah responden

$XY$  = Skor pertanyaan dikali total pertanyaan

Dalam hasil analisis item teknik korelasi untuk menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan”. Selanjutnya dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi, Masrun menyatakan “Item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum dianggap valid adalah  $r = 0,3$ ”. Jika korelasi antara butir dengan skor total  $< 0,3$  maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid, sebaliknya jika korelasi antara butir dengan skor total  $> 0,3$  maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan valid.

Teknik korelasi dari hasil analisis item menentukan validitas item ini yang merupakan metode yang paling banyak digunakan hingga saat ini. Selain itu, saat menjelaskan koefisien korelasi faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kriteria (nilai total) dan korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa sifat-sifat ini juga sangat penting. Artinya syarat minimum dianggap valid  $r = 0,3$  ". Jika korelasi antara item dan skor total  $< 0,3$ , maka item alat analisis dianggap tidak valid, selain itu jika sambungan antara item dan skor total  $> 0,3$  maka dianggap valid. Kriteria korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.5**  
**Koefisien Korelasi**

<b>R</b>	<b>Keterangan</b>
0,800-1,000	Sangat tinggi / Sangat Kuat
0,600-0,799	Tinggi / Kuat
0,400-0,599	Cukup tinggi / Sedang
0,200-0,399	Rendah / Lemah
0,000-0,199	Sangat rendah / Sangat Lemah

Sumber : Riduwan (2008:280).



## 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah kejelasan yang dapat diandalkan untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena alat tersebut efisien. Alat terbaik adalah tidak tergoda untuk memaksa responden memilih beberapa jawaban. Alat yang andal dan andal menghasilkan data yang andal. Jika informasi itu benar menurut kebenaran, tidak peduli berapa kali diambil, itu akan tetap sama. Untuk menghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach*, dengan rumus sebagai berikut :

$$a = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum si^2}{st} \right)$$

Keterangan :

k = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum si^2$  = Jumlah varians dalam setiap instrumen

s = Varians keseluruhan instrument

Suatu variabel di katakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* >0,60 dan jika nilai *cronbach alpha* <0,60 dikatakan *tidak reliable*. Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

## 3. Konversi Data

Untuk dapat diolah menjadi analisis jalur yang merupakan pengembangan dari analisis regresi berganda, data ordinal yang biasanya didapat dengan menggunakan skalar likert, dan lain-lain (skor kuesioner), maka terlebih dahulu data ini harus ditransformasikan menjadi data interval, salah satu cara yang dapat

digunakan adalah *Method Of Succesive Interval* (MSI). Langkah-langkah MSI sebagai berikut:

1. Membuat frekuensi dari tiap butir jawaban pada masing-masing kategori pertanyaan.
2. Membuat proporsi dengan cara membagi frekuensi dari setiap butir jawaban dengan seluruh jumlah responden.
3. Membuat proporsi kumulatif .
4. Menentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban, berdasarkan nilai frekuensi yang telah diperoleh dengan bantuan tabel zriiel.
5. Menghitung nilai skala dengan rumus

$$Skala(i) = \frac{Z_{riil} (i - 1) - Z_{riil} (i)}{Prop Kum (i) - Prop Kum (i - 1)}$$

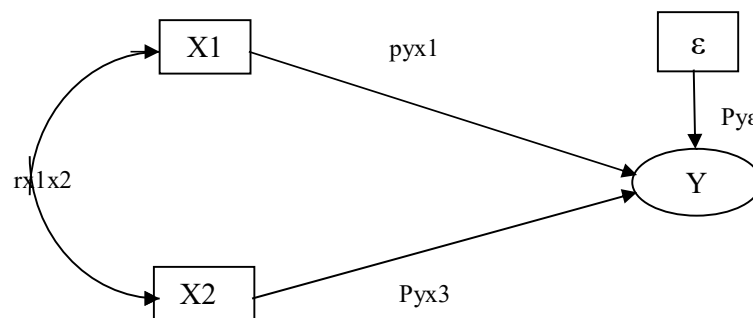
6. Penyertaan nilai skala. Nilai penyertaan inilah yang disebut skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis regresi.

### 1.7 Metode Analisis Data

Untuk memastikan sub-sub variabel apakah ada pengaruh Tekanan Kerja (X1) dan Pengawasan (X2) secara simultan terhadap Evaluasi Kerja (Y), maka pengujian di lakukan dengan uji analisis jalur (*Path Analisis*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Succesive Interval* (MSI). Analisis jalur di gunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kausalitas.

Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antara variabel independen dengan dependen dengan diagram jalur dapat dilihat pada struktur jalur berikut ini :

Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antara variabel independen dengan dependen dengan diagram jalur dapat dilihat pada struktur jalur berikut ini :



**Gambar 3.1 Analisis Jalur (*Path Analysis*)**

Dari gambar tersebut diatas dapat dilihat dalam persamaan berikut ini :

$$Y = PY_{x1} + PY_{x2} + PY_{\varepsilon}$$

Di mana :

X1 : Tekanan Pekerjaan

X2 : Pengawasan

Y : Evaluasi kerja

$\varepsilon$  : Variabel lain yang mempengaruhi Y tapi tidak diteliti

r : Korelasi antar variabel X

PY : koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Setelah data dikumpulkan keudian dianalisis hubungan antar variabel independen dengan, serta menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Gambar di atas juga memperlihatkan bahwa variabel tersebut tidak hanya di pengaruhi oleh X1 dan X2 tetapi ada variabel epselon ( $\epsilon$ ) yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti.

### 3.2.7 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah di kemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktural, yaitu :

$$Y = \beta_{YX_1} X_1 + \beta_{YX_2} X_2 + \beta_{Y\epsilon} \epsilon$$

2. Menghitung matrix korelasi antar  $X_1, X_2$ , dan Y
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenous*
4. Menghitung matrix invers  $R_1^{-1}$
5. Menghitung koefisien jalur  $\beta_{YX_i}$  ( $i = 1, 2, 3$  dan 4)
6. Menghitung  $R^2$  yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y
7. Hitung pengaruh variabel lain ( $\beta_{Y\epsilon}$ )
8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen
9. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen sebagai berikut :

a. Pengaruh langsung

$$Y \longleftarrow X_i Y \longrightarrow = (P_{yxi}) (P_{yxi}) ; \text{dimana } i = 1 \text{ dan } 2$$

10. Untuk menganalisis data seperti dalam ketentuan langkah-langkah dalam analisis jalur (*Path Analysis*) maka penulis menggunakan program SPSS Statistik 21.00

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah Perusahaan Sicepat Express**

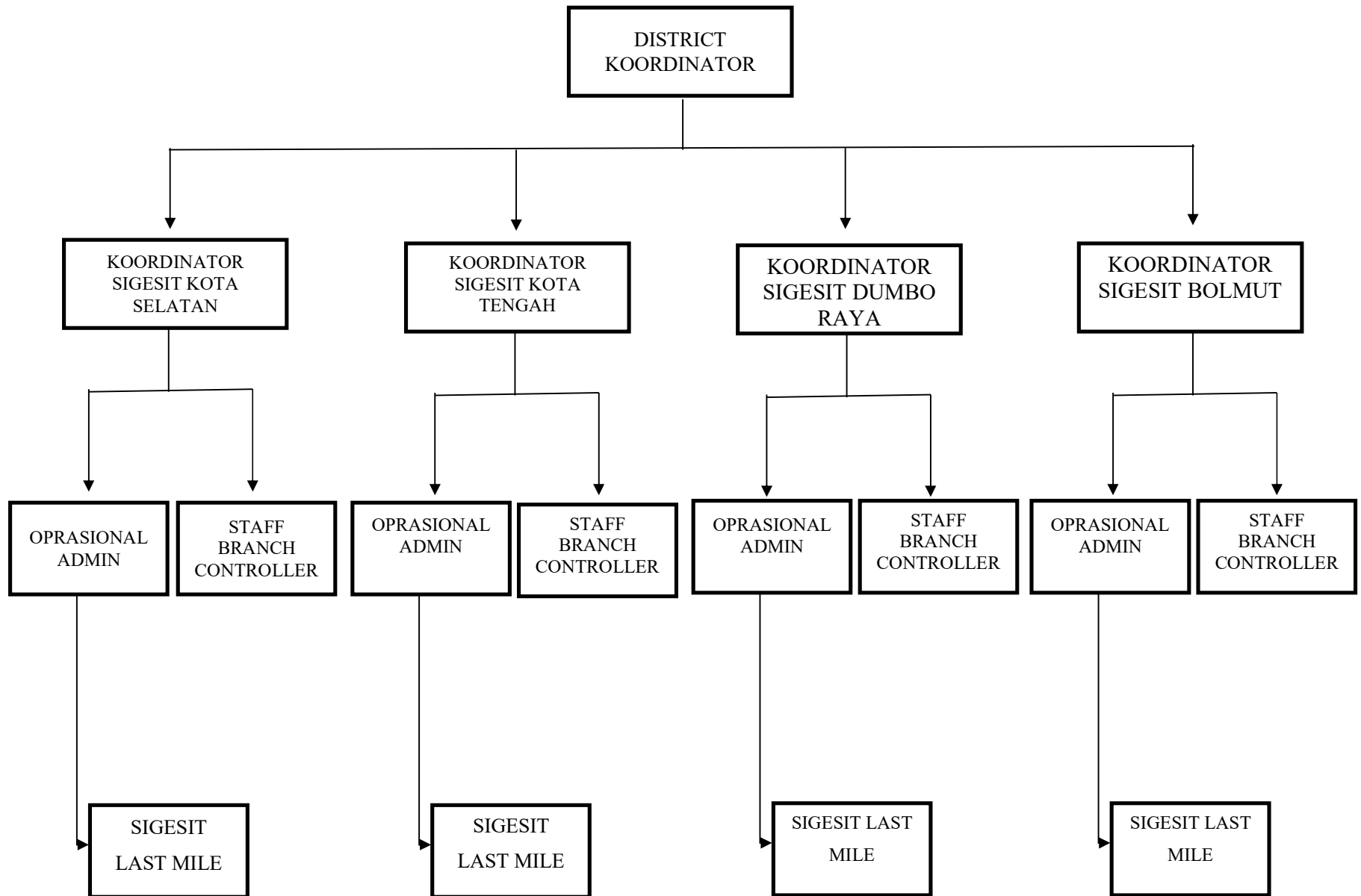
Perusahaan Sicepat Express didirikan oleh seorang anak muda yang bernama Rudi Darwin Swigo. Perusahaan ini dirintis semenjak Rudi lulus kuliah pada Tahun 2006. Diawal karirnya Rudi adalah karyawan pada perusahaan Sentral Group, dimana pada perusahaan tempat ia bekerja mendemukan barang masih dibatasi oleh waktu, sehingga banyak para konsumen yang mengeluhkan atas pelayanan dan merasakan rasa kekecewaan mereka. Dari peristiwa ini Rudi membuat Perusahaan Sicepat Express yang bekerja sama dengan perusahaan Sentra Group sebagai bentuk inovasi dalam proses pengiriman barang lebih cepat.

Pada tahun 2014 Perusahaan Sicepat Express didirikan di Provinsi Gorontalo dengan nama Senral Cargo. Perusahaan ini beralamatkan di Jln. Beringin No. 26, Tuladenggi, Kecamatan Duingi, Kota Gorontalo. Dahulu kantor tersebut masih bersifat Sub Agent, karena jumlah karyawan pada waktu itu masih berjumlah dua orang. Semakin majunya perusahaan tersebut dengan melawati proses yang cukup panjang maka perusahaan Sentral Cargo membuka perusahaan yang diberi nama Perusahaan Sicepat Express pada tahun 2018. Pada tahun 2019 perusahaan Sicepat Express diawal-awal pembangunan mengontrak dan membuka gerai yang beralamatkan di Jln. Madura No.130, Dulalowo, Kota

Gorontalo. Selanjutnya pada tahun 2022 ini Sicepat Expres Gorontalo berpindah tempat di Jln. HB Jassin No.179 Limba U Dua Kota Gorontalo

#### **4.1.2. Struktur Organisasi Perusahaan Sicepat Express**

Sebagai perusahaan yang bergerak pada pengiriman barang Sicepat Expres dapat mengikuti perkembangan zaman yang mampu bermitra dengan toko-toko online. Hal tersebut dilakukan karena maraknya penawaran produk online semakin meningkat dengan pesat dan diimbangi dengan meningkatnya permintaan barang secara online. Pelayanan secara maksimal dapat menanamkan kepercayaan konsumen dan akan terus bermitra dengan Perusahaan Sicepat Express sehingga akan membuat konsumen merasakan kepuasan. Munculnya perusahaan ekspedisi lainnya membuat Sicepat Express tetap eksis dan mampu menghadapi tantangan zaman. Lancarnya kegiatan ekspedisi pada perusahaan Sicepat Ekspres adalah bukti adanya struktur organisasi berjalan dengan baik. Maka dari itu akan disajikan struktur organisasi Perusahaan Sicepat Express sebagai berikut :





Job description :

1. Districk coordinator :  
melakukan tugas fungsi
  - a) Edukasi
  - b) Pengawasan,
  - c) Evaluasi,
  - d) Dan Penilaian Setiap Kinerja Karyawan Khususnya Coordinator Sigesit Last Mile, Agar Dapat Mencapai Tujuan Perusahaan.
2. Coordinator sigesit last mile :
  - a) melakukan monitoring, pemantauan, penilaian dan pencapaian kinerja dari sigesit last mile, secara sistematis
3. Admin oprasional :
  - a) sebagai customer service konsumen
  - b) memonitoring paket yg keluar masuk dari dalam gerai
  - c) memantau jumlah paket yg berhasil terkirim dan tidak terkirim (bermasalah)
4. Admin *Brach* COD
  - a) menerima dan menyetor uang COD, hasil pengantaran paket yg deliv dari sigesit last mile
  - b) customer service bagi konsumen, khusus paketan COD
5. Sigesit Last Mile :
  - a) mengantar dan memastikan paket diterima oleh yg bersangkutan secara cepat dan tepat sasaran.

## **4.2 Hasil Penelitian**

### **4.2.1. Deskriptif Karakteristik Responden**

#### **1. Jenis Kelamin**

Dari hasil sebaran kuesioner dapat diklasifikasikan jumlah reponden berdasarkan jenis kelamin dapat disajikan dalam tabel berikut :

**Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	82	84,5
Perempuan	15	15,5
<b>Jumlah</b>	<b>97</b>	<b>100</b>

*Sumber:* Data diolah, 2022

Pada Tabel 4.1. diatas, dapat dilihat bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 82 orang atau 84,5 persen dan responden perempuan berjumlah 15 orang atau 15,5 persen. Maka totalnya adalah 97 responden. Dari total responden tersebut paling banyak adalah responden laki-laki

## 2. Umur

Berdasarkan sebaran kuesioner mengenai usia reponden maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut ini :

**Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Umur**

Umur	Frekuensi	Persentase (%)
21 – 30 Tahun	40	41,2
31 – 40 Tahun	45	46,4
> 40 Tahun	12	12,4
<b>Jumlah</b>	<b>97</b>	<b>100</b>

*Sumber:* Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.2 diperoleh suatu informasi mengenai distribusi umur responden dimana skala umur 21–30 berjumlah 40 orang atau 41,2 persen. Responden pada umur 31–40 berjumlah 45 orang atau 46,4 persen. Sedangkan pada umur diatas 40 tahun jumlah responden 12 orang atau 12 persen. Maka yang mendominasi karyawan yang berumur usia produktif pada perusahaan Sicepat Express Gorontalo.

### 3. Pendidikan

Berdasarkan pada pada tingkat pendidikan terhadap responden yang telah mengisi kuesioner didapatkan informasi sebagai berikut :

**Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Pekerjaan**

<b>Pendidikan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
SMA	51	77,4
Diploma I, II, III	15	6,5
Strata I (S1)	31	16,1
<b>Jumlah</b>	<b>97</b>	<b>100</b>

*Sumber:* Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas bahwa responden yang menyelesaikan pendidikan SMA berjumlah 51 orang responden, Pada tingkat Diploma berjumlah 15 orang responden dan menyelesaikan pada tingkat Strata I (S1) berjumlah 31 orang responden. Dari total 97 orang responden yang paling dominan menyelesaikan studi ada pada taraf pendidikan SMA.

#### 4.2.2. Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent) yang memiliki bobot-bobot nilai dari yang terendah dan yang tertinggi berdasarkan jawaban responden akan dikalikan dengan item dan dikalikan dengan jumlah responden. Kemudian hasil perkalian bobot tertinggi akan dikurangi dengan hasil perkalian bobot terendah. Proses perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Bobot Terendah} \times \text{Item} \times \text{Jumlah Responden} : 1 \times 1 \times 97 = 97$$

$$\text{Bobot Tertinggi} \times \text{Item} \times \text{Jumlah Responden} : 5 \times 1 \times 97 = 485$$

Dari hasil perhitungan tersebut dapat dibuat rentang skala interval penelitian sebagai berikut:



2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	1	3	1,0	1	3	1,0	0	0	0
4	84	336	86,6	82	328	84,5	86	344	88,7
5	12	60	12,4	14	70	14,4	11	55	11,3
$\Sigma$	97	399	100	97	401	100	97	399	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		
SKOR	Item								
	X <sub>1.7</sub>								
	F	Skor	%						
1	0	0	0						
2	1	2	1,0						
3	2	6	2,1						
4	82	328	84,5						
5	12	60	12,4						
$\Sigma$	97	396	100						
Kategori	Tinggi								

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.5. Tanggapan responden tentang Tekanan Pekerjaan ( $X_1$ ), mengenai item pernyataan  $X_{1.1}$  adalah karyawan dituntut untuk dapat mengatur jam kerja dan waktu istirahat berada pada kategori tinggi. Pada item pernyataan  $X_{1.2}$  mengenai pernyataan karyawan yang melakukan pekerjaan akan menerima uang sesuai perjanjian kerja berada pada kategori sangat tinggi. Pada item pernyataan  $X_{1.3}$  mengenai pernyataan saya mendapatkan permintaan pekerjaan saling bertentangan dari rekan kerja yang berbeda berada pada kategori tinggi. Pada item pernyataan  $X_{1.4}$  mengenai pernyataan dalam menjalankan tugas saya ditekan dengan banyak peraturan dari atasan berada pada kategori tinggi.

Pada item pernyataan  $X_{1.5}$  mengenai pernyataan karyawan merasa mempunyai tanggung jawab yang besar dengan bersedia memberikan segala kemampuan pekerjaan berada pada kategori tinggi. Pada item pernyataan  $X_{1.6}$

mengenai pernyataan saya merasa tersinggung apabila ada rekan kerja yang menegur berada pada kategori tinggi. Terakhir pada item pernyataan  $X_{1.7}$  mengenai pernyataan saya mengalami perbedaan pendapat dengan atasan berada pada kategori tinggi.

## 2. Gambaran Umum Gaya Pengawasan ( $X_2$ )

Berdasarkan tabulasi data dapat diperoleh nilai untuk variabel Pengawasan ( $X_2$ ) menurut item pilihan jawaban responden sebagai berikut:

**Tabel 4.6. Tanggapan Responden Pengawasan ( $X_2$ )**

SKOR	Item								
	$X_{2.1}$			$X_{2.2}$			$X_{2.3}$		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	1	2	1,0
3	2	6	2,1	3	9	3,1	1	3	1,0
4	84	336	86,6	75	300	77,3	6	24	6,2
5	11	55	11,3	19	95	19,6	89	445	91,8
$\Sigma$	97	397	100	97	404	100	97	474	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.6. tanggapan responden tentang pengawasan ( $X_2$ ) bahwa pada item  $X_{2.1}$  mengenai item pernyataan pihak manajemen menentukan pengukuran pelaksanaan pengawasan dalam waktu kerja karyawan berada pada kategori tinggi. Pada item  $X_{2.2}$  mengenai item pernyataan pihak manajemen memberikan penilaian setiap pekerjaan yang diberikan kepada karyawan berada pada kategori tinggi. Pada item  $X_{2.3}$  mengenai item pernyataan pihak manajemen mengadakan tindakan koreksi internal pengawasan dalam mengevaluasi kinerja karyawan berada pada kategori sangat tinggi.

## 2. Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil tabulasi data maka diperoleh nilai masing-masing indikator dari variabel kinerja (Y) menurut item pilihan jawaban responden sebagai berikut :

**Tabel 4.7 : Kinerja Karyawan (Y)**

SKOR	Item											
	Y <sub>1.1</sub>			Y <sub>1.2</sub>			Y <sub>1.3</sub>			Y <sub>1.4</sub>		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	0	0	0	1	3	1,0	0	0	0	1	3	1,0
4	6	24	6,2	91	364	93,8	92	368	94,8	4	16	4,1
5	91	455	93,8	5	25	5,2	5	25	5,2	92	460	94,8
Σ	97	479	100	97	392	100	97	393	100	97	479	100
Kategori	Sangat Tinggi			Tinggi			Tinggi			Sangat Tinggi		
SKOR	Item											
	Y <sub>1.5</sub>											
	F	Skor	%									
1	0	0	0									
2	0	0	0									
3	2	6	2,1									
4	3	12	3,1									
5	92	460	94,8									
Σ	97	478	100									
Kategori	Sangat Tinggi											

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.7. tanggapan responden tentang kinerja (Y), dimana item Y<sub>1.1</sub> mengenai item pernyataan para karyawan memiliki kecermatan dalam menyelesaikan tugas organisasi berada pada kategori sangat tinggi. Pada item Y<sub>1.2</sub> mengenai item pernyataan para karyawan memiliki ketepatan waktu dan bekerja cepat dalam menyelesaikan tugas berada pada kategori tinggi. Pada item Y<sub>1.3</sub>

mengenai item pernyataan setiap tugas yang diemban para karyawan berani mengambil keputusan untuk kemajuan organisasi berada kategori tinggi.

Pada item  $Y_{1.4}$  mengenai item pernyataan para karyawan memiliki pemahaman tentang segala tugas dan pekerjaan yang telah dibebankan sehingga mampu bekerja secara efektif berada pada kategori sangat tinggi. Pada item  $Y_{1.5}$  mengenai item pernyataan para karyawan mengikuti petunjuk dan kebijakan serta patuh terhadap peraturan perusahaan berada pada kategori sangat tinggi.

#### **4.2.3 Pengujian Instrumen Penelitian**

Uji validitas merupakan instrumen yang digunakan untuk menghitung korelasi antara masing-masing daftar pernyataan dengan skor totalnya. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui daftar item pernyataan yang telah disiapkan apakah uji tersebut dapat mengukur variabel yang akan diukur. Instrumen penelitian dikatakan valid jika nilai  $r$ -hitung  $> 0,3$ . Uji reliabilitas dapat digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur tersebut layak (dapat dipercaya). Untuk uji reliabilitas dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Cronbach's Alpha* dimana dikatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$  pada setiap item-item pernyataan variabel bebas dan terikat.

#### **1. Uji Validitas dan Reliabilitas Tekanan Pekerjaan ( $X_1$ )**

**Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Tekanan Pekerjaan ( $X_1$ )**



Item	Uji Validitas		Uji Reliabilitas	
	r Hitung	Keputusan	Alpha	Keputusan
X <sub>1.1</sub>	0,417	> 0,3 = Valid	0,617	> 0,6 = Reliabel
X <sub>1.2</sub>	0,372			
X <sub>1.3</sub>	0,556			
X <sub>1.4</sub>	0,570			
X <sub>1.5</sub>	0,606			
X <sub>1.6</sub>	0,531			
X <sub>1.7</sub>	0,740			

Sumber : Olahan Data 2022

Dari Tabel 4.8 diatas menjelaskan bahwa variabel tekanan pekerjaan (X<sub>1</sub>) semua instrumen item pernyataan baik item X<sub>1.1</sub> sampai dengan X<sub>1.7</sub> menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai koefisien korelasi seluruh item r-hitung lebih besar dari 0,3 atau r-hitung > 0,3, sehingga semua item pernyataan dinyatakan valid. Sedangkan koefisien alphanya lebih besar dari 0,6 atau 0,617 > 0,6 sehingga dinyatakan reliabel. Maka dapat ditarik kesimpulan untuk variabel tekanan pekerjaan (X<sub>1</sub>) dinyatakan valid dan reliabel.

## 2. Uji Validitas dan Reliabilitas Pengawasan (X<sub>2</sub>)

**Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Pengawasan (X<sub>2</sub>)**

Item	Uji Validitas		Uji Reliabilitas	
	r Hitung	Keputusan	Alpha	Keputusan
X <sub>2.1</sub>	0,722	> 0,3 = Valid	0,790	> 0,6 = Reliabel
X <sub>2.2</sub>	0,855			
X <sub>2.3</sub>	0,644			

Sumber : Olahan Data 2022

Dari Tabel 4.9. diatas menjelaskan bahwa variabel pengawasan (X<sub>2</sub>) semua instrumen item pernyataan baik item X<sub>2.1</sub> sampai dengan item X<sub>2.3</sub> menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai

korelasi koefisien seluruh item  $r$ -hitung lebih besar dari 0,3 atau  $r$ -hitung  $> 0,3$ , sehingga semua item pernyataan dinyatakan valid. Sedangkan koefisien alphanya lebih besar dari 0,6 atau  $0,790 > 0,6$  sehingga dinyatakan reliabel. Maka dapat disimpulkan variabel pengawasan ( $X_2$ ) dinyatakan valid dan reliabel.

### 3. Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja (Y)

**Tabel 4.10. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi Kerja (Y)**

Item	Uji Validitas		Uji Reliabilitas	
	$r$ Hitung	Keputusan	Alpha	Keputusan
$Y_{1.1}$	0,637	$> 0,3 = \text{Valid}$	0,619	$> 0,6 = \text{Reliabel}$
$Y_{1.2}$	0,566			
$Y_{1.3}$	0,349			
$Y_{1.4}$	0,800			
$Y_{1.5}$	0,798			

*Sumber : Olahan Data 2022*

Dari Tabel 4.10. diatas menjelaskan bahwa variabel kinerja (Y) semua instrumen item pernyataan baik item dari  $Y_{1.1}$  sampai dengan item  $Y_{1.5}$  menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien seluruh item  $r$ -hitung lebih besar dari 0,3 atau  $r$ -hitung  $> 0,3$  sehingga semua item pernyataan dinyatakan valid. Sedangkan koefisien alphanya lebih besar dari 0,6 atau  $0,619 > 0,6$  sehingga dinyatakan reliabel. Maka dapat disimpulkan kinerja (Y) valid dan reliabel.

#### 4.2.4 Analisis Data Statistik

Untuk mengetahui tekanan pekerjaan ( $X_1$ ) dan pengawasan ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y) pada Perusahaan Sicepat Expres Gorontalo maka dapat diperoleh hasil analisis data statistik. Hasil analisis data statistik tersebut untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh tekanan pekerjaan ( $X_1$ ) dan pengawasan ( $X_2$ ) terhadap

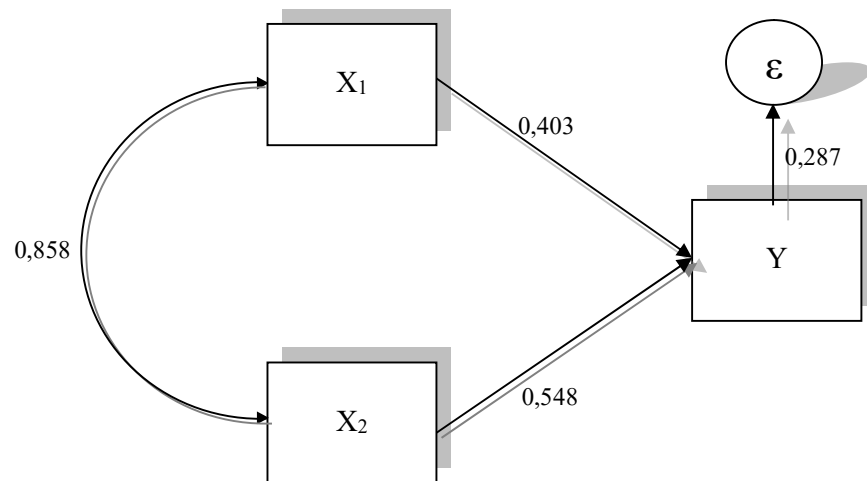
kinerja (Y). Hasil olahan data untuk mengetahui pengaruh langsung variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y dapat dibuat persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y = 0,403X_1 + 0,548X_2 + 0,287\epsilon$$

Berdasarkan persamaan struktural diatas, menunjukkan bahwa variabel tekanan pekerjaan ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja (Y) yang memiliki nilai 0,403 atau 40,3 %. Artinya adalah jika variabel tekanan pekerjaan ( $X_1$ ) naik satu satuan maka akan meningkatkan kinerja naik sebesar 40,3 %. Variabel pengawasan ( $X_2$ ) memiliki pengaruh terhadap kinerja (Y) yang memiliki nilai 0,548 atau 54,8 %. Artinya jika pengawasan ( $X_2$ ) naik satu satuan maka akan meningkatkan kinerja naik sebesar 54,8 %. Sedangkan untuk variabel yang berada diluar ( $\epsilon$ ) memiliki nilai 0,287 atau 28,7 %. Variabel diluar yang turut mempengaruhi kinerja adalah motivasi dan lingkungan kerja.

Untuk mengetahui pengaruh dan hubungan antar variabel dapat dilihat pada Gambar dibawah ini:

**Gambar 4.2.Struktur Analisis Jalur**



Dari hasil pengujian terhadap korelasi antar variabel, dimana terdapat hubungan antara tekanan pekerjaan ( $X_1$ ) dan pengawasan ( $X_2$ ) yang memiliki hubungan sebesar 0,858 dengan tingkat hubungan sangat kuat. Untuk pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dimana tekanan pekerjaan ( $X_1$ ) memiliki pengaruh terhadap kinerja (Y) sebesar 0,403 atau 40,3 %. Variabel pengawasan ( $X_2$ ) memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja (Y) sebesar 0,548 atau 54,8 %. Sedangkan variabel yang tidak diteliti tetapi ikut mempengaruhi kinerja (Y) seperti motivasi dan lingkungan kerja memiliki nilai 0,287 atau 28,7 %.

Berdasarkan penjelasan hasil analisis data statistik dan gambar analisis path diatas maka dapat dibuatkan tabel pengaruh langsung variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut :

**Tabel 4.11. Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Total dan Pengaruh Tekanan Pekerjaan ( $X_1$ ) dan Pengawasan ( $X_2$ ) Secara Simultan dan Parsial Terhadap Kinerja (Y).**

Variabel	Hubungan Variabel	Pengaruh		Kontribusi Bersama ( $R^2$ )
		Koefisien	Persentase	
$X_1$	$X_1$ Terhadap Y	0,403	40,3 %	0,713 Atau 71,3 %
$X_2$	$X_2$ Terhadap Y	0,548	54,8 %	
€	Pengaruh Variabel luar Terhadap Y	0.287	28,7 %	
$X_1$ dan $X_2$ Terhadap Y			71,3 %	
Total			100%	

Sumber: Data olahan 2022

**Tabel 4.12. Uji Signifikansi Variabel X Terhadap Y**

Pengaruh Antar Variabel	Nilai Sig	Alpha ( $\alpha$ )	Keputusan
$Y \leftarrow X_1, X_2$	0,000	0,05	Signifikan
$Y \leftarrow X_1$	0,020	0,05	Signifikan
$Y \leftarrow X_2$	0,043	0,05	Signifikan
Keterangan : Jika Nilai Sig < Nilai Alpha ( $\alpha$ ), maka Signifikan			

Sumber: Data olahan 2022

#### 4.2.5 Pengujian Hipotesis

##### 1. Tekanan Pekerjaan ( $X_1$ ) dan Pengawasan ( $X_2$ ) Secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan perhitungan secara statistik mengenai tekanan pekerjaan ( $X_1$ ) dan pengawasan ( $X_2$ ) Secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap kinerja (Y) pada Perusahaan Sicepat Expres Gorontalo pada tingkat kepercayaan 95 %. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji  $F_{hitung}$  yang menunjukkan hasil sebesar 16.637 dibandingkan  $F_{tabel}$  sebesar 2.70 pada taraf signifikansi 0,000. Berdasarkan uji simultansi  $F_{hitung}$  menunjukkan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $16.637 > 2,70$ ) dan pada taraf signifikansi menunjukkan nilai sig  $0,001 < \alpha = 0,05$ . Ini dibuktikan dengan hasil olahan data nilai sig F sebesar 0,001 dengan nilai probabilitas  $\alpha = 0,05$ . Maka hipotesis yang menyatakan tekanan pekerjaan ( $X_1$ ), dan pengawasan ( $X_2$ ) Secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap kinerja (Y) pada Perusahaan Sicepat Expres Gorontalo yang diajukan **Diterima**.

##### 2. Tekanan Pekerjaan ( $X_1$ ) Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara statistik tekanan pekerjaan ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada nilai 0.403 atau 40,3 %. Pada angka *probability sig*  $0.020 < probability \alpha = 0.05$ . Jadi hipotesis yang menyatakan pengaruh variabel tekanan pekerjaan ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y)

karyawan pada Perusahaan Sicepat Expres Gorontalo secara parsial berpengaruh positif dan signifikan. Sehingga hipotesis diterima.

### **3. Pengawasan ( $X_2$ ) Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja (Y)**

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara statistik bahwa pengawasan ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada perusahaan Sicepat Expres Gorontalo dengan nilai 0.548. Pada tingkat *probability sig*  $0.043 < \text{probability } \alpha = 0.05$ . Jadi hipotesis yang menyatakan pengaruh pengawasan ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y) pada perusahaan Sicepat Expres Gorontalo secara parsial berpengaruh positif dan signifikan pada taraf kepercayaan 95 %. Sehingga hipotesis **Diterima**.

## **4.2.6 Korelasi Antar Variabel X**

### **1. Korelasi $X_1$ dan $X_2$**

Dari hasil pengujian terhadap korelasi antar variabel, dimana hubungan antara tekanan pekerjaan ( $X_1$ ) dan pengawasan ( $X_2$ ) memiliki hubungan sebesar 0,858 dengan tingkat hubungan yang sangat kuat atau sangat tinggi. Korelasi ini berada pada interval 0,800 – 1,000.

## **4.3 Pembahasan**

### **4.3.1 Tekanan Pekerjaan ( $X_1$ ) dan Pengawasan ( $X_2$ ) Secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja (Y)**

Berdasarkan hasil uji perhitungan secara statistik bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan tekanan pekerjaan ( $X_1$ ) dan pengawasan ( $X_2$ ) Terhadap kinerja karyawan (Y) pada Perusahaan Sicepat Expres Gorontalo.

Secara hipotesis pengaruh tekanan pekerjaan ( $X_1$ ) dan pengawasan ( $X_2$ ) Terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) diterima.

Tekanan pekerjaan ( $X_1$ ) dan pengawasan ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja, mengartikan bahwa tekanan pekerjaan dan pengawasan menjadi penentu dalam pencapaian kinerja pada perusahaan Sicepat Expres Gorontalo. Tekanan pekerjaan membawa para karyawan lebih berpacu untuk menyelesaikan pekerjaan karena perusahaan menuntut para karyawan untuk melayani dengan cepat dan penuh dengan keramah tamahan. Pengawasan dalam perusahaan menjadi penentu juga dalam mencapai kinerja yang maksimal yang dilakukan oleh karyawan. Menurut panjaitan dan jatmiko (Arfan,dkk, 2016) tekanan pekerjaan dari tingkatan rendah sampai dengan moderat disinyalir dapat mendorong kinerja pegawai atau karyawan. Handoko (Hudiyani, dkk, 2019) menjelaskan pengawasan sebagai cara organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien serta jauh dari hal itu dapat mendukung dalam mewujudkan visi dan misi dalam organisasi

#### **4.3.2 Tekanan Pekerjaan ( $X_1$ ) Secara Parsial berpengaruh Terhadap Kinerja ( $Y$ )**

Berdasarkan perhitungan statistik bahwa secara parsial tekanan pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Sicepat Expres Gorontalo. Ini diartikan adanya tekanan pekerjaan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Perusahaan Sicepat Expres memberikan pelayanan yang menuntut karyawan harus cepat dan tanggap untuk melaksanakan pekerjaan. Hal inilah yang dirasakan oleh karyawan bahwa

tuntutan tugas dan tanggung jawab harus menjadi nomor satu sehingga tekanan pekerjaan menjadi barometer bagi karyawan untuk berpacu dalam meningkatkan kinerjanya.

Karyawan di Perusahaan Sicepat Expres berhubungan langsung dengan barang-barang ekspedisi yang mengutamakan pada pelayanan pelanggan. Tanggung jawab besar harus dipikul oleh karyawan jika terjadi keterlambatan pengiriman dan ditemukan barang milik pelanggan dalam keadaan cacat. Desakan dari pihak manajemen untuk melayani pelanggan dengan cepat sesuai dengan nama perusahaan membuat karyawan merasakan desakan pekerjaan yang begitu tinggi sehingga tidak ada jalan lain selain dapat meningkatkan kinerja mereka. Adanya tekanan pekerjaan ini memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Iriani, D (2022) bahwa tekanan pekerjaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Gasing Sulawesi. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Usnawati, dkk (2019) bahwa tekanan pekerjaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Trimulya di Bandar Lampung.

#### **4.3.3 Pengawasan (X<sub>2</sub>) Secara Parsial berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja (Y)**

Dari hasil perhitungan uji statistik diperoleh bahwa secara parsial variabel pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Sicepat Expres Gorontalo. Hasil dari adanya pengaruh positif dan signifikan menandakan bahwa peningkatan pengawasan yang dilakukan oleh pihak pimpinan akan meningkatkan kinerja bagi para karyawan pada Perusahaan



Sicepat Expres Gorontalo. Pimpinan melakukan pengawasan terhadap karyawan Perusahaan Sicepat Expres dengan cara menentukan ukuran kapan pelaksanaan pengawasan pada waktu-waktu jam kerja karyawan, sehingga karyawan berhati-hati dalam menjalankan pekerjaannya.

Untuk meningkatkan kinerja para bawahan pihak manajemen dalam hal ini pimpinan melakukan koreksi bagi karyawan yang kinerjanya menurun sehingga menjadi masukan dan bahan koreksi agar tidak terulang lagi di waktu berikutnya. Dengan aktivitas pihak manajemen melakukan pengawasan secara detail dan terperinci maka karyawan lebih fokus kepada tugas pokok dan fungsinya sehingga dampak terhadap kinerja mereka mengalami peningkatan yang signifikan. Ini dapat dilihat dari pengaruh yang lebih tinggi variabel pengawasan dibandingkan dengan tekanan pekerjaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hudiyani. et al., 2019) bahwa pengawasan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Arut Kabupaten Kotawaringin Barat.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diuraikan diatas maka dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut :

1. Tekanan Pekerjaan ( $X_1$ ) dan Pengawasan ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perusahaan Sicepat Ekspres Gorontalo
2. Tekanan Pekerjaan ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perusahaan Sicepat Ekspres Gorontalo
3. Pengawasan ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perusahaan Sicepat Ekspres Gorontalo

#### **5.2. Saran**

Adapun yang menjadi saran untuk pihak perusahaan Sicepat Ekspres Gorontalo yaitu :

1. Pihak manajemen perlu melakukan tekanan kepada karyawan agar tetap bekerja secara maksimal. Tekanan juga tidak bisa melebihi dari kemampuan karyawan. Fungsi dari tekanan agar dapat memacu karyawan untuk bekerja sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Tekanan yang terlalu tinggi juga akan memberikan dampak negatif bagi kinerja karyawan maka hal tersebut harus dihindari, maka penting bagi pihak manajemen untuk tidak menekan karyawan yang terlalu berlebihan.

2. Pihak manajemen perlu untuk melakukan pengawasan yang lebih intens terhadap individu atau karyawan. Pengawasan perlu melakukan sidak secara mendadak agar kondisi karyawan bekerja tidak tergantung dari atasan dari kapan pihak manajemen melakukan pengawasan.
3. Disarankan kepada peneliti-peneliti selanjutnya yang akan meneliti mengenai Pengaruh tekanan pekerjaan dan pengawasan terhadap kinerja agar mengambil pada lokasi-lokasi perusahaan yang lebih berhubungan dengan pekerjaan karyawan dipabrik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, J. (2017). Faktor Yang Mempengaruhi Evaluasi Kinerja Para Pegawai Di Kantor Pemerintahan. *Jurnal pendidikan Pionir*. 6(1), 151-165.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- AliskaRamdayani (2017) PengaruhTekananKerjaTerhadapKinerjaKaryawan (StudiKasusPadaBriSyariahKotaPalopo) Program Studi Perbankan SyariahFakultas EkonomiDan Bisnis IslamInstitut Agama Islam Negeri (IAIN)Palopo.
- Arfan, M., & Marhamah, M. (2016). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pemberian Tunjangan Prestasi Kerja, Tekanan Kerja, dan Penerapan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah Terhadap Kinerja Satuan Kerja Pemerintah Daerah (Studi Pada Kabupaten Pidie, Kabupaten Pidie Jaya, dan Kabupaten Aceh Utara). *Jurnal Telaah dan Riset Akuntansi*, 9(2), 83-96.
- Cesilia, K. A., Tewal, B., & Tulung, J. E. (2018). Pengaruh disiplin kerja, perencanaan karir dan kompetensi terhadap kinerja karyawan kantor pelayanan pajak (kpp) pratama manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1).
- Daulay, D. Dkk. (2017: 218, 219, 220, 222). Manajemen. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli, Medan.
- Fahmi, Irham. 2013. "Pengantar Manajemen Keuangan". Bandung : Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2014. Manajemen Kepemimpinan Teori & Aplikasi. Cetakan Kedua. Bandung: CV. Alfabeta.
- Handoko, T. Hani. 2016. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- Hudiyani, A., Jayusman, H., & Rabiah, A. R. (2019). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Arut Kabupaten Kotawaringin Barat. *Magenta*, 7(2), 81-90.
- iriani, d. (2022). pengaruh stres kerja dan tekanan kerja terhadap kinerja karyawan di masa pandemi covid 19 pt. gasing sulawesi. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Makassar
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(2), 181-195.
- Kadarisman, M., (2014). Manajemen Kompensasi. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada
- Kadarisman, M. (2015: 173, 194, 201). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Rajawali Pers, Jakart
- Kelatow, C. G., Adolfina, & Trang, I. (2016). Pengaruh Evaluasi Pekerjaan, Gaji Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rs. Pancaran Kasih Manado.*Jurnal EMBA, Vol.4* (5), 303-408.
- Massie, R. (2015). Pengaruh perencanaan karir, pelatihan dan Pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada museum negeri provinsi sulawesi utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(5).

- Mulyadi, R., Hidayati, T., & Maria, S. (2018). Pengaruh perencanaan karir pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Kinerja*, 15(1), 29-37.
- Muhammad Kurniawan dkk (2021) Analisis Lingkungan Kerja dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang, *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 18 No.1, April 2021 : 110-122 ISSN 1693 – 4091
- Negara, N. M. C. M. A., Tripalupi, L. E., & Suwena, K. R. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Jembrana Tahun 2014. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 4(1).
- Rohmat, & Hidayati, N. (2020). Pengaruh Monitoring Dan Evaluasi Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kpp Pratama Malang Selatan. *e – Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*, 9(3), 79-91.
- Riduwan, Sunarto. (2018). Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis. Cetakan Ke-4 Bandung: Alfabeta
- Rimper, R. R., & Kawet, L. (2014). Pengaruh Perencanaan Karir dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(4).
- Robbins, Stephen P. 2008. Perilaku Organisasi. Edisi 12 Bahasa Indonesia. PTI Indeks, Jakarta.
- Sari N. Dkk (2015). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Pematangsiantar Jurnal MAKER Vol. 1, No.(1), 49:55
- Setyarini, I. W. (2016). Pengaruh Pengawasan, Evaluasi Dan Audit Kinerja Karyawan Terhadap Loyalitas Anggota Bmt Berkah Trenggalek. *Jurnal An-Nisbah*, 3(1), 125-144.
- Siagian. Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta
- Sugiyono. (2014). Penelitian Pendidikan. Cetakan Ke-20. Bandung: Alfabeta
- .Sudjana, N, Rivai, A. (2015). Media Pengajaran. Cetakan Ke-12. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Simanjuntak. 2005. Manajemen Dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Umar, Husein. 2005. Evaluasi Kinerja Perusahaan, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama)
- Usnawati, U., Ahiruddin, A., & Mirnasari, T. (2019). pengaruh tekanan kerja terhadap kinerja karyawan pada cv. trimulya di bandar lampung. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 3(04), 41-48.
- Veithzal Rivai. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.

- Wardhana, I., & Sasono, A. D. (2015). Pengaruh Motivasi, Insentif, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkomsel Grapari Pemuda Surabaya. *E-Jurnal Ilmu Manajemen Magistra*, 1(2), 2442-4315.
- Wattiheluw, A. (2019). Pengaruh Pemberdayaan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pelaku Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Binaan Pusat Layanan Usaha Terpadu Kumkm Provinsi Maluku (Studi Kasus Umkm Kota Ambon). *Manis: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 42-55.
- Wibowo, 2009. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Yani, M, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Mitra Wacana Media, Jakarta
- Yuliana Yamin (2017) Pengaruh Tekanan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kabupaten Pesawaran, Fakultas Ekonomi Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai EKOMBIS Sains – Vol. 02

## **Lampiran 1 : Kuesioner**

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Sdr/i Responden

Dengan hormat,

Kami memahami sepenuhnya bahwa waktu Anda sangat terbatas dan berharga. Namun demikian, kami sangat mengharapkan kesediaan Anda untuk meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini disusun dalam rangka penyusunan Tugas Akhir (Skripsi) yang merupakan syarat kelulusan Program S1 Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Ichsan Gorontalo.

Kuesioner ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana “Pengaruh Tekanan Pekerjaan (*Pressure*) dan Pengawasan Terhadap Evaluasi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Sicepat Ekspres Gorontalo”. Kuesioner ini digunakan untuk kepentingan ilmiah, sehingga semua jawaban anda akan kami jaga kerahasiaannya. Atas kesediaan dan kerjasama anda, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Triston Mohamad

E21.15.184

## **I. DATA RESPONDEN**

Inisial :

Umur :  
 Jabatan :  
 bagian/bidang :

1. Jenis Kelamin:
  - a. Laki-laki
  - b. Perempuan
2. Pendidikan terakhir:
  - a. SLTP
  - b. SLTA/SMK/MA
  - c. DIPLOMA
  - d. S1
  - e. S2
3. Lamanya bekerja:
  - a. 1 – 5 Tahun
  - b. 6 – 10 Tahun
  - c. > 10 Tahun

## **II. PETUNJUK PENGISIAN**

1. Mohon kuesioner diisi oleh Bapak / Ibu untuk menjawab seluruh pernyataan yang telah disediakan.
2. Pada tipe pilihan, Bapak/Ibu dipersilahkan untuk memberi tanda (X) pada pilihan jawaban yang dianggap paling tepat.
3. Dalam menjawab pernyataan-pernyataan ini tidak ada yang salah, oleh sebab itu, usahakan tidak ada jawaban yang dikosongkan.
4. Saya mengucapkan terima kasih pada Bapak/Ibu atas partisipasi guna mensukseskan penelitian ini.

## **UNTUK VARIABLE TEKANAN PEKERJAAN (X1)**

1. Karyawan dituntut untuk dapat mengatur jam kerja dan waktu istirahat
  - a. Selalu Karyawan dituntut untuk dapat mengatur jam kerja dan waktu istirahat
  - b. Sering karyawan dituntut untuk dapat mengatur jam kerja dan waktu istirahat
  - c. Kadang-kadang karyawan dituntut untuk dapat mengatur jam kerja dan waktu istirahat



- d. Jarang karyawandituntut untuk dapat mengatur jam kerja dan waktu istirahat
  - e. Tidak pernah karyawandituntut untuk dapat mengatur jam kerja dan waktu istirahat
2. Karyawan yang melakukan pekerjaan akan menerima uang sesuai perjanjian kerja
- a. Selalu karyawan yang melakukan pekerjaan akan menerima uang sesuai perjanjian kerja
  - b. Sering karyawan yang melakukan pekerjaan akan menerima uang sesuai perjanjian kerja
  - c. Kadang-kadang karyawan yang melakukan pekerjaan akan menerima uang sesuai perjanjian kerja
  - d. Jarang karyawan yang melakukan pekerjaan akan menerima uang sesuai perjanjian kerja
  - e. Tidak Pernah karyawan yang melakukan pekerjaan akan menerima uang sesuai perjanjian kerja
3. Saya sering mendapatkan permintaan pekerjaan salingbertentangandarirekan kerjayangberbeda.
- a. Selalu mendapatkan permintaan pekerjaan salingbertentangandarirekan kerjayangberbeda.
  - b. Sering mendapatkan permintaan pekerjaan salingbertentangandarirekan kerjayangberbeda.
  - c. Kadang-kadang mendapatkan permintaan pekerjaan salingbertentangandarirekan kerjayangberbeda.
  - d. Jarang mendapatkan permintaan pekerjaan salingbertentangandarirekan kerjayangberbeda.
  - e. Tidak Pernah mendapatkan permintaan pekerjaan salingbertentangandarirekan kerjayangberbeda.
4. Dalammenjalankantugassayaditekandenganbanyakperaturan dariatasan.

- a. Selalu ditekandenganbanyakperaturan dariatasan.
  - b. Sering ditekandenganbanyakperaturan dariatasan
  - c. Kadang-kadang ditekandenganbanyakperaturan dariatasan
  - d. Jarang ditekandenganbanyakperaturan dariatasan
  - e. Tidak ditekandenganbanyakperaturan dariatasan
5. Karyawan  
 merasamempun yaitanggungjawab yangbesardenganbersediamemberikansegal  
 akemampuan pekerjaannya
- a. Selalu  
 merasamempun yaitanggungjawab yangbesardenganbersediamemberikanse  
 galakemampuan pekerjaannya
  - b. Sering  
 merasamempun yaitanggungjawab yangbesardenganbersediamemberikanse  
 galakemampuan pekerjaannya
  - c. Kadang-kadang  
 merasamempun yaitanggungjawab yangbesardenganbersediamemberikanse  
 galakemampuan pekerjaannya
  - d. Jarang  
 merasamempun yaitanggungjawab yangbesardenganbersediamemberikanse  
 galakemampuan pekerjaannya
  - e. Tidak Pernah  
 merasamempun yaitanggungjawab yangbesardenganbersediamemberikanse  
 galakemampuan pekerjaannya
6. Sayamerasatersinggungapabilaadarekankerja yangmenegur  
 kesalahansaya.
- a. Selalu merasatersinggungapabilaadarekankerja yangmenegur  
 kesalahansaya

1. Menentukan pengukuran pelaksanaan pengawasan dalam waktu kerja karyawan
  - a. Selalu Menentukan pengukuran pelaksanaan pengawasan dalam waktu kerja karyawan
  - b. Sering Menentukan pengukuran pelaksanaan pengawasan dalam waktu kerja karyawan
  - c. Kadang-kadang Menentukan pengukuran pelaksanaan pengawasan dalam waktu kerja karyawan
  - d. Jarang Menentukan pengukuran pelaksanaan pengawasan dalam waktu kerja karyawan
  - e. Tidak Pernah Menentukan pengukuran pelaksanaan pengawasan dalam waktu kerja karyawan.
2. Memberikan penilaian setiap pekerjaan yang diberikan kepada karyawan

- a. Selalu memberikan penilaian setiap pekerjaan yang diberikan kepada karyawan
  - b. Sering memberikan penilaian setiap pekerjaan yang diberikan kepada karyawan.
  - c. Kadang-kadang memberikan penilaian setiap pekerjaan yang diberikan kepada karyawan.
  - d. Jarang memberikan penilaian setiap pekerjaan yang diberikan kepada karyawan.
  - e. Tidak Pernah memberikan penilaian setiap pekerjaan yang diberikan kepada karyawan.
3. Mengadakan Tindakan koreksi internal pengawasan dalam mengevaluasi kinerja karyawan
- a. Selalu mengadakan Tindakan koreksi internal pengawasan dalam mengevaluasi kinerja karyawan.
  - b. Sering mengadakan Tindakan koreksi internal pengawasan dalam mengevaluasi kinerja karyawan
  - c. Kadang-kadang mengadakan Tindakan koreksi internal pengawasan dalam mengevaluasi kinerja karyawan
  - d. Jarang mengadakan Tindakan koreksi internal pengawasan dalam mengevaluasi kinerja karyawan
  - e. Tidak Pernah mengadakan Tindakan koreksi internal pengawasan dalam mengevaluasi kinerja karyawan

#### **PERNYATAAN UNTUK VARIABEL KINERJA(Y)**

1. Para karyawan memiliki kecermatan dalam menyelesaikan tugas organisasi
- a. Selalu memiliki kecermatan dalam menyelesaikan tugas organisasi
  - b. Sering memiliki kecermatan dalam menyelesaikan tugas organisasi
  - c. Kadang-kadang memiliki kecermatan dalam menyelesaikan tugas organisasi
  - d. Jarang memiliki kecermatan dalam menyelesaikan tugas organisasi

- e. Tidak Pernah memiliki kecermatan dalam menyelesaikan tugas organisasi
2. Para karyawan memiliki ketepatan waktu dan bekerja cepat dalam menyelesaikan tugas
    - a. Selalu memiliki ketepatan waktu dan bekerja cepat dalam menyelesaikan tugas
    - b. Sering memiliki ketepatan waktu dan bekerja cepat dalam menyelesaikan tugas
    - c. Kadang-kadang memiliki ketepatan waktu dan bekerja cepat dalam menyelesaikan tugas
    - d. Jarang memiliki ketepatan waktu dan bekerja cepat dalam menyelesaikan tugas
    - e. Tidak Pernah memiliki ketepatan waktu dan bekerja cepat dalam menyelesaikan tugas
  3. Setiap tugas yang diemban para karyawan berani mengambil keputusan untuk kemajuan organisasi
    - a. Selalu berani mengambil keputusan untuk kemajuan organisasi
    - b. Sering berani mengambil keputusan untuk kemajuan organisasi
    - c. Kadang-kadang berani mengambil keputusan untuk kemajuan organisasi
    - d. Jarang berani mengambil keputusan untuk kemajuan organisasi
    - e. Tidak Pernah berani mengambil keputusan untuk kemajuan organisasi
  4. Para karyawan memiliki pemahaman tentang segala tugas dan pekerjaan yang telah dibebankan sehingga mamupu bekerja secara efektif
    - a. Selalu memiliki pemahaman tentang segala tugas dan pekerjaan
    - b. Sering memiliki pemahaman tentang segala tugas dan pekerjaan
    - c. Kadang-kadang memiliki pemahaman tentang segala tugas dan pekerjaan
    - d. Jarang memiliki pemahaman tentang segala tugas dan pekerjaan
    - e. Tidak Pernah memiliki pemahaman tentang segala tugas dan pekerjaan
  5. Para karyawan mengikuti petunjuk dan kebijakan serta patuh terhadap peraturan perusahaan

- a. Selalu mengikuti petunjuk dan kebijakan serta patuh terhadap peraturan perusahaan
- b. Sering mengikuti petunjuk dan kebijakan serta patuh terhadap peraturan perusahaan
- c. Kadang-kadang mengikuti petunjuk dan kebijakan serta patuh terhadap peraturan perusahaan
- d. Jarang mengikuti petunjuk dan kebijakan serta patuh terhadap peraturan perusahaan
- e. Tidak Pernah mengikuti petunjuk dan kebijakan serta patuh terhadap peraturan perusahaan

**Lampiran 2 : Data Ordinal dan Interval**

**Data Ordinal Tekanan Pekerjaan (X1)**

NO	TEKANAN PEKERJAAN (X1)							Total
	1	2	3	4	5	6	7	
1	5	5	4	4	4	4	4	30
2	5	5	4	5	4	5	4	32
3	5	5	5	4	4	5	4	32
4	5	5	4	4	4	4	4	30
5	5	5	5	4	5	4	5	33
6	5	5	4	4	4	4	4	30
7	4	5	5	4	5	4	4	31
8	4	5	4	4	5	4	5	31
9	5	5	4	4	4	4	4	30
10	5	5	5	4	5	4	5	33
11	5	5	5	4	5	4	5	33
12	5	5	4	5	5	5	4	33
13	5	4	4	5	4	5	5	32
14	5	5	4	5	4	5	4	32
15	5	5	4	4	4	4	4	30
16	5	5	4	5	4	4	5	32
17	5	5	4	4	4	4	4	30
18	5	5	4	4	5	4	5	32
19	5	5	4	4	4	4	4	30
20	5	5	4	4	4	4	4	30
21	5	5	5	4	5	4	4	32
22	5	5	4	4	4	4	4	30
23	5	5	4	4	5	4	4	31
24	5	5	4	4	4	4	4	30
25	5	5	5	4	5	5	4	33
26	5	5	4	4	4	4	4	30
27	5	5	4	4	4	4	4	30
28	4	5	4	4	4	4	4	29
29	5	5	4	4	4	4	4	30
30	5	5	4	4	4	4	4	30
31	4	5	4	5	4	5	4	31
32	5	5	4	4	4	4	4	30
33	5	5	4	4	4	4	4	30
34	5	5	4	5	4	4	4	31

35	5	5	4	4	4	4	4	30
36	4	5	4	4	4	4	5	30
37	5	5	4	4	4	4	4	30
38	3	4	4	4	4	4	3	26
39	5	5	4	4	4	4	4	30
40	5	5	4	4	4	4	4	30
41	4	5	4	3	4	4	3	27
42	5	5	5	4	4	5	5	33
43	5	5	4	4	4	4	4	30
44	5	5	4	5	4	5	5	33
45	5	5	4	4	4	4	4	30
46	5	5	4	4	4	4	4	30
47	5	5	4	5	4	4	5	32
48	5	5	4	4	4	4	4	30
49	5	5	4	4	4	4	4	30
50	5	5	4	4	4	4	4	30
51	5	5	4	4	4	4	4	30
52	5	5	4	4	4	4	4	30
53	5	5	4	4	4	4	4	30
54	5	5	4	4	4	4	4	30
55	5	5	4	4	4	4	4	30
56	5	5	4	4	4	4	4	30
57	5	5	4	4	4	4	4	30
58	5	5	4	4	4	4	4	30
59	5	5	4	4	4	4	4	30
60	5	5	4	4	4	4	4	30
61	5	5	4	4	4	4	4	30
62	5	5	4	4	4	4	4	30
63	5	5	4	4	4	4	4	30
64	5	5	4	4	4	4	4	30
65	5	5	4	4	4	4	4	30
66	5	5	4	4	4	4	4	30
67	5	5	4	4	4	4	4	30
68	5	5	4	4	4	4	4	30
69	5	5	4	4	4	4	4	30
70	5	5	4	4	4	4	4	30
71	5	5	4	4	4	4	4	30
72	5	5	4	4	4	4	4	30



73	5	5	4	4	4	4	4	30
74	5	5	4	4	4	4	4	30
75	5	5	4	4	4	4	4	30
76	5	5	4	4	4	4	4	30
77	5	5	4	4	4	4	4	30
78	5	5	4	4	4	4	4	30
79	5	5	4	4	4	4	4	30
80	5	5	4	4	4	4	4	30
81	5	5	4	4	4	4	4	30
82	5	5	4	4	4	4	4	30
83	5	5	4	4	4	4	4	30
84	5	5	4	4	4	4	4	30
85	5	5	4	5	4	5	4	32
86	5	5	5	5	5	4	4	33
87	5	5	4	4	4	4	4	30
88	5	5	4	4	5	4	5	32
89	5	5	4	4	4	4	4	30
90	4	4	4	4	3	4	2	25
91	5	5	4	4	4	4	4	30
92	5	5	4	4	4	4	4	30
93	4	4	4	4	5	4	4	29
94	5	5	4	4	4	4	4	30
95	5	5	4	4	5	4	4	31
96	5	5	4	5	4	5	4	32
97	5	5	4	4	4	4	4	30

### Successive Interval

No	1	2	3	4	5	6	7	Total
1	3,857	3,769	3,505	3,456	3,408	1,000	3,485	22,479
2	3,857	3,769	3,505	5,315	3,408	2,797	3,485	26,136
3	3,857	3,769	5,453	3,456	3,408	2,797	3,485	26,225
4	3,857	3,769	3,505	3,456	3,408	1,000	3,485	22,479
5	3,857	3,769	5,453	3,456	5,202	1,000	5,189	27,926
6	3,857	3,769	3,505	3,456	3,408	1,000	3,485	22,479
7	2,080	3,769	5,453	3,456	5,202	1,000	3,485	24,445
8	2,080	3,769	3,505	3,456	5,202	1,000	5,189	24,200
9	3,857	3,769	3,505	3,456	3,408	1,000	3,485	22,479
10	3,857	3,769	5,453	3,456	5,202	1,000	5,189	27,926
11	3,857	3,769	5,453	3,456	5,202	1,000	5,189	27,926
12	3,857	3,769	3,505	5,315	5,202	2,797	3,485	27,930
13	3,857	1,755	3,505	5,315	3,408	2,797	5,189	25,827
14	3,857	3,769	3,505	5,315	3,408	2,797	3,485	26,136

15	3,857	3,769	3,505	3,456	3,408	1,000	3,485	22,479
16	3,857	3,769	3,505	5,315	3,408	1,000	5,189	26,043
17	3,857	3,769	3,505	3,456	3,408	1,000	3,485	22,479
18	3,857	3,769	3,505	3,456	5,202	1,000	5,189	25,977
19	3,857	3,769	3,505	3,456	3,408	1,000	3,485	22,479
20	3,857	3,769	3,505	3,456	3,408	1,000	3,485	22,479
21	3,857	3,769	5,453	3,456	5,202	1,000	3,485	26,221
22	3,857	3,769	3,505	3,456	3,408	1,000	3,485	22,479
23	3,857	3,769	3,505	3,456	5,202	1,000	3,485	24,273
24	3,857	3,769	3,505	3,456	3,408	1,000	3,485	22,479
25	3,857	3,769	5,453	3,456	5,202	2,797	3,485	28,019
26	3,857	3,769	3,505	3,456	3,408	1,000	3,485	22,479
27	3,857	3,769	3,505	3,456	3,408	1,000	3,485	22,479
28	2,080	3,769	3,505	3,456	3,408	1,000	3,485	20,703
29	3,857	3,769	3,505	3,456	3,408	1,000	3,485	22,479
30	3,857	3,769	3,505	3,456	3,408	1,000	3,485	22,479
31	2,080	3,769	3,505	5,315	3,408	2,797	3,485	24,359
32	3,857	3,769	3,505	3,456	3,408	1,000	3,485	22,479
33	3,857	3,769	3,505	3,456	3,408	1,000	3,485	22,479
34	3,857	3,769	3,505	5,315	3,408	1,000	3,485	24,339
35	3,857	3,769	3,505	3,456	3,408	1,000	3,485	22,479
36	2,080	3,769	3,505	3,456	3,408	1,000	5,189	22,407
37	3,857	3,769	3,505	3,456	3,408	1,000	3,485	22,479
38	1,490	1,755	3,505	3,456	3,408	1,000	1,597	16,211
39	3,857	3,769	3,505	3,456	3,408	1,000	3,485	22,479
40	3,857	3,769	3,505	3,456	3,408	1,000	3,485	22,479
41	2,080	3,769	3,505	1,000	3,408	1,000	1,597	16,359
42	3,857	3,769	5,453	3,456	3,408	2,797	5,189	27,929
43	3,857	3,769	3,505	3,456	3,408	1,000	3,485	22,479
44	3,857	3,769	3,505	5,315	3,408	2,797	5,189	27,840
45	3,857	3,769	3,505	3,456	3,408	1,000	3,485	22,479
46	3,857	3,769	3,505	3,456	3,408	1,000	3,485	22,479
47	3,857	3,769	3,505	5,315	3,408	1,000	5,189	26,043
48	3,857	3,769	3,505	3,456	3,408	1,000	3,485	22,479
49	3,857	3,769	3,505	3,456	3,408	1,000	3,485	22,479
50	3,857	3,769	3,505	3,456	3,408	1,000	3,485	22,479
51	3,857	3,769	3,505	3,456	3,408	1,000	3,485	22,479
52	3,857	3,769	3,505	3,456	3,408	1,000	3,485	22,479
53	3,857	3,769	3,505	3,456	3,408	1,000	3,485	22,479
54	3,857	3,769	3,505	3,456	3,408	1,000	3,485	22,479
55	3,857	3,769	3,505	3,456	3,408	1,000	3,485	22,479
56	3,857	3,769	3,505	3,456	3,408	1,000	3,485	22,479
57	3,857	3,769	3,505	3,456	3,408	1,000	3,485	22,479
58	3,857	3,769	3,505	3,456	3,408	1,000	3,485	22,479
59	3,857	3,769	3,505	3,456	3,408	1,000	3,485	22,479
60	3,857	3,769	3,505	3,456	3,408	1,000	3,485	22,479

61	3,857	3,769	3,505	3,456	3,408	1,000	3,485	22,479
62	3,857	3,769	3,505	3,456	3,408	1,000	3,485	22,479
63	3,857	3,769	3,505	3,456	3,408	1,000	3,485	22,479
64	3,857	3,769	3,505	3,456	3,408	1,000	3,485	22,479
65	3,857	3,769	3,505	3,456	3,408	1,000	3,485	22,479
66	3,857	3,769	3,505	3,456	3,408	1,000	3,485	22,479
67	3,857	3,769	3,505	3,456	3,408	1,000	3,485	22,479
68	3,857	3,769	3,505	3,456	3,408	1,000	3,485	22,479
69	3,857	3,769	3,505	3,456	3,408	1,000	3,485	22,479
70	3,857	3,769	3,505	3,456	3,408	1,000	3,485	22,479
71	3,857	3,769	3,505	3,456	3,408	1,000	3,485	22,479
72	3,857	3,769	3,505	3,456	3,408	1,000	3,485	22,479
73	3,857	3,769	3,505	3,456	3,408	1,000	3,485	22,479
74	3,857	3,769	3,505	3,456	3,408	1,000	3,485	22,479
75	3,857	3,769	3,505	3,456	3,408	1,000	3,485	22,479
76	3,857	3,769	3,505	3,456	3,408	1,000	3,485	22,479
77	3,857	3,769	3,505	3,456	3,408	1,000	3,485	22,479
78	3,857	3,769	3,505	3,456	3,408	1,000	3,485	22,479
79	3,857	3,769	3,505	3,456	3,408	1,000	3,485	22,479
80	3,857	3,769	3,505	3,456	3,408	1,000	3,485	22,479
81	3,857	3,769	3,505	3,456	3,408	1,000	3,485	22,479
82	3,857	3,769	3,505	3,456	3,408	1,000	3,485	22,479
83	3,857	3,769	3,505	3,456	3,408	1,000	3,485	22,479
84	3,857	3,769	3,505	3,456	3,408	1,000	3,485	22,479
85	3,857	3,769	3,505	5,315	3,408	2,797	3,485	26,136
86	3,857	3,769	5,453	5,315	5,202	1,000	3,485	28,081
87	3,857	3,769	3,505	3,456	3,408	1,000	3,485	22,479
88	3,857	3,769	3,505	3,456	5,202	1,000	5,189	25,977
89	3,857	3,769	3,505	3,456	3,408	1,000	3,485	22,479
90	2,080	1,755	3,505	3,456	1,000	1,000	1,000	13,796
91	3,857	3,769	3,505	3,456	3,408	1,000	3,485	22,479
92	3,857	3,769	3,505	3,456	3,408	1,000	3,485	22,479
93	2,080	1,755	3,505	3,456	5,202	1,000	3,485	20,483
94	3,857	3,769	3,505	3,456	3,408	1,000	3,485	22,479
95	3,857	3,769	3,505	3,456	5,202	1,000	3,485	24,273
96	3,857	3,769	3,505	5,315	3,408	2,797	3,485	26,136
97	3,857	3,769	3,505	3,456	3,408	1,000	3,485	22,479

**Data Ordinal Pengawasan (X2)**

NO	PENGAWASAN (X2)			Total
	1	2	3	
1	4	4	5	13
2	5	4	5	14
3	4	4	5	13
4	5	5	5	15
5	4	4	5	13
6	4	4	5	13
7	5	5	5	15
8	4	5	5	14
9	4	4	5	13
10	4	4	5	13
11	4	5	5	14
12	4	4	5	13
13	5	4	5	14
14	4	4	5	13
15	4	5	5	14
16	4	4	5	13
17	4	4	5	13
18	5	5	5	15
19	4	4	5	13
20	4	4	5	13
21	5	4	4	13
22	4	4	5	13
23	5	4	4	13
24	4	4	5	13
25	4	4	5	13
26	3	3	4	10
27	4	4	5	13
28	4	4	5	13
29	4	4	5	13
30	4	3	3	10
31	4	4	5	13
32	4	4	5	13
33	4	4	5	13
34	5	5	5	15
35	4	4	5	13
36	4	4	5	13
37	4	4	5	13
38	5	5	5	15
39	4	4	5	13
40	4	4	5	13
41	4	4	5	13
42	4	4	5	13

43	4	4	5	13
44	4	4	5	13
45	4	4	5	13
46	4	4	5	13
47	4	4	5	13
48	4	4	5	13
49	4	4	5	13
50	4	4	5	13
51	4	4	4	12
52	4	4	4	12
53	4	4	5	13
54	4	4	5	13
55	4	4	5	13
56	3	3	2	8
57	4	4	4	12
58	4	5	5	14
59	5	5	5	15
60	4	4	5	13
61	4	4	5	13
62	5	4	5	14
63	4	4	5	13
64	4	5	5	14
65	4	4	5	13
66	4	4	5	13
67	4	5	5	14
68	4	4	5	13
69	4	4	5	13
70	4	4	5	13
71	4	5	5	14
72	4	4	5	13
73	4	4	5	13
74	4	5	5	14
75	4	4	5	13
76	4	4	5	13
77	4	5	5	14
78	4	4	5	13
79	4	4	5	13
80	4	4	5	13
81	4	5	5	14
82	4	4	5	13
83	4	4	5	13
84	4	4	5	13
85	4	4	5	13
86	4	5	5	14

87	4	4	5	13
88	4	4	5	13
89	4	5	5	14
90	4	4	5	13
91	4	4	5	13
92	4	4	5	13
93	4	4	5	13
94	4	5	5	14
95	4	4	5	13
96	4	4	5	13
97	4	4	5	13

**Data Interval Pengawasan (X2)**  
**Successive Interval**

No	1	2	3	Total
1	3,517	3,414	3,840	10,770
2	5,358	3,414	3,840	12,612
3	3,517	3,414	3,840	10,770
4	5,358	5,075	3,840	14,273
5	3,517	3,414	3,840	10,770
6	3,517	3,414	3,840	10,770
7	5,358	5,075	3,840	14,273
8	3,517	5,075	3,840	12,432
9	3,517	3,414	3,840	10,770
10	3,517	3,414	3,840	10,770
11	3,517	5,075	3,840	12,432
12	3,517	3,414	3,840	10,770
13	5,358	3,414	3,840	12,612
14	3,517	3,414	3,840	10,770
15	3,517	5,075	3,840	12,432
16	3,517	3,414	3,840	10,770
17	3,517	3,414	3,840	10,770
18	5,358	5,075	3,840	14,273
19	3,517	3,414	3,840	10,770
20	3,517	3,414	3,840	10,770
21	5,358	3,414	2,096	10,868
22	3,517	3,414	3,840	10,770
23	5,358	3,414	2,096	10,868
24	3,517	3,414	3,840	10,770
25	3,517	3,414	3,840	10,770
26	1,597	1,683	2,096	5,376
27	3,517	3,414	3,840	10,770
28	3,517	3,414	3,840	10,770
29	3,517	3,414	3,840	10,770
30	3,517	1,683	1,597	6,797

31	3,517	3,414	3,840	10,770
32	3,517	3,414	3,840	10,770
33	3,517	3,414	3,840	10,770
34	5,358	5,075	3,840	14,273
35	3,517	3,414	3,840	10,770
36	3,517	3,414	3,840	10,770
37	3,517	3,414	3,840	10,770
38	5,358	5,075	3,840	14,273
39	3,517	3,414	3,840	10,770
40	3,517	3,414	3,840	10,770
41	3,517	3,414	3,840	10,770
42	3,517	3,414	3,840	10,770
43	3,517	3,414	3,840	10,770
44	3,517	3,414	3,840	10,770
45	3,517	3,414	3,840	10,770
46	3,517	3,414	3,840	10,770
47	3,517	3,414	3,840	10,770
48	3,517	3,414	3,840	10,770
49	3,517	3,414	3,840	10,770
50	3,517	3,414	3,840	10,770
51	3,517	3,414	2,096	9,026
52	3,517	3,414	2,096	9,026
53	3,517	3,414	3,840	10,770
54	3,517	3,414	3,840	10,770
55	3,517	3,414	3,840	10,770
56	1,597	1,683	1,000	4,280
57	3,517	3,414	2,096	9,026
58	3,517	5,075	3,840	12,432
59	5,358	5,075	3,840	14,273
60	3,517	3,414	3,840	10,770
61	3,517	3,414	3,840	10,770
62	5,358	3,414	3,840	12,612
63	3,517	3,414	3,840	10,770
64	3,517	5,075	3,840	12,432
65	3,517	3,414	3,840	10,770
66	3,517	3,414	3,840	10,770
67	3,517	5,075	3,840	12,432
68	3,517	3,414	3,840	10,770
69	3,517	3,414	3,840	10,770
70	3,517	3,414	3,840	10,770
71	3,517	5,075	3,840	12,432
72	3,517	3,414	3,840	10,770
73	3,517	3,414	3,840	10,770
74	3,517	5,075	3,840	12,432
75	3,517	3,414	3,840	10,770
76	3,517	3,414	3,840	10,770

77	3,517	5,075	3,840	12,432
78	3,517	3,414	3,840	10,770
79	3,517	3,414	3,840	10,770
80	3,517	3,414	3,840	10,770
81	3,517	5,075	3,840	12,432
82	3,517	3,414	3,840	10,770
83	3,517	3,414	3,840	10,770
84	3,517	3,414	3,840	10,770
85	3,517	3,414	3,840	10,770
86	3,517	5,075	3,840	12,432
87	3,517	3,414	3,840	10,770
88	3,517	3,414	3,840	10,770
89	3,517	5,075	3,840	12,432
90	3,517	3,414	3,840	10,770
91	3,517	3,414	3,840	10,770
92	3,517	3,414	3,840	10,770
93	3,517	3,414	3,840	10,770
94	3,517	5,075	3,840	12,432
95	3,517	3,414	3,840	10,770
96	3,517	3,414	3,840	10,770
97	3,517	3,414	3,840	10,770

### Data Ordinal Kinerja (Y)

NO	KINERJA (Y)					Total
	1	2	3	4	5	
1	5	4	4	5	5	23
2	5	4	4	5	5	23
3	5	4	4	5	5	23
4	5	4	4	4	4	21
5	5	4	4	5	5	23
6	5	4	4	5	5	23
7	5	4	4	5	4	22
8	5	5	4	5	5	24
9	5	4	4	5	5	23
10	5	4	4	5	5	23
11	5	5	4	5	5	24
12	5	4	4	5	5	23
13	5	4	5	5	5	24
14	5	4	4	5	5	23



15	5	4	4	4	4	21
16	5	4	4	5	5	23
17	5	4	4	5	5	23
18	5	4	4	5	5	23
19	5	4	4	5	5	23
20	5	4	4	5	5	23
21	5	4	4	5	5	23
22	5	4	4	5	5	23
23	5	4	4	5	5	23
24	5	4	4	5	5	23
25	5	4	4	5	5	23
26	5	4	4	5	5	23
27	4	4	4	4	3	19
28	5	4	4	5	5	23
29	5	4	4	5	5	23
30	4	4	4	5	5	22
31	5	4	4	5	5	23
32	5	4	4	5	5	23
33	5	4	4	5	5	23
34	5	4	4	5	5	23
35	5	4	4	5	5	23
36	5	5	4	5	5	24
37	5	4	4	5	5	23
38	5	4	4	5	5	23
39	5	5	4	5	5	24
40	5	4	4	5	5	23
41	5	4	4	5	5	23
42	5	4	5	5	5	24
43	5	4	4	5	5	23
44	5	4	4	5	5	23
45	5	4	4	5	5	23
46	5	4	5	5	5	24
47	5	4	4	5	5	23
48	5	4	4	5	5	23
49	4	4	4	5	5	22
50	5	4	4	5	5	23
51	5	4	4	5	5	23
52	4	4	4	5	5	22

53	5	4	4	5	5	23
54	5	4	4	5	5	23
55	5	4	4	5	5	23
56	4	4	4	5	5	22
57	5	4	4	5	5	23
58	5	4	4	5	5	23
59	5	4	4	5	5	23
60	5	4	4	5	5	23
61	5	4	4	5	5	23
62	5	4	4	5	5	23
63	5	4	4	5	5	23
64	5	4	4	5	5	23
65	5	4	4	5	5	23
66	5	4	4	5	5	23
67	5	4	4	5	5	23
68	5	4	4	5	5	23
69	5	4	4	5	5	23
70	5	4	4	5	5	23
71	5	4	4	5	5	23
72	5	4	4	5	5	23
73	5	4	4	5	5	23
74	5	4	4	5	5	23
75	5	4	4	5	5	23
76	5	4	4	5	5	23
77	5	4	4	5	5	23
78	5	4	4	5	5	23
79	5	4	4	4	5	22
80	4	3	4	3	3	17
81	5	4	4	5	5	23
82	5	4	4	5	5	23
83	5	4	4	5	5	23
84	5	4	4	5	5	23
85	5	4	4	5	5	23
86	5	4	4	5	5	23
87	5	5	4	5	5	24
88	5	4	4	5	5	23
89	5	4	4	5	5	23
90	5	4	4	5	5	23

91	5	4	4	5	5	23
92	5	4	4	5	5	23
93	5	4	5	5	5	24
94	5	4	4	5	5	23
95	5	4	4	5	5	23
96	5	4	4	5	5	23
97	5	4	5	5	5	24

### Data Interval Kinerja (Y)

No	Successive Interval					Total
	1	2	3	4	5	
1	3,805	3,599	3,576	3,787	3,524	18,291
2	3,805	3,599	3,576	3,787	3,524	18,291
3	3,805	3,599	3,576	3,787	3,524	18,291
4	3,805	3,599	3,576	1,818	1,599	14,396
5	3,805	3,599	3,576	3,787	3,524	18,291
6	3,805	3,599	3,576	3,787	3,524	18,291
7	3,805	3,599	3,576	3,787	1,599	16,365
8	3,805	5,713	3,576	3,787	3,524	20,405
9	3,805	3,599	3,576	3,787	3,524	18,291
10	3,805	3,599	3,576	3,787	3,524	18,291
11	3,805	5,713	3,576	3,787	3,524	20,405
12	3,805	3,599	3,576	3,787	3,524	18,291
13	3,805	3,599	5,713	3,787	3,524	20,428
14	3,805	3,599	3,576	3,787	3,524	18,291
15	3,805	3,599	3,576	1,818	1,599	14,396
16	3,805	3,599	3,576	3,787	3,524	18,291
17	3,805	3,599	3,576	3,787	3,524	18,291
18	3,805	3,599	3,576	3,787	3,524	18,291
19	3,805	3,599	3,576	3,787	3,524	18,291
20	3,805	3,599	3,576	3,787	3,524	18,291
21	3,805	3,599	3,576	3,787	3,524	18,291
22	3,805	3,599	3,576	3,787	3,524	18,291
23	3,805	3,599	3,576	3,787	3,524	18,291
24	3,805	3,599	3,576	3,787	3,524	18,291
25	3,805	3,599	3,576	3,787	3,524	18,291
26	3,805	3,599	3,576	3,787	3,524	18,291
27	1,874	3,599	3,576	1,818	1,000	11,866
28	3,805	3,599	3,576	3,787	3,524	18,291
29	3,805	3,599	3,576	3,787	3,524	18,291
30	1,874	3,599	3,576	3,787	3,524	16,359
31	3,805	3,599	3,576	3,787	3,524	18,291
32	3,805	3,599	3,576	3,787	3,524	18,291
33	3,805	3,599	3,576	3,787	3,524	18,291

34	3,805	3,599	3,576	3,787	3,524	18,291
35	3,805	3,599	3,576	3,787	3,524	18,291
36	3,805	5,713	3,576	3,787	3,524	20,405
37	3,805	3,599	3,576	3,787	3,524	18,291
38	3,805	3,599	3,576	3,787	3,524	18,291
39	3,805	5,713	3,576	3,787	3,524	20,405
40	3,805	3,599	3,576	3,787	3,524	18,291
41	3,805	3,599	3,576	3,787	3,524	18,291
42	3,805	3,599	5,713	3,787	3,524	20,428
43	3,805	3,599	3,576	3,787	3,524	18,291
44	3,805	3,599	3,576	3,787	3,524	18,291
45	3,805	3,599	3,576	3,787	3,524	18,291
46	3,805	3,599	5,713	3,787	3,524	20,428
47	3,805	3,599	3,576	3,787	3,524	18,291
48	3,805	3,599	3,576	3,787	3,524	18,291
49	1,874	3,599	3,576	3,787	3,524	16,359
50	3,805	3,599	3,576	3,787	3,524	18,291
51	3,805	3,599	3,576	3,787	3,524	18,291
52	1,874	3,599	3,576	3,787	3,524	16,359
53	3,805	3,599	3,576	3,787	3,524	18,291
54	3,805	3,599	3,576	3,787	3,524	18,291
55	3,805	3,599	3,576	3,787	3,524	18,291
56	1,874	3,599	3,576	3,787	3,524	16,359
57	3,805	3,599	3,576	3,787	3,524	18,291
58	3,805	3,599	3,576	3,787	3,524	18,291
59	3,805	3,599	3,576	3,787	3,524	18,291
60	3,805	3,599	3,576	3,787	3,524	18,291
61	3,805	3,599	3,576	3,787	3,524	18,291
62	3,805	3,599	3,576	3,787	3,524	18,291
63	3,805	3,599	3,576	3,787	3,524	18,291
64	3,805	3,599	3,576	3,787	3,524	18,291
65	3,805	3,599	3,576	3,787	3,524	18,291
66	3,805	3,599	3,576	3,787	3,524	18,291
67	3,805	3,599	3,576	3,787	3,524	18,291
68	3,805	3,599	3,576	3,787	3,524	18,291
69	3,805	3,599	3,576	3,787	3,524	18,291
70	3,805	3,599	3,576	3,787	3,524	18,291
71	3,805	3,599	3,576	3,787	3,524	18,291
72	3,805	3,599	3,576	3,787	3,524	18,291
73	3,805	3,599	3,576	3,787	3,524	18,291
74	3,805	3,599	3,576	3,787	3,524	18,291
75	3,805	3,599	3,576	3,787	3,524	18,291
76	3,805	3,599	3,576	3,787	3,524	18,291
77	3,805	3,599	3,576	3,787	3,524	18,291
78	3,805	3,599	3,576	3,787	3,524	18,291
79	3,805	3,599	3,576	1,818	3,524	16,321

80	1,874	1,490	3,576	1,000	1,000	8,939
81	3,805	3,599	3,576	3,787	3,524	18,291
82	3,805	3,599	3,576	3,787	3,524	18,291
83	3,805	3,599	3,576	3,787	3,524	18,291
84	3,805	3,599	3,576	3,787	3,524	18,291
85	3,805	3,599	3,576	3,787	3,524	18,291
86	3,805	3,599	3,576	3,787	3,524	18,291
87	3,805	5,713	3,576	3,787	3,524	20,405
88	3,805	3,599	3,576	3,787	3,524	18,291
89	3,805	3,599	3,576	3,787	3,524	18,291
90	3,805	3,599	3,576	3,787	3,524	18,291
91	3,805	3,599	3,576	3,787	3,524	18,291
92	3,805	3,599	3,576	3,787	3,524	18,291
93	3,805	3,599	5,713	3,787	3,524	20,428
94	3,805	3,599	3,576	3,787	3,524	18,291
95	3,805	3,599	3,576	3,787	3,524	18,291
96	3,805	3,599	3,576	3,787	3,524	18,291
97	3,805	3,599	5,713	3,787	3,524	20,428

### Lampiran 3 : Deskriptif Variabel Penelitian

#### Tekanan Pekerjaan (X1)

FREQUENCIES VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7  
/ORDER=ANALYSIS.

#### Frequencies

##### X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.0	1.0	1.0
	4.00	8	8.2	8.2	9.3
	5.00	88	90.7	90.7	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

##### X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	4	4.1	4.1	4.1
	5.00	93	95.9	95.9	100.0

Total	97	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

**X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	88	90.7	90.7	90.7
	5.00	9	9.3	9.3	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.0	1.0	1.0
	4.00	84	86.6	86.6	87.6
	5.00	12	12.4	12.4	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

**X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.0	1.0	1.0
	4.00	82	84.5	84.5	85.6
	5.00	14	14.4	14.4	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

**X1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	86	88.7	88.7	88.7
	5.00	11	11.3	11.3	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

**X1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.0	1.0	1.0
	3.00	2	2.1	2.1	3.1

	4.00	82	84.5	84.5	87.6
	5.00	12	12.4	12.4	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

### Pengawasan (X2)

FREQUENCIES VARIABLES=X2.1 X2.2 X1.3  
/ORDER=ANALYSIS.

### Frequencies

#### X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	2.1	2.1	2.1
	4.00	84	86.6	86.6	88.7
	5.00	11	11.3	11.3	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

#### X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	3.1	3.1	3.1
	4.00	75	77.3	77.3	80.4
	5.00	19	19.6	19.6	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

#### X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.0	1.0	1.0
	3.00	1	1.0	1.0	2.1
	4.00	6	6.2	6.2	8.2
	5.00	89	91.8	91.8	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

### Kinerja karyawan (Y)

FREQUENCIES VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5  
/ORDER=ANALYSIS.

#### Frequencies

##### Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	6	6.2	6.2	6.2
	5.00	91	93.8	93.8	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

##### Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.0	1.0	1.0
	4.00	91	93.8	93.8	94.8
	5.00	5	5.2	5.2	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

##### Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	92	94.8	94.8	94.8
	5.00	5	5.2	5.2	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

##### Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.0	1.0	1.0
	4.00	4	4.1	4.1	5.2
	5.00	92	94.8	94.8	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

##### Y1.5



		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	2.1	2.1	2.1
	4.00	3	3.1	3.1	5.2
	5.00	92	94.8	94.8	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

#### Lampiran 4 : Uji Validitas dan Reliabilitas

##### Uji Validitas dan Reliabilitas Tekanan Pekerjaan (X1)

CORRELATIONS  
 /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1  
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG  
 /MISSING=PAIRWISE.

#### Correlations

		Correlations							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.505**	.216	.128	.139	.146	.240*	.417**
	Sig. (2-tailed)		.000	.878	.213	.703	.951	.018	.000
	N	97	97	97	97	97	97	97	97
X1.2	Pearson Correlation	.505**	1	.066	.281**	.117	.389**	.245*	.372**
	Sig. (2-tailed)	.000		.519	.433	.252	.384	.016	.000
	N	97	97	97	97	97	97	97	97
X1.3	Pearson Correlation	.216	.066	1	.001	.542**	.222*	.284**	.556**
	Sig. (2-tailed)	.878	.519		.993	.000	.029	.005	.000
	N	97	97	97	97	97	97	97	97
X1.4	Pearson Correlation	.128	.281**	.001	1	.045	.613**	.322**	.570**
	Sig. (2-tailed)	.213	.433	.993		.658	.000	.001	.000
	N	97	97	97	97	97	97	97	97
X1.5	Pearson Correlation	.139	.117	.542**	.045	1	.048	.459**	.606**
	Sig. (2-tailed)	.703	.252	.000	.658		.640	.000	.000
	N	97	97	97	97	97	97	97	97
X1.6	Pearson Correlation	.146	.389**	.222*	.613**	.048	1	.165	.531**
	Sig. (2-tailed)								
	N								

	Sig. (2-tailed)	.951	.384	.029	.000	.640		.106	.000
	N	97	97	97	97	97	97	97	97
X1.7	Pearson Correlation	.240*	.245*	.284**	.322**	.459**	.165	1	.740**
	Sig. (2-tailed)	.018	.016	.005	.001	.000	.106		.000
	N	97	97	97	97	97	97	97	97
X1	Pearson Correlation	.417**	.372**	.556**	.570**	.606**	.531**	.740**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	97	97	97	97	97	97	97	97

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

## Reliability

### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.617	7

## Uji Validitas dan Reliabilitas Pengawasan (X2)

```
CORRELATIONS
/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

## Correlations

		Correlations			
		X2.1	X2.2	X2.3	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.431**	.144	.722**
	Sig. (2-tailed)		.000	.159	.000
	N	97	97	97	97
X2.2	Pearson Correlation	.431**	1	.406**	.855**

	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	97	97	97	97
X2.3	Pearson Correlation	.144	.406**	1	.644**
	Sig. (2-tailed)	.159	.000		.000
	N	97	97	97	97
X2	Pearson Correlation	.722**	.855**	.644**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	97	97	97	97

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### RELIABILITY

```

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

### Reliability

#### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.599	3

### Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja (Y)

#### CORRELATIONS

```

/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 Y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

### Correlations

		Correlations					
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y
Y1.1	Pearson Correlation	1	.217*	.060	.367**	.388**	.637**
	Sig. (2-tailed)		.032	.560	.000	.000	.000
	N	97	97	97	97	97	97
Y1.2	Pearson Correlation	.217*	1	.239*	.284**	.258*	.566**
	Sig. (2-tailed)	.032		.703	.005	.011	.000
	N	97	97	97	97	97	97

Y1.3	Pearson Correlation	.060	.239*	1	.154	.054	.349**
	Sig. (2-tailed)	.560	.703		.601	.601	.000
	N	97	97	97	97	97	97
Y1.4	Pearson Correlation	.367**	.284**	.154	1	.822**	.800**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.601		.000	.000
	N	97	97	97	97	97	97
Y1.5	Pearson Correlation	.388**	.258*	.054	.822**	1	.798**
	Sig. (2-tailed)	.000	.011	.601	.000		.000
	N	97	97	97	97	97	97
Y	Pearson Correlation	.637**	.566**	.349**	.800**	.798**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	97	97	97	97	97	97

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

## Reliability

### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.619	5

## Lampiran 5 : Uji Korelasi Variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub>

```
CORRELATIONS
/VARIABLES=X1 X2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

## Correlations

### Correlations

		X1	X2
X1	Pearson Correlation	1	.858
	Sig. (2-tailed)		.574
	N	97	97
X2	Pearson Correlation	.858	1
	Sig. (2-tailed)	.574	
	N	97	97

### Lampiran 4 : Uji Hipotesis

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X1 X2.

```

### Regression

#### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.816 <sup>a</sup>	.713	.708	1536.00845

a. Predictors: (Constant), X2, X1

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3003825.751	2	1501912.876	16.637	.001 <sup>b</sup>
	Residual	221776263.692	94	2359321.954		

Total	224780089.443	96			
-------	---------------	----	--	--	--

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16022.659	1920.154		8.344	.000
	X1	.068	.068	.403	1.252	.020
	X2	.050	.107	.548	2.465	.043

a. Dependent Variable: Y

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74





**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO  
LEMBAGA PENELITIAN**

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjmuddin No. 17 Kota Gorontalo  
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 4199/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/VII/2022

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Manager Sicepat Ekspres Gorontalo

di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM

NIDN : 0929117202

Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Triston Mohamad

NIM : E2115184

Fakultas : Fakultas Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Lokasi Penelitian : KANTOR SICEPAT EKSPRES GORONTALO

Judul Penelitian : PENGARUH TEKANAN PEKERJAAN (PRESSURE) DAN  
PENGAWASAN TERHADAP EVALUASI KINERJA  
KARYAWAN PADA PERUSAHAAN SICEPAT EKSPRES  
GORONTALO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 27 Juli 2022  
Ketua  
  
**Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM**  
NIDN 0929117202



**PT SICEPAT EKSPRES CABANG GORONTALO**

Jl. HB Yasin no 179 , Limba U dua, Kota Selatan, Kota Gorontalo, Kode Pos 96136  
Telp: (02150200050) <https://www.lacavo.com/>

**SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini, Kepala Cabang Sicepat Ekspres Gorontalo :

Nama : TRISTON MOHAMAD  
NIM : E21.15.184  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Perguruan Tinggi : Universitas Ichsan Gorontalo  
Judul Skripsi : Pengaruh Tekanan Kerja (Pressure) Dan Pengawasan Terhadap Evaluasi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Sicepat Ekspres Gorontalo

Mahasiswa tersebut diatas, telah melaksanakan penelitian Maret s/d April Tahun 2022 di Sicepat Ekspres Gorontalo. Demikian Informasi Surat Keterangan ini kami buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 26 April 2022  
Kepala Cabang Sicepat  
Ekspres Gorontalo,

  
**Fadh Nursalam Laus**  
NIK : 19030071



Similarity Report ID: oid:25211:21955256

PAPER NAME

**TURITIN 2 SKRIPSI TRISTON MOHAMAD  
.docx**

AUTHOR

**TRISTON MOHAMAD**

WORD COUNT

**9893 Words**

CHARACTER COUNT

**62670 Characters**

PAGE COUNT

**56 Pages**

FILE SIZE

**181.1KB**

SUBMISSION DATE

**Sep 10, 2022 2:04 PM GMT+8**

REPORT DATE

**Sep 10, 2022 2:06 PM GMT+8**

#### ● **29% Overall Similarity**

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 27% Internet database
- 3% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 8% Submitted Works database

#### ● **Excluded from Similarity Report**

- Bibliographic material
- Small Matches (Less than 25 words)

Summary



Similarity Report ID: oid:25211:21955256

### ● 29% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 27% Internet database
- 3% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 8% Submitted Works database

#### TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-16	4%
	Submitted works	
2	repository.dharmawangsa.ac.id	4%
	Internet	
3	repository.iainpalopo.ac.id	2%
	Internet	
4	e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id	2%
	Internet	
5	core.ac.uk	1%
	Internet	
6	positori.umsu.ac.id	1%
	Internet	
7	skripsistie.files.wordpress.com	1%
	Internet	
8	media.neliti.com	1%
	Internet	

Sources overview



Similarity Report ID: oid:25211:21955256

9	idr.uin-antasari.ac.id	<1%
	Internet	
10	researchgate.net	<1%
	Internet	
11	neliti.com	<1%
	Internet	
12	es.scribd.com	<1%
	Internet	
13	jurnal.univpgri-palembang.ac.id	<1%
	Internet	
14	digilibadmin.unismuh.ac.id	<1%
	Internet	
15	journal.umgo.ac.id	<1%
	Internet	
16	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-16	<1%
	Submitted works	
17	jtebr.unisan.ac.id	<1%
	Internet	
18	docobook.com	<1%
	Internet	
19	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-17	<1%
	Submitted works	
20	jurnal.saburai.id	<1%
	Internet	

Sources overview



Similarity Report ID: oid:25211:21955256

21	repository.its.ac.id	<1%
	Internet	
22	jimutuntad.com	<1%
	Internet	
23	jurnal.unpand.ac.id	<1%
	Internet	
24	repository.stienobel-indonesia.ac.id	<1%
	Internet	
25	id.123dok.com	<1%
	Internet	
26	ejournal.undiksha.ac.id	<1%
	Internet	
27	lonsuit.unismuhluwuk.ac.id	<1%
	Internet	
28	adoc.tips	<1%
	Internet	
29	Pricylia Chintya Dewi Buntuang. "MANAJEMEN PERUBAHAN DI PEME...	<1%
	Crossref	
30	Repository.Uma.Ac.Id	<1%
	Internet	
31	docslide.us	<1%
	Internet	

Sources overview

# **CURRICULUM VITAE**

---

---

## **1. Identitas Pribadi**

Nama : Triston Mohamad  
Nim : E2115184  
Tempat/Tgl Lahir : Bongomeme,10 Maret 1994  
Jenis Kelamin : Laki-Laki  
Agama : Islam  
Alamat : Desa Huntu,Kec.Batudaa.Kab.Gorontalo  
Angkatan : 2015  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

## **2.Riwayat Pendidikan**

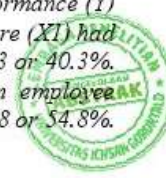
1. SD Negeri 1 Bongomeme,tamat tahun 2007
2. SMP Negeri 1 Batudaa,tamat tahun 2010
3. SMA Negeri 1 Bongomeme,tamat tahun 2013
4. Melanjutkan Pendidikan Tinggi di Universitas Ichsan  
Gorontalo,mengambil Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi

### ABSTRACT

**TRISTON MOHAMAD. E2115184. THE EFFECT OF WORK PRESSURE AND SUPERVISION ON THE EMPLOYEE PERFORMANCE AT SICEPAT EKSPRES COMPANY OF GORONTALO**

*This research aimed to find the effect of work pressure (X1) and supervision (X2) on employee performance (Y) at Sicepat Ekspres Company of Gorontalo. The research method employed was a quantitative approach with a descriptive analysis. The population and sample in this research amounted to 97 employees through the census method. The data collection was through observation, interviews, questionnaires, and documentation. The data analysis method used was path analysis. The test results indicated that simultaneously, work pressure (X1) and supervision (X2) had a positive and significant effect on employee performance (Y) at Sicepat Ekspres Company by 0.713 or 71.3%. Partially, work pressure (X1) had a positive and significant effect on employee performance (Y) by 0.403 or 40.3%. Supervision (X2) partially had a positive and significant effect on employee performance (Y) at the Sicepat Ekspres Company of Gorontalo by 0.548 or 54.8%.*

*Keywords: work pressure, supervision, performance*





## ABSTRAK

**TRISTON MOHAMAD. E2115184. PENGARUH TEKANAN PEKERJAAN DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN SICEPAT EKSPRES GORONTALO**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tekanan pekerjaan ( $X_1$ ) dan pengawasan ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada Perusahaan Sicepat Ekspres Gorontalo. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan penjelasan secara deskriptif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 97 karyawan dengan metode yang digunakan adalah metode sensus. Dalam melakukan pengumpulan data melalui observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur atau *path analysis*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara simultan pengaruh tekanan pekerjaan ( $X_1$ ) dan pengawasan ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada Perusahaan Sicepat Ekspres memiliki pengaruh positif dan signifikan sebesar 0,713 atau 71,3 %. Secara parsial bahwa pengaruh tekanan pekerjaan ( $X_1$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,403 atau 40,3 %. Pengaruh pengawasan ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada Perusahaan Sicepat Ekspres Gorontalo sebesar 0,548 atau 54,8 %.

Kata kunci: tekanan pekerjaan, pengawasan, kinerja

