

**ANALISIS HUBUNGAN PENGAWASAN DAN KEPERIBADIAN  
PROFESIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUM BULOG  
SUB DIVRE LAMPUNG TENGAH.**

**SUWARTO**

*Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Metro*

*Jl. Ki Hajar Dewantara No. 116, Kota Metro 34111*

*Telp: 0725-42445. Hp: 0813 6902 4099. Email: wartok\_umm@yahoo.co.id*

**ABSTRACT**

Competition in the world of work is increasing, spurring agencies or companies to continue to improve performance so as to create a product or service useful for the community. To create a product or service that is certainly useful benefits of labor that really have the ability to work and have high morale. There are many factors that affect the performance of employees, such as supervision as a step to control the course of activities in achieving employment goals and compensation as a booster morale employees.

The formulation of the problem in this study is "whether there is a positive relationship between supervision and professional personality to the performance of employees Perum Bulog Sub Divre Lampung Tengah". From these problems, the purpose of this study to determine the positive relationship between supervision and professional personality to the performance of employees Perum Bulog Sub Divre Lampung Tengah.

The method of this research is qualitative and quantitative. The sample of this research is 30 respondents of Perum Bulog Sub Divre of Lampung Tengah. Techniques used in the data collection of this study using interviewing techniques, questionnaires and observations. Then in data analysis using quantitative method, that is collected data then in analysis. After the data collected, then the data were analyzed using spearman rank test and processed using spss.

Based on the data analysis using spss, then the conclusion in this study there is a significant relationship between supervision on employee performance Perum Bulog Sub Divre Lampung Tengah. (Hypothesis supported), there is a significant correlation between personality to employee performance of Bulog Sub Divre of Lampung Tengah. (Hypothesis supported).

Keywords: Employee Performance, Professional Personality, Supervision

## I. PENDAHULUAN

### a. Latar Belakang Penelitian

Dewasa ini masyarakat Indonesia sedang menuju kearah masyarakat yang berorientasi kerja (*Work Oriented*), mereka memandang kerja adalah sesuatu yang mulia, sehingga faktor sumber daya manusia dalam pelaksanaan kerja tidak boleh diabaikan. Hal tersebut terlihat dari semakin kuatnya permintaan untuk memperhatikan aspek manusia, bukan hanya terfokus pada aspek teknologi dan ekonomi.

Persaingan dalam dunia kerja yang semakin meningkat, memacu instansi atau perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja sehingga dapat menciptakan suatu produk atau jasa yang bermanfaat bagi masyarakat. Untuk menciptakan suatu produk atau jasa yang bermanfaat tentunya diperlukan tenaga kerja yang benar-benar memiliki kemampuan dalam bekerja dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah pengawasan sebagai langkah untuk mengontrol jalannya kegiatan dalam mencapai tujuan kerja dan kompensasi sebagai pemacu semangat kerja karyawan.

instansi atau perusahaan mungkin akan timbul permasalahan-permasalahan yang tidak bisa dipastikan walaupun sudah direncanakan dengan sebaik-baiknya. Untuk itu sebelum melakukan penilaian, terlebih dahulu harus menentukan kebutuhan karyawan yang tepat baik kuantitas maupun kualitas yang dikehendaki agar dapat bekerja dengan efektif dan efisien.

Para karyawan dalam bekerja memiliki keterbatasan kemampuan

dalam memahami pekerjaan sehingga dapat menyebabkan terjadinya kesalahan-kesalahan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Untuk mengantisipasinya, instansi atau perusahaan yang bersangkutan perlu melaksanakan pengawasan kerja. Tujuan dari pengawasan kerja ini adalah untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi agar tidak terjadi terus menerus. Titik berat pengawasan sesungguhnya adalah pada manusianya, sebab manusia itulah yang melakukan kegiatan-kegiatan dalam badan usaha atau dalam organisasi yang bersangkutan. Suatu sistem pengawasan baru dapat dikatakan efektif bila dapat segera melaporkan kegiatan yang salah, dimana letak kesalahannya dan siapa yang bertanggungjawab atas kesalahan itu.

Untuk menciptakan keberhasilan kerja seorang pegawai, pimpinan harus melakukan suatu langkah manajemen agar tujuan organisasi dapat tercapai. Salah satu langkah tersebut adalah melakukan pengawasan terhadap segala sesuatu pekerjaan yang dilakukan oleh seorang atau seua pegawai. Pengawasan menjadi unsur yang terpenting dalam pembinaan individu di dalam organisasi, karena pengawasan merupakan tenaga penggerak bagi para bawahan atau pegawai agar dapat bertindak sesuai dengan apa yang telah di rencanakan menurut aturan yang berlaku.

adanya pengawasan pimpinan dapat mengetahui kegiatan-kegiatan nyata dari setiap aspek dan setiap permasalahan pelaksanaan tugas-tugas dalam lingkungan suatu organisasi dan bilamana terjadi penyimpangan, maka dapat secara langsung mengambil langkah

tindakan dan perbaikan seperlunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pelaksanaan kegiatan suatu organisasi tanpa adanya suatu pengawasan dapat mengakibatkan kinerja pegawai menurun dan akan berpengaruh langsung pada kegiatan-kegiatan lainnya, oleh karna itu dibutuhkan pengawasan yang efektif sehingga diharapkan mampu menghasilkan dampak yang positif untuk perkembangan organisasi tersebut.

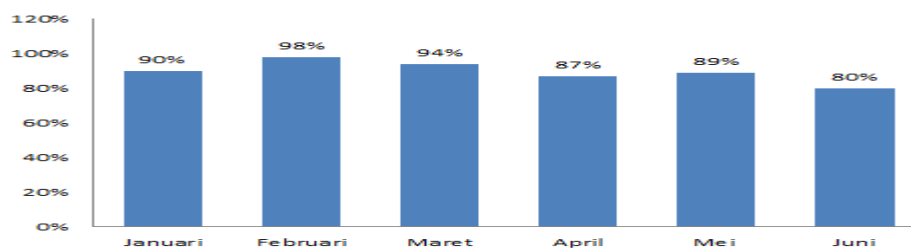
Selain pengawasan, kepribadian juga memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Faktor kepribadian perlu mendapat perhatian terkait dengan semangat dan harapan individu untuk bekerja inovatif, membawa tujuan dan tanggungjawab dalam penyelesaian pekerjaan.

Kepribadian merupakan organisasi dinamik dari sistem-sistem psikologis dalam individu yang menentukan kemampuan seseorang untuk beradaptasi secara unik dengan lingkungannya. Kemampuan adaptasi masing-masing individu tidak sama antara satu dengan yang lainnya, tergantung dari jenis keperibadian yang dimilikinya. Hasil akhir dari kemampuan adaptasi ini akan terlihat pada kinerja sebagai wujud tanggung jawabnya.

Anwar Prabu Mangkunegara (2009: 4) berpendapat bahwa dalam hubungannya dengan pencapaian kinerja yang tinggi, perlu dilandaskan pada beberapa pendekatan, salah satunya adalah pendekatan psikologis dan organisasi. Pendekatan psikologis dan organisasi terhadap kinerja ini diantaranya adalah pendekatan terhadap kepribadian dan kecerdasan emosional dari SDM yang ada di dalam perusahaan.

Jess Feist dan Gregory Feist (2010: 4) mengartikan kepribadian adalah pola sifat dan karakteristik tertentu, yang relatif permanen dan memberikan, baik konsistensi maupun individualitas, pada perilaku seseorang. Daniel Cervone dan Lawrence Pervin (2011: 10) menyebutkan bahwa kepribadian merupakan kualitas psikologis yang memberikan kontribusi terhadap ketahanan (*enduring*) individu dan pola khusus dari perasaan, pola pikir, dan perilaku.

Tingkat kehadiran merupakan salah satu indikator yang dapat mempengaruhi penilaian kinerja, baik itu keterlambatan maupun kesengajaan untuk tidak hadir bekerja, Robert L Mathis (2011: 133). Gambar 1.1 menunjukkan data tingkat absensi di Perum Bulog Sub Divre Lampung Tengah.



Gambar 1.1 Tingkat Absensi Karyawan Perum Bulog Sub Divre Lampung Tengah Tahun 2017

Berdasarkan data jumlah kehadiran pada Gambar 1.1 dapat dilihat bahwa karyawan yang masuk kerja persentasenya tidak stabil, bisa dilihat dari fluktuasi penurunan kehadiran selama 6 bulan terakhir. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan Perum Bulog Sub Divre masih ada beberapa karyawan yang sering telat masuk kerja serta pegawai yang kurang bertanggung jawab atas hasil pekerjaannya.

Ketidakhadiran karyawan menjadikan sesuatu yang sangat penting atau disebut mahal karena keridakhadiran dapat menyebabkan pekerjaan atau tugas-tugas menjadi terbengkalai. Ketidakhadiran karyawan merupakan sikap dari rendahnya kedisiplinan yang dapat menuruntunkan kinerja karyawan. Menurunnya kinerja karyawan akan menyebabkan perusahaan menjadi lambat dalam mencapai tujuannya.

Pengawasan juga sangat penting dilakukan oleh pimpinan untuk dapat mengetahui apakah pelaksanaan program kerja yang dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana, perintah dan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Pegawai yang baik adalah pegawai yang mempunyai kinerja yang bagus, kepribadian yang profesional, tepat waktu, dan tanggung jawab atas setiap tugas yang diembannya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan tema Hubungan Pengawasan dan Kepribadian Profesional terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Sub Divre Lampung Tengah.

#### **b. Perumusan Masalah**

permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat hubungan pengawasan terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Sub Divre Lampung Tengah?
2. Apakah terdapat hubungan kepribadian profesional terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Sub Divre Lampung Tengah?

#### **c. Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui hubungan pengawasan terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Sub Divre Lampung Tengah.
2. Untuk mengetahui hubungan kepribadian profesional terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Sub Divre Lampung Tengah.

#### **d. Manfaat Penelitian**

Adapun kegunaan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan  
Diharapkan dapat memberikan masukan dan gambaran bagi Perum Bulog Sub Divre Lampung Tengah untuk dapat memberikan perhatian terhadap pengawasan dan kepribadian, karena kedua faktor tersebut mempunyai hubungan terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi Pihak Lain  
Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi untuk menambah pengetahuan dan sekaligus sebagai bahan perbandingan untuk penelitian yang serupa mengenai kinerja karyawan.

## II. KAJIAN TEORITIK

### a. Pengawasan

Pengawasan pada dasarnya diarahkan sepenuhnya untuk menghindari adanya kemungkinan penyelewengan atau penyimpangan atas tujuan yang akan dicapai. melalui pengawasan diharapkan dapat membantu melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan secara efektif dan efisien.

Melalui pengawasan tercipta suatu aktivitas yang berkaitan erat dengan penentuan atau evaluasi mengenai sejauhmana pelaksanaan kerja sudah dilaksanakan. Pengawasan juga dapat mendeteksi sejauhmana kebijakan pimpinan dijalankan dan sampai sejauhmana penyimpangan yang terjadi dalam pelaksanaan kerja tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, menurut peneliti pengawasan merupakan bagian dari fungsi manajemen, di mana pengawasan dianggap sebagai bentuk pemeriksaan atau pengontrolan dari pihak yang lebih atas kepada pihak di bawahnya. Pengawasan adalah proses untuk memastikan bahwa segala aktifitas yang terlaksana sesuai dengan apa yang telah direncanakan. *The process of ensuring that actual activities conform the planned activities.* (James Stoner, Edward Freeman & Daniel Gilbert, 2005: 114)

### b. Kepribadian

McCrae dan Costa (2003: 21) mendefinisikan kepribadian sebagai suatu sifat atau *trait*. *Trait* adalah dimensi perbedaan individu dalam kecenderungan untuk menunjukkan pola konsisten dari pikiran, perasaan dan tindakan. Dimensi perbedaan

individu yang dimaksud adalah seseorang dapat diperingkat berdasarkan sejauh mana mereka menunjukkan *trait* tersebut. Kata “kecenderungan” menekankan pada fakta bahwa *trait* hanyalah disposisi, bukan penentu mutlak. Maksud kata “dari pikiran, perasaan dan tindakan” adalah untuk menunjukkan bahwa *trait* berlaku secara luas dan secara umum. “Pola konsisten” menunjukkan bahwa *trait* harus dilihat dari waktu ke waktu maupun dalam situasi apapun.

Sedangkan Feist dan Feist (2010: 4) mengartikan kepribadian adalah pola sifat dan karakteristik tertentu, yang relatif permanen dan memberikan, baik konsistensi maupun individualitas, pada perilaku seseorang. Daniel Cervone dan Lawrence Pervin (2011: 10) menyebutkan bahwa kepribadian merupakan kualitas psikologis yang memberikan kontribusi terhadap ketahanan (*enduring*) individu dan pola khusus dari perasaan, pola pikir, dan perilaku.

Kepribadian menurut Malayu Hasibuan (2011: 138) adalah serangkaian ciri yang relatif tetap dan sebagian besar dibentuk oleh faktor keturunan, sosial, kebudayaan dan lingkungan. Allport (1937) dalam Cheng Liang Yang dan Mark Hwang (2014: 8) mendefinisikan kepribadian sebagai organisasi dinamik dan sistem-sistem psikologis dalam individu yang menentukan penyesuaiannya yang unik terhadap lingkungannya. Stephen Robbins dan Judge (2008: 127) mengatakan bahwa kepribadian adalah jumlah total cara individu bereaksi dan berinteraksi dengan yang lainnya.

### c. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai tidak lepas dari pembahasan pengawasan, karena pengawasan merupakan sarana tercapainya kinerja yang baik pada pegawai dalam setiap bentuk organisasi. Usaha menimbulkan pengawasan agar tercapainya suatu kinerja yang baik adalah merupakan suatu keharusan bagi seorang pemimpin suatu organisasi dalam menggerakkan bawahannya agar mereka mau bekerja sesuai dengan apa yang menjadi tujuan organisasi. Berbicara mengenai kinerja, erat kaitannya dengan bagaimana cara, mengadakan penilaian terhadap pekerjaan seseorang perlu ditetapkan standar kinerja atau standar *performance*.

Menurut Edy Sutrisno (2011:172), yaitu “Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi”.

Pendapat diatas dapat diambil pengertian bahwa kinerja pegawai yang meningkat akan turut mempengaruhi atau meningkatkan prestasi organisasi tempat pegawai tersebut bekerja, sehingga tujuan yang telah ditentukan sebelumnya akan dapat dicapai.

Faktor yang peneliti gunakan untuk mempengaruhi kinerja menurut Armstrong dan Baron yang dikutip oleh Sedarmayanti (2011:223) antara lain:

- a. *Personal Factors* ditunjukkan dengan tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
- b. *Leadership Factor* ditentukan kualitas dorongan bimbingan

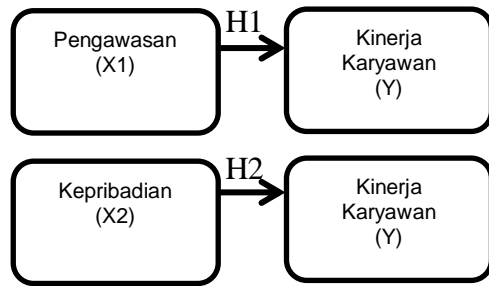
dan dukungan yang dilakukan manajer.

- c. *Team Factors* ditunjukkan kualitas dukungan yang diberikan rekan kerja.
- d. *System Factors* ditunjukkan adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan oleh organisasi.
- e. *Contextual* atau *Situasional Factors* ditunjukkan tingginya tingkat tekanan lingkungan internal dan eksternal.

### d. Kerangka Pemikiran

Pengawasan adalah proses untuk memastikan bahwa segala aktifitas yang terlaksana sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Jadi maksud pengawasan bukan mencari kesalahan terhadap orangnya, tetapi mencari kebenaran dan kesesuaian terhadap hasil pelaksanaan pekerjaan yang telah direncanakan. Sedangkan kepribadian adalah dimensi perbedaan individu dalam kecenderungan untuk menunjukkan pola konsisten dari pikiran, perasaan dan tindakan.

Kinerja adalah prestasi organisasi tempat pegawai tersebut bekerja, sehingga tujuan yang telah ditentukan sebelumnya akan dapat dicapai. Maka dapat diambil pengertian bahwa kinerja tanpa pengawasan sangatlah tidak efektif untuk mencapai tujuan pelaksanaan pengawasan untuk meningkatkan kinerja dapat diperhatikan dari kepribadian karyawan dan berbagai sudut pandang secara keseluruhan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.



Gambar 2.1  
Kerangka Berpikir dan Model Hipotesis Penelitian

### e. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Ada hubungan antara pengawasan terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Sub Divre Lampung Tengah.

H2 : Ada hubungan antara kepribadian terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Sub Divre Lampung Tengah.

## III. Metode Penelitian

### a. Jenis Data

Adapun jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah:

#### 1). Data Kualitatif

Data kualitatif diperoleh melalui berbagai macam teknik pengumpulan data misalnya wawancara, analisis dokumen, diskusi terfokus, atau observasi yang telah dituangkan dalam catatan lapangan (transkrip).

#### 2). Data Kuantitatif

Data yang diperoleh dari hasil wawancara mendalam dengan karyawan Perum Bulog Sub Divre untuk memperoleh data primer maupun data sekunder yang akan dipergunakan sebagai bahan proses penelitian. Selain itu data-data yang

diperoleh dikumpulkan dari sejumlah responden pada Perum Bulog Sub Divre Lampung Tengah.

### b. Sumber Data

#### 1). Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Dalam hal ini data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil wawancara dan hasil kuesioner yang diedarkan pada karyawan Perum Bulog Sub Divre Lampung Tengah.

#### 2). Data Sekunder

Dalam hal ini data sekunder yaitu data yang dikumpulkan oleh penulis dari dokumen-dokumen yang ada pada Perum Bulog Sub Divre Lampung Tengah.

### c. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perum Bulog Sub Divre Lampung Tengah. Dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan 30 sampel sesuai dengan jumlah karyawan Perum Bulog Sub Divre Lampung Tengah.

### d. Definisi Operasional Variabel

#### 1). Variabel Pengawasan (X1)

Definisi konseptual:

Pengawasan adalah rancangan untuk mengantisipasi masalah-masalah yang terjadi di dalam organisasi yang dilaksanakan dengan indikator pemantauan, pemeriksaan, bimbingan dan arahan, tindakan disiplin dan tindakan koreksi.

Definisi operasional:

Pengawasan adalah rancangan untuk mengantisipasi masalah-masalah yang terjadi di dalam organisasi yang dilaksanakan dengan indikator pemantauan, pemeriksaan, bimbingan dan arahan, tindakan disiplin dan tindakan koreksi yang diukur menggunakan kuisioner dengan skala Likert dan menggunakan responden karyawan Perum Bulog Sub Divre Lampung Tengah.

## 2). Variabel Kepribadian (X2)

Definisi konseptual:

kepribadian adalah sebagai suatu sifat atau trait seseorang untuk bertindak dengan indikator kesadaran hati nurani, emosi dan perasaan senang, sensasi negatif seseorang, ketaatan norma individu, terbuka terhadap pengalaman.

Definisi operasional:

kepribadian adalah sebagai suatu sifat atau trait seseorang untuk bertindak dengan indikator kesadaran hati nurani, emosi dan perasaan senang, sensasi negatif seseorang, ketaatan norma individu, terbuka terhadap pengalamanyang diukur menggunakan kuisioner dengan skala Likert dan menggunakan responden karyawan Perum Bulog Sub Divre Lampung Tengah.

## 3). Variabel Kinerja (Y)

Definisi konseptual:

kinerja adalah hasil kerja karyawan yang dapat dilihat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Definisi operasional:

kinerja adalah hasil kerja karyawan yang dapat dilihat dalam

menyelesaikan suatu pekerjaan dengan indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian yang diukur menggunakan kuisioner dengan skala Likert dan menggunakan responden karyawan Perum Bulog Sub Divre Lampung Tengah.

## e. Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan oleh peneliti untuk menyatakan tanggapan dari responden terhadap setiap pertanyaan yang diberikan adalah dengan menggunakan Skala *Likert*.

## f. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini diantaranya yaitu sebagai berikut: Wawancara, Kuesioner, Dokumentasi.

## g. Uji Kualitas Data

### 1). Uji Validitas

Untuk menguji validitas alat ukur atau instrumen penelitian, terlebih dahulu dicari nilai (harga) korelasi dengan menggunakan Rumus Koefisien Korelasi *Product Moments Pearson* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2) ]}}$$

Keterangan :

$r_{hitung}$	= Koefisien korelasi
$\sum X$	= Jumlah item
$\sum Y$	= Jumlah skor total
N	= Jumlah responden

### 2). Uji Reliabilitas

Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuisioner dalam penelitian ini adalah uji statistik *Alpha Cronbach*.



Rumus *Alpha Cronbach* adalah :

$$r_n = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2_1} \right]$$

$r_n$  = reliabilitas instrumen  
 $k$  = banyaknya butir pertanyaan  
 $\sum \sigma b^2$  = jumlah varian butir  
 $\sigma^2_1$  = varian total

Kriteria penilaian uji reliabilitas menurut Imam Ghazali (2011: 48) adalah: Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,6.

#### h. Uji Hipotesis

Teknik analisis data dalam penelitian ini digunakan untuk menguji hipotesis asosiatif diuji menggunakan spearman rank. Spearman rank ini digunakan untuk mengetahui hubungan bila datanya berbentuk ordinal (Sugiyono, 2012:244).

Berikut ini adalah rumus korelasi *spearman rank*:

$$r_{rank} = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Sumber : Sugiyono (2012:245)

Keterangan:

$\rho$  = Koefisien Spearman Rank  
 $b_i$  = selisih peringkat setiap data  
 $n$  = jumlah data

Berdasarkan hasil perhitungan dengan Korelasi Spearman Rank, maka dapat diketahui apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima atau tidak.

$H_0 : \rho \leq 0$  : tidak ada hubungan antara pengawasan (X) dan kinerja (Y)

$H_0 : \rho > 0$  : ada hubungan antara kepribadian (X) dan kinerja (Y)

Selanjutnya dari hasil perhitungan tersebut kemudian dilihat keeratannya menggunakan pedoman interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2010:257)

## IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

### a. Gambaran Umum Obyek Penelitian

Perusahaan Umum Bulog pertama kali dibentuk berdasarkan Keputusan Presidium Kabinet Nomor 114/U/KEP/15/1967, terakhir dengan Keputusan Presiden No.103 Tahun 2001 tanggal 13 September 2001, sebagai Lembaga Pemerintah Non Departemen (LPDN). Bulog berada dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada Presiden Republik Indonesia.

Selanjutnya direvisi melalui Keppres No. 39 tahun 1969 tanggal 21 Januari 1969 dengan tugas pokok melakukan stabilisasi harga beras, dan kemudian direvisi kembali melalui Keppres No 39 tahun 1987, yang dimaksudkan untuk menyongsong tugas Bulog dalam rangka mendukung pembangunan komoditas pangan yang multi komoditas.

Perubahan berikutnya dilakukan melalui Keppres No. 103 tahun 1993 yang memperluas tanggung jawab Bulog mencakup koordinasi pembangunan pangan dan meningkatkan mutu gipangan, yaitu

ketika Kepala Bulog dirangkap oleh Menteri Negara Urusan Pangan.

Beras Bulog Pada tahun 1995, keluar Keppres No 50, untuk menyempurnakan struktur organisasi Bulog yang pada dasarnya bertujuan untuk lebih mempertajam tugas pokok, fungsi serta peran Bulog. Oleh karena itu, tanggung jawab Bulog lebih difokuskan pada peningkatan stabilisasi dan pengelolaan persediaan bahan pokok dan pangan.

Tugas pokok Bulog sesuai Keppres tersebut adalah mengendalikan harga dan mengelola persediaan beras, gula, gandum, terigu, kedelai, pakan dan bahan pangan lainnya, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam rangka menjaga kestabilan harga bahan pangan bagi produsen dan konsumen serta memenuhi kebutuhan pangan berdasarkan kebijaksanaan umum Pemerintah. Namun tugas tersebut berubah dengan keluarnya Keppres No. 45 tahun 1997, dimana komoditas yang dikelola Bulog dikurangi dan tinggal beras dan gula. Kemudian melalui Keppres No 19 tahun 1998 tanggal 21 Januari 1998, Pemerintah mengembalikan tugas Bulog seperti Keppres No 39 tahun 1968.

Selanjutnya melalui Keppres No 19 tahun 1998, ruang lingkup komoditas yang ditangani Bulog kembali dipersempit seiring dengan kesepakatan yang diambil oleh Pemerintah dengan pihak IMF yang tertuang dalam *Letter of Intent* (LoI).

Dalam Keppres tersebut, tugas pokok Bulog dibatasi hanya untuk menangani komoditas beras. Sedangkan komoditas lain yang dikelola selama ini dilepaskan ke mekanisme pasar. Arah Pemerintah mendorong Bulog menuju suatu

bentuk badan usaha mulai terlihat dengan terbitnya Keppres No. 29 tahun 2000, dimana didalamnya tersirat Bulog sebagai organisasi transisi (tahun 2003) menuju organisasi yang bergerak di bidang jasa logistik di samping masih menangani tugas tradisionalnya.

Pada Keppres No. 29 tahun 2000 tersebut, tugas pokok Bulog adalah melaksanakan tugas Pemerintah di bidang manajemen logistik melalui pengelolaan persediaan, distribusi dan pengendalian harga beras (mempertahankan Harga Pembelian Pemerintah – HPP), serta usaha jasa logistik sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Arah perubahan tersebut semakin kuat dengan keluarnya Keppres No 166 tahun 2000, yang selanjutnya diubah menjadi Keppres No. 103/2000. Kemudian diubah lagi dengan Keppres No. 03 tahun 2002 tanggal 7 Januari 2002 dimana tugas pokok Bulog masih sama dengan ketentuan dalam Keppres No 29 tahun 2000, tetapi dengan nomenklatur yang berbeda dan memberi waktu masa transisi sampai dengan tahun 2003.

Pada tanggal 20 Januari 2003, LPND Bulog berubah statusnya menjadi Perusahaan Umum (Perum) BULOG (selanjutnya disebut "Perum Bulog") berdasarkan Peraturan Pemerintah No.7 Tahun 2003 tentang Pendirian Perusahaan Umum Bulog dan Peraturan Pemerintah No.61 Tahun 2003 tentang Perubahan atas PP No.7 Tahun 2003 pasal 70 dan 71.

## **b. Uji Hipotesis**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan uji korelasi *Spearman*

Rank untuk mengujihubungan dari dua variabel yang diteliti, yaitu hubungan pengawasan ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) dan hubungan kepribadian profesional ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y).

Adapun hasil perhitungan dengan bantuan software SPSS untuk menguji hubungan pengawasan dan kepribadian profesional terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.3 Uji Rank Spearman  $X_1$  dan Y**  
**Correlations**

			Pengawasan	Kinerja
Spearman's rho	Pengawasan	Correlation Coefficient	1.000	.793
		Sig. (2-tailed)	.	.007
		N	30	30
	Kinerja	Correlation Coefficient	.793	1.000
		Sig. (2-tailed)	.007	.
		N	30	30

Sumber: Data diolah

Angka koefisien korelasi pada hasil diatas, bernilai positif yaitu 0,793 (kuat), sehingga hubungan antara dua variabel tersebut bersifat searah, dengan demikian dapat diartikan bahwa semakin ditingkatkan pengawasan maka kinerja karyawan akan

semakin meningkat. Sedangkan nilai signifikan (sig 2-tailed) diketahui sebesar 0,007, karena nilai sig (2-tailed) < lebih kecil dari 0,05 atau 0,01 maka artinya ada hubungan yang signifikan antara variabel pengawasan dan kinerja karyawan.

**Tabel 4.4 Uji Rank Spearman  $X_2$  dan Y**  
**Correlations**

			Kepribadian	Kinerja
Spearman's rho	Kepribadian	Correlation Coefficient	1.000	.851
		Sig. (2-tailed)	.	.009
		N	30	30
	Kinerja	Correlation Coefficient	.851	1.000
		Sig. (2-tailed)	.009	.
		N	30	30

Sumber: Data diolah,

Angka koefisien korelasi pada hasil diatas, bernilai positif yaitu 0,851 (sangat kuat), sehingga

hubungan antara dua variabel tersebut bersifat searah, dengan demikian dapat diartikan bahwa

semakin ditingkatkan kepribadian profesional maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Sedangkan nilai signifikan (sig 2-tailed) diketahui sebesar 0,009, karena nilai sig (2-tailed) < lebih kecil dari 0,05 atau 0,01 maka artinya ada hubungan yang signifikan antara variabel kepribadian profesional dan kinerja karyawan.

### c. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan koefisien korelasi Rank Spearman diperoleh adanya hubungan antara pengawasan dengan kinerja karyawan dengan tingkat yang kuat. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara pengawasan dengan kinerja karyawan.

Hubungan antara pengawasan dengan kinerja sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa pengawasan merupakan bagian dari fungsi manajemen, dimana pengawasan dianggap sebagai bentuk pemeriksaan atau pengontrolan dari pihak yang lebih atas kepada pihak di bawahnya. Agar mendapatkan suatu pekerjaan yang baik, maka diperlukan pengawasan yang baik pula. Pentingnya pengawasan pimpinan dalam memonitor dan mengontrol hasil kerja karyawan pada tiap-tiap unit kerja agar sesuai dengan standar kerja perusahaan. Melalui fungsi pengawasan manajer mendeteksi perubahan-perubahan yang terjadi pada bawahannya sehingga melalui pengawasan yang baik maka kinerja karyawan pun semakin meningkat.

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan korelasi Rank Spearman diperoleh adanya hubungan antara kepribadian

profesional dengan kinerja karyawan dengan tingkat yang sangat kuat. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara kepribadian profesional dengan kinerja karyawan.

Hubungan antara kepribadian profesional dengan kinerja sesuai dengan teori yang menyatakan kepribadian merupakan dimensi perbedaan individu dalam kecenderungan untuk menunjukkan pola konsisten dari pikiran, perasaan dan tindakan. Kepribadian yang kuat akan mempengaruhi kinerja karyawan. Kepribadian yang ada dalam diri untuk memenuhi kebutuhan yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas, kemudian diimplementasikan kepada orang lain untuk memaksimalkan kinerja. Oleh karena itu kepribadian mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai hubungan pengawasan dan kepribadian terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Sub Divre Lampung Tengah, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Ada hubungan yang signifikan pengawasan terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Sub Divre Lampung Tengah. **(Hipotesis didukung)**
2. Ada hubungan yang signifikan kepribadian terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Sub Divre Lampung Tengah. **(Hipotesis didukung)**

## b. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, makasaryang dapat diberikan oleh peneliti adalah:

1. Pimpinan Perum Bulog Sub Divre Lampung Tengah diharapkan dapat memberikan pengawasan yang melekat lebih baik dengan menciptakan suatu mekanisme pengawasan yang lebih ketat dan dapat dipantau dengan mudah sehingga secara otomatis gejala timbulnya penyimpangan atau kesalahan dapat dilihat dengan segera yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pengawasan terhadap para karyawannya.
2. Selalu mengontrol dan memberikan arahan kepada setiap karyawan dengan pembentukan kepribadian, karena kepribadian yang baik mempengaruhi kualitas kerja karyawan yang dapat menciptakan mekanisme solusi permasalahan setiap unit kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Cervone, Daniel & Pervin, Lawrence, 2011. *Kepribadian: Teori Dan Penelitian*. 10 th. Ed. Jakarta: Salemba Humanika.
- Feist, Jess dan Feist, Gregory. 2010. *Teori Kepribadian*. Buku 2. Jakarta: Salemba Humanika
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM. SPSS 19* (edisi kelima.) Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Mathis, Robert L dan Jackson. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 9*. Jakarta: Salemba Empat.
- McCrae and Costa, 2003. *Personality in Adulthood, a Five Factor Theory Perspective. The Guilford Press A Division of Guilford Publications, Inc. 72 Spring Street, New York: NY 10012*.
- Robbins, Stephen P., Judge, T.A. 2008. *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti, 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja : Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Yang, Cheng-Liang., Hwang, Mark. 2014. *Personality Traits And Simultaneous Reciprocal Influences Between Job Performance And Job Satisfaction*. Chinese Management Studies. Vol. 8 Iss 1 Pp. 6-26.