

# ANALISIS PENGAWASAN GAYA CINA TERHADAP KUALITAS KERJA KARYAWAN PADA CV. ORGANIK AGRO SYSTEM BANDAR LAMPUNG

Irianto Loka

STIE Gentiaras Bandar Lampung

---

## ABSTRACT

*Supervision of Chinese style using the inspiration of management (the art of war Sun Tzu) is empty and the content, weak and strong point confirmed that the leader or manager must actively take the initiative in controlling a situation rather than vice versa.*

*Supervisory task is to find the point of irregularities and violations of law and filed and submitted to the personnel to take decisive action in the form of administrative sanction even to the level of dismissal. Once the importance of the functions and duties of a manager supervisor in the company details of the tasks or operations require a separate line is clear. So that every employee has a level of discipline in running the task, this means that the supervision carried out concerning the quality of existing employees under the leadership.*

**Keywords:** *Chinese Style Control, Quality Work*

---

## 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Pengawasan gaya cina menggunakan inspirasi manajemen (seni perang Sun Zi) yaitu kosong dan isi, lemah dan kuat intinya menegaskan bahwa pimpinan atau manager harus aktif mengambil inisiatif dalam mengendalikan situasi bukan sebaliknya. Pengawasan tanpa pedoman pelaksanaan, ibarat bekerja tanpa target, sehingga pelaksana bagian hukum pun tidak dapat memastikan mana yang benar dan mana yang salah.

Pengawasan Gaya Cina yang di terapkan oleh pimpinan CV. Organik Agro System (OASIS) belum meningkatkan kualitas kerja karyawan yang maksimal di karenakan masih kurangnya kesadaran karyawan akan kewajibannya, inisiatif kerja karyawan belum terlihat dan disiplin kerja dalam perusahaan, serta CV. Organik Agro System (OASIS) belum lama berdirinya. Kurangnya kemampuan karyawan CV. Organik Agro System (OASIS) dalam memahami pengawasan gaya cina yang diterapkan oleh pimpinan.

Tugas pengawas adalah menemukan titik penyimpangan dan pelanggaran hukum lalu mengajukan dan diserahkan ke bagian personalia untuk diambil tindakan tegas berupa sanksi administrasi bahkan sampai tingkat pemecatan. Begitu pentingnya fungsi dan tugas seorang manager pengawas dalam perusahaan maka memerlukan rincian tugas atau operation line tersendiri yang jelas.

Hal ini mencakup perilaku pimpinan serta manajemen yang diterapkan agar terbentuk perilaku yang senantiasa di landasi mental yang baik, berwibawa, bersih, dan sadar akan tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaannya. Prinsip pengawasan merupakan pengawasan langsung dengan sistem pengendalian manajemen sebagai fungsi administrasi perusahaan, sehingga setiap

karyawan memiliki tingkat kedisiplinan dalam menjalankan tugas, ini berarti pengawasan yang dilakukan menyangkut kualitas kerja karyawan yang ada di bawah pimpinan.

Pengawasan harus dilaksanakan di setiap organisasi baik pemerintah maupun swasta termasuk di CV. Organik Agro System (OASIS) Bandar Lampung. Hal ini dirasakan sangat penting karena kenyataannya masih ada karyawan yang kurang disiplin, contohnya :

1. Tidak aktif masuk kerja.
2. Sering datang terlambat.
3. Tidak ada dedikasi dalam diri karyawan tersebut terhadap perusahaan.
4. Kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang di berikan atasan.

Pengawasan gaya cina bertujuan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan yang sering menurun, diterapkannya pengawasan ini diharapkan mampu mencegah penurunan kualitas kerja karyawan serta membangkitkan kesadaran akan kewajiban serta disiplin kerja dalam perusahaan. Sebagai sanksi pengetrapan pengawasan gaya cina di CV Organik Agro System (OASIS) terhadap kualitas kerja karyawan seperti tertera diatas akan mempengaruhi kondite karyawan di mata pimpinan perusahaan dan dapat berakibat loyalitas perusahaan terhadap karyawan akan berkurang.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Permasalahan yang dapat dirumuskan adalah : Apakah pengawasan gaya cina mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kerja karyawan CV. Organik Agro System (OASIS) ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian adalah sebagai berikut : Untuk menganalisis bagaimana pengaruh pengawasan gaya cina terhadap kualitas kerja karyawan CV. Organik Agro System (OASIS) Bandar Lampung.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Pengertian Pengawasan**

Pengertian pengawasan menurut Prayudi Atmosoedirjo (1981) adalah salah satu fungsi pokok manajemen yang meliputi pengendalian, pembinaan, dan penilaian. Pengawasan adalah salah satu fungsi organisasi administrasi dan manajemen meliputi pemeriksaan, pengujian dan pemantauan hasil kerja atau pelaksanaan tugas agar dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan organisasi.

Tujuan utama dari pengawasan adalah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan, oleh karenanya agar sistem pengawasan itu benar-benar dapat merealisasikan tujuannya, maka suatu sistem pengawasan setidaknya-tidaknya harus dapat dengan segera melaporkan adanya penyimpangan-penyimpangan dari rencana sehingga berdasarkan penyimpangan itu dapat diambil tindakan untuk pelaksanaan keseluruhan benar-benar dapat sesuai atau mendekati apa yang direncanakan sebelumnya.

### **2.2 Pengertian Pengawasan Gaya Cina**

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan ditentukan oleh kemampuan pimpinan yang mengelola organisasi atau perusahaan tersebut. Wawasan dan ilmu pengetahuan yang luas dibutuhkan agar pemimpin mampu menganalisis persoalan dan menangani masalah dengan tepat, sedangkan moralitas tinggi dapat menegakkan kewibawaannya sehingga sang pemimpin bisa menjadi panutan bagi bawahannya selain mampu membentuk tim kerja yang sehat dan harmonis.

Pemimpin yang bijak merupakan aset tersembunyi dan sumber energi bagi kemajuan organisasi yang dipimpinnya.

Pengawasan gaya cina menggunakan inspirasi manajemen (seni perang Sun Zi) yaitu kosong dan isi, lemah dan kuat intinya menegaskan bahwa pimpinan atau manager harus aktif mengambil inisiatif dalam mengendalikan situasi bukan sebaliknya. Dan dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Kendalikan lawan, jangan dikendalikan oleh lawan.  
Manager atau pimpinan harus mampu menempatkan karyawan sesuai dengan profesinya masing-masing.
2. Tidak terdengar dan tidak terlihat, tanpa suara, tanpa bentuk.  
Manager atau pimpinan harus mampu mengawasi dan membangkitkan semangat kerja karyawan.
3. Satukan barisan dan buyarkan persatuan lawan.  
Manager dan pimpinan harus mampu mengendalikan kinerja karyawan supaya selalu dalam aturan perusahaan.
4. Menganalisis, beraksi, mengendalikan situasi, dan melakukan operasi.  
Manager atau pimpinan dapat memperhitungkan situasi dan kondisi perusahaan, dapat memanfaatkan sumber daya manusia semaksimal mungkin untuk kepentingan perusahaan.
5. Sifat operasi militer bagaikan air.  
Manager atau pimpinan harus mampu menguasai situasi yang sedang terjadi dalam perusahaan.

Tanpa seperangkat sistem pengawasan yang sehat dan dapat diandalkan, maka perusahaan akan mengalami kekacauan, maka tugas manager sebagai pengawas sangatlah penting dalam perusahaan. Menurut Mochtar Riady (2008: 199) pengawasan merupakan alat penegakkan hukum. Dengan pengawasan dan pengaturan yang baik, maka masing-masing divisi tahu hak dan kewajibannya dengan jelas dan dapat menjalankan tugas secara teratur dan tepat. Menurut Mochtar Riady (2008 : 25) bahwa dalam filsafat manajemen cina, ada tiga wilayah berbeda yang perlu diketahui yaitu :

1. Filsafat Manajemen Berdasarkan Hati Nurani.  
Nilai-nilai luhur filosofi kuno merupakan cermin dan pedoman untuk menyadarkan dan menuntun jalan hidup seseorang. Dalam mengelola sekelompok orang, maka terlebih dahulu harus mengelola diri sendiri, dengan demikian bisa menghayati bagaimana rasanya dikelola orang lain sehingga dapat mengetahui cara yang tepat untuk mengelola orang lain. Kiat utama dalam mengatur diri sendiri adalah mengendalikan kemudian mengatur perilaku manusia. Menurut Mochtar Riady, Kong Zi menegaskan bahwa segala sesuatu harus dimulai dari mengisi diri sendiri terlebih dahulu, membangun keluarga, mengelola negara, dan kemudian menjaga perdamaian dunia.  
Pemimpin yang berwibawa dan bijak dicirikan dengan atau tanpa kehadirannya mampu menumbuhkan energi dan semangat sehingga bawahannya bisa melaksanakan tugas dengan sadar dan baik.  
Dari uraian-uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pemimpin yang bermoral tinggi, bijaksana, berwibawa, dan mampu menjadi panutan merupakan ciri dari manajemen berdasarkan hati nurani.
2. Filsafat Manajemen Berdasarkan Individu Manusia.  
Dalam mengelola perusahaan, umumnya terdapat dua konsep yang berbeda. Pertama, perusahaan yang berorientasi pada kepentingan konsumen, memberi pelayanan terbaik, serta harga yang pantas. Strategi yang dilakukan adalah mengejar volume penjualan yang tinggi alih-alih margin besar. Konsep kedua adalah perusahaan yang berorientasi kepada keuntungan pribadi dimana perusahaan ini selalu berusaha menaikkan harga jual tanpa memikirkan

kepentingan pelanggan. Strategi yang diprioritaskan adalah mendapatkan profit terbanyak. Namun, pengalaman membuktikan bahwa perusahaan yang berorientasi kepada pelayanan pelangganlah yang cenderung menjadi perusahaan yang lebih besar. Sebab, bila konsumen puas, maka akan tercipta loyalitas pelanggan.

Menurut Mochtar Riady, Lao Zi sering mengumpamakan orang bijak, para pemimpin sebagai air. Hendaknya sifat mulia air menjadi panutan bagi setiap pemimpin yang ingin menumbuhkan sikap bijaksana serta menjadikannya sebagai prinsip untuk mengelola diri sendiri. Sesuai dengan sifat air yang penuh toleransi dan rendah hati, tidak angkuh, tidak mau menang sendiri, seperti sifat air yang selalu memberi tanpa mengharap kembali serta mampu membersihkan sesuatu yang kotor. Utamakan kepentingan orang banyak alih-alih kepentingan dan kedudukan diri sendiri. Itulah inti ajaran manajemen yang berdasarkan individu manusia.

3. Filsafat Manajemen Berdasarkan Kekuasaan.

Unsur-unsur pembentukan manajemen kekuasaan yaitu :

a. Kekuasaan membuat peraturan.

Dalam merancang suatu undang-undang, pemimpin harus memikirkan terlebih dahulu prosedurnya, maksud, tujuan, manfaat, serta dampak psikologis dan politisnya

b. Kekuasaan penegakan hukum.

Ada dua aspek dalam pelaksanaan atau penegakan hukum, yaitu :

- Kekuasaan yang timbul dari peraturan itu sendiri.
- Kekuasaan yang timbul dari kualitas dan wibawa penegak hukumnya.

c. Kekuasaan memberi penghargaan (reward) dan hukuman (punishment).

Penghargaan merupakan salah satu cara untuk merangkul bawahan karena penghargaan dapat menstimulasi atau memompa semangat kerja bawahan. Sebaliknya, hukuman adalah cara untuk memberi peringatan dan pelajaran selain merupakan alat penting mengatasi masalah antara pimpinan dan bawahan. Kedua hal tersebut merupakan dasar kekuatan dan wibawa sebuah manajemen. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus memanfaatkannya dengan seksama dan bijaksana.

d. Kekuasaan pemanfaatan sumber daya manusia.

Mengatur SDM merupakan kekuasaan tertinggi dalam pelaksanaan manajemen. SDM merupakan masalah pokok dalam ilmu manajemen yang harus ditangani secara serius dan penuh kehati-hatian, karena SDM dapat menentukan hidup matinya perusahaan. Oleh karena itu pemimpin harus pandai membuat sistem dan standar untuk mengelola timnya atau bawahannya.

e. Kekuasaan pengelolaan keuangan.

Manajemen keuangan berkaitan dengan pengelolaan keuangan atas segala bentuk aset milik perusahaan beserta hak dan wewenang penggunaannya. Dalam mengelola perusahaan, bila penerapan manajemen keuangan baik, maka perusahaan mendapat laba, modal kerja bertambah, pimpinan dan seluruh karyawan akan turut menikmatinya.

f. Kekuasaan pengawasan.

Tugas pengawasan adalah untuk mengawasi apakah bawahan atau karyawan telah menjalani tugasnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Penyusunan rancangan anggaran merupakan gabungan dari satuan unit kerja yang paling bawah sampai teratas yang meliputi empat bagian, yaitu target pekerjaan, rincian tugas (operation line), rancangan pengeluaran dan pendapatan dibuat berdasarkan perhitungan rincian tugas yang jelas. Karena itu rincian tugas merupakan dasar utama bagi pelaksanaan tugas pengawasan.

Dalam perusahaan yang menganut manajemen cina terdapat lima unsur yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan yaitu :

1. Doktrin

Dalam dunia usaha disebut visi, misi, strategi, dan filsafat perusahaan yang harus diterima dan diperjuangkan oleh seluruh karyawan sebagai tujuan bersama.

2. Langit  
Unsur cuaca dan iklim dalam dunia usaha dikaitkan dengan iklim politik global dan nasional serta tuntutan kemajuan zaman dan kemampuan menangkap kesempatan dalam menentukan nasib perusahaan.
3. Bumi  
Kondisi lokasi medan tempur, dalam hal ini adalah kondisi posisi usaha.
4. Jenderal  
Dalam dunia usaha adalah pemimpin perusahaan yang cerdas, bijak, berani, tegas dan luwes.
5. Hukum  
Badan pengawas atau penegakkan disiplin dan aturan serta pelaksanaan sistem reward dan punishment yang tegas dan adil.

Menurut Budisutrisna (2009 : 10) Confucius menyatakan bahwa tercapainya kesejahteraan, maka tampak kepemimpinan hendaknya dipegang oleh orang-orang yang bermoral.

Dalam ajaran Confucius ada beberapa filsafat mengenai kebajikan yaitu :

1. Tao  
Tao menurut pandangan umum dari filsafat adalah suatu jalan yang menunjukkan kepada manusia untuk mencapai suatu kebahagiaan yang universal, sedangkan menurut Confucius adalah cara berlaku seseorang. Tao sebagai kode etik individu berlaku untuk orang seorang, berisi tatakrma yang harus dilaksanakan setiap orang. Menurut Confucius seseorang yang telah melaksanakan tao ini dalam perbuatannya sehari-hari selalu bersikap hormat, di dalam mengabdikan kepada atasannya selalu bersikap sungguh-sungguh. Tao merupakan garis pengarah yang harus diikuti oleh pemimpin dengan sikap dan tindakannya dalam memimpin suatu organisasi atau perusahaan. Pemimpin harus memerintah tidak dengan kekerasan atau hukuman-hukuman yang berat, tetapi harus didasarkan atas nilai-nilai kesucilaan.
2. Jen  
Istilah jen biasa diartikan sebagai kemanusiaan yang sempurna, kemurahan hati, kemanusiaan yang benar, manusia yang mempunyai hati, empati, hubungan antar manusia, serta kata-kata lain yang mampu mengungkapkan kemanusiaan dalam kepenuhannya. Menurut Confucius jen merupakan pembeda antara manusia dengan binatang. Jen merupakan suatu kesanggupan untuk mencapai lima hal di dunia ini, yaitu harga diri, rendah hati, taat, tekun, dan baik hati. Dari kelima hal tersebut dapat dikatakan bahwa jen merupakan kebajikan yang tertinggi, sebagai kebajikan tertinggi, jen direalisasikan dalam kehidupan sehari-hari dapat mempertinggi harkat dan martabat manusia, mempertinggi kebudayaan umat manusia. Menurut Confucius terdapat jalan untuk mengamalkan jen, yaitu prinsip *chung* dan *shu*. *Chung* adalah segi positif dari jen yang memerintahkan seseorang untuk berbuat sesuatu terhadap orang lain sebagaimana seseorang mengharapkan orang lain berbuat hal yang sama terhadap dirinya. *Shu* adalah segi negatif dari jen yang melarang seseorang untuk berbuat sesuatu terhadap orang lain sebagaimana seseorang mengharapkan orang lain tidak diinginkannya. Dengan prinsip *chung* dan *shu* akan mempermudah dan mendorong seseorang melaksanakan tanggungjawab dan kewajiban dalam organisasi/perusahaan.
3. Yi  
Yi yang diartikan sebagai kelayakan atau keharusan tersebut berasal dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu perbuatan tanpa mengharapkan imbalan. Ajaran Yi dapat difahami semacam imperatif kategoris atau kewajiban yang tidak bersyarat. Setiap individu mempunyai suatu kewajiban-kewajiban yang harus dilakukan, karena hal-hal itu merupakan suatu kebenaran terutama dilihat dari segi moral, karena hal itu layak untuk dilakukan. Sebagai pengarah yang berasal dari dalam diri manusia, dapat pula dikatakan bahwa yi merupakan kesadaran moral. Menurut Budisutrisna, Endang Daruni Asdi menyatakan bahwa kesadaran moral merupakan kesadaran untuk bertingkah laku secara baik, tidak hanya dilakukan jika ada

orang lain sehingga akan mendapatkan pujian, akan tetapi berlaku terus menerus tanpa adanya orang lain. Kesadaran moral amat penting untuk menjadikan manusia susila. Sebagaimana jen, ternyata yi juga memiliki andil yang besar dalam membentuk manusia ideal menurut Confucius.

4. Li

Dalam filsafat Confucius aturan sopan santun itu tersimpul dalam istilah *li*.

Li pada permulaannya berarti upacara korban, kemudian berarti tatakrama atau sopan santun yang mengatur hubungan antara orang yang satu dengan yang lainnya. Li merupakan gagasan tata cara pergaulan yang disertai dengan sopan santun dan merupakan titik tolak manusia dalam berhubungan secara timbal balik dengan manusia lain. Dengan demikian penerapan li dalam kehidupan berorganisasi atau bermasyarakat sangat penting guna mencapai keselarasan.

5. Chih

Menurut Confucius chih atau kebijaksanaan merupakan sarana untuk mencapai kebahagiaan umat manusia. Chih berasal dari dalam diri manusia, oleh karenanya manusia tidak boleh membenci diri sendiri maupun orang lain. Apabila seorang pimpinan melaksanakan chih, maka akan mampu menghadapi segala persoalan yang muncul dalam memimpin perusahaannya. Oleh karena itu dalam filsafat Confucius hanya manusia bijaksana yang dapat menjadi pemimpin dalam arti kata sebenarnya.

### 2.3 Pengertian Kualitas Kerja

Menurut W.J.S Poerwadarmita pengertian kualitas kerja adalah taraf atau derajat kepandaian dan kecerdasan. Sedangkan menurut Reksosiswojo pengertian kualitas kerja adalah keadaan barang, sesuatu mengenai mutu. Dari kedua pendapat diatas dapat disimpulkan kualitas kerja adalah peningkatan taraf kepandaian atau kecerdasan dalam menguasai bahan pekerjaan.

Dalam menjalankan tugas baik di kantor atau di lapangan karyawan dituntut untuk dapat menguasai tugas-tugas yang akan dikerjakan. Keberhasilan para karyawan dalam mengerjakan tugas di kantor atau di lapangan ditentukan dari segi menguasai materi, keterampilan, metode kerja dan sikap. Berarti karyawan harus menguasai banyak keahlian dan sudah seharusnya memiliki bermacam-macam strategi keterampilan dan metode yang paling cocok untuk segala situasi.

Untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan melalui sistem kerja yang inovatif dan kreatif maka pimpinan harus loyal terhadap karyawan dan bijaksana dalam mengambil keputusan. Seorang pemimpin wajib memahami dan menghayati makna serta penting keharmonisan agar dapat menyatukan dan menyinergikan semua karyawannya baik tenaga ahli dari berbagai bidang yang berbeda latar belakang agar menjadi satu tim kerja yang kuat dan harmonis demi meningkatkan kualitas kerja yang maksimal dan demi kemajuan perusahaan.

### 2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian teoritis dan kerangka pemikiran diatas, dapat ditarik beberapa hipotesis yang berkaitan dengan penelitian ini yaitu : **Adanya Pengaruh Yang Signifikan Antara Pengawasan Gaya Cina (X) Terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Y) Pada CV. Organik Agro System (OASIS) Bandar Lampung.**

## 3. METODELOGI PENELITIAN

### 3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah riset kausal. Kata kausal berasal dari kata kerja bahasa inggris *to couse* yang berarti menyebabkan atau mempengaruhi. Artinya riset kausal

merupakan riset yang bertujuan utama membuktikan hubungan sebab akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti.

### 3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di lingkungan CV. Organik Agro System (OASIS) Bandar Lampung. Waktu penelitian dilaksanakan mulai bulan Juli 2010 sampai dengan data-data yang diperlukan penulis terkumpul.

### 3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi data penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Organik Agro System (OASIS) Bandar Lampung sebanyak 25 karyawan

#### 2. Sampel

Sebagaimana diperkirakan bahwa apabila subyek penelitian kurang dari 100 lebih baik diambil semua, sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi karena seluruh anggota populasi diambil semua sebagai sampel.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

#### 1. Pengumpulan Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung dari objeknya yang perlu pengelolaan lebih lanjut. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah : Pengawasan gaya cina pada karyawan CV. Organik Agro System (OASIS) Bandar Lampung, serta penelitian mengenai kualitas kerja karyawan CV. Organik Agro System (OASIS) Bandar Lampung. Untuk mendapatkan data primer sebagaimana dimaksud, digunakan instrumen pengumpulan data berupa kuesioner (angket).

#### 2. Pengumpulan Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi. Data tersebut diambil dari surat-surat keputusan yang dituangkan dalam bentuk buku dan sumber-sumber lainnya.

### 3.5 Teknik Analisis Data

#### 1. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis, yaitu menguji ada tidaknya korelasi antara variabel independent yakni pengawasan gaya cina (X) dengan variabel dependen yaitu kualitas kerja karyawan CV. Organik Agro System (OASIS) Bandar Lampung (Y), maka dilakukan penghitungan dengan computer program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 13.00 for windows. Dasar pengambilan keputusan :

a. **Tolak  $H_0$  bila probabilitas < 0,05**

b. **Terima  $H_0$  bila probabilitas > 0,05**

#### 2. Pengolahan Data

Secara umum pengaruh variabel independen dengan variabel dependen Y, ditulis sebagai berikut :

$$Y = a + bX ,$$

Dimana :

Y = Nilai estimasi Y (Kualitas kerja)

X = Pengawasan gaya cina

a = Konstanta

b = koefisien variabel independent X.

Untuk menentukan persamaan regresi tersebut dilakukan dengan menggunakan program computer *Aplikasi Statistik Praktis SPSS* (Alhusin Syahri : 2005). Selain itu dilakukan analisis deskriptif kualitatif berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner.

#### 4. ANALISIS DATA

##### 4.1 Regresi Linear

**Correlations**

		KUALITAS	PENGAWAS
Pearson Correlation	KUALITAS	1,000	,840
	PENGAWAS	,840	1,000
Sig. (1-tailed)	KUALITAS	,	,000
	PENGAWAS	,000	,
N	KUALITAS	25	25
	PENGAWAS	25	25

**Analisis:**

Bagian dua ini menunjukkan hasil koefisien korelasi kedua variabel.

- a. Besar hubungan antar variabel Pengawasan Gaya Cina dengan Kualitas Kerja Karyawan CV Organik Agro System (OASIS) Bandar Lampung dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,840. Hal ini menunjukkan hubungan yang cukup erat (diatas 0,5) diantara Pengawasan dengan Kualitas erja Karyawan CV Organik Agro System (OASIS) Bandar Lampung.

**Tabel 4.4 Model Summary**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,840 <sup>a</sup>	,705	,692	1,856	,705	54,932	1	23	,000

a. Predictors: (Constant), PENGAWAS

**Analisis**

Angka R square adalah 0,705 (adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi, atau  $0,840 \times 0,840 = 0,705$ ). R squre bisa disebut koefisien determinasi, yang dalam hal ini berarti 70,5% Kualitas Kerja Karyawan CV Organik Agro System (OASIS) Bandar Lampung bisa dijelaskan oleh variabel pengawasan. Sedangkan sisanya ( $100\% - 70,5\% = 29,5\%$ ) dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Table 4.5 ANOVA<sup>b</sup>**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	189,300	1	189,300	54,932	,000 <sup>a</sup>
	Residual	79,260	23	3,446		
	Total	268,560	24			

a. Predictors: (Constant), PENGAWAS

b. Dependent Variable: KUALITAS

## ANALISIS

Dari uji ANOVA atau F test, didapat F hitung adalah 54,932 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi bisa dipakai untuk memprediksi Kualitas Kerja Karyawan CV Organik Agro System (OASIS) Bandar Lampung.

**Table 4.6 Coefficients**

		Coefficients <sup>a</sup>									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	2,301	2,315		,994	,331	-2,488	7,091			
	PENGAWAS	1,078	,145	,840	7,412	,000	,777	1,378	,840	,840	,840

a. Dependent Variable: KUALITAS

Tabel selanjutnya menggambarkan persamaan Regresi :  $Y = a + bx$

$$Y = 2,301 + 1,078x$$

Dimana:

Y = Kualitas Kerja

X = Pengawasan Gaya Cina

Konstanta sebesar 2,301 menyatakan bahwa jika tidak ada pengawasan maka Kualitas Kerja Karyawan CV Organik Agro System (OASIS) Bandar Lampung hanya sebesar 2,301. Hal itu bisa dilihat dengan angka konstanta sebesar 2,301. Koefisien regresi sebesar 1,078 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) 1 satuan pengawasan akan meningkatkan Kualitas Kerja Karyawan CV Organik Agro System (OASIS) Bandar Lampung 1,078. Uji t untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel dependent (pengawasan) akan dilakukan uji koefisien regresi dari variabel pengawasan Karyawan CV Organik Agro System (OASIS) Bandar Lampung.

## Hipotesis

Hipotesis untuk kasus ini:

Ho = Tidak ada pengaruh pengawasan gaya cina terhadap Kualitas Kerja Karyawan CV Organik Agro System (OASIS) Bandar Lampung.

Ha = Ada pengaruh pengawasan gaya cina terhadap Kualitas Kerja Karyawan CV Organik Agro System (OASIS) Bandar Lampung.

## 4.2 Pengambilan Keputusan

Dasar pengambilan keputusan dengan membandingkan statistik hitung dengan statistik tabel :

Jika statistik  $t$  hitung < statistik  $t$  tabel, maka Ho diterima.

Jika statistik  $t$  hitung > statistik  $t$  tabel, maka Ho ditolak

1. Statistik  $t$  hitung dari tabel out put di atas terlihat bahwa  $t$  hitung adalah 7,412.
2. Statistik tabel
  - a. Tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5%
  - b. df (derajat kebebasan) = jumlah data - 2 atau 25 - 2 = 23.
  - c. Uji dilakukan 1 sisi didapat angka 1,71.

## Keputusan :

Karena statistik  $t$  hitung > statistik  $t$  tabel (7,412 > 1,71), Maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti ada pengaruh antara pengawasan gaya Cina terhadap Kualitas Kerja Karyawan CV Organik Agro System (OASIS) Bandar Lampung.

## 5. SIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Simpulan

Dari hasil analisis data dan pengujian hipotesis tentang Pengaruh pengawasan Gaya Cina terhadap Kualitas Kerja Karyawan CV Organik Agro System (OASIS) Bandar Lampung Pengaruh diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Besarnya hubungan Pengawasan Gaya Cina terhadap Kualitas Kerja Karyawan adalah 0,840. Sedangkan besarnya Pengaruh Pengawasan Gaya Cina terhadap Kualitas Kerja Karyawan CV Organik Agro System (OASIS) Bandar Lampung dapat diketahui dari besarnya nilai koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) sebesar 0,705 yang berarti 70,5% dari Kualitas Kerja Karyawan CV Organik Agro System (OASIS) Bandar Lampung dapat dipengaruhi oleh variabel Pengawasan Gaya Cina. Sedangkan sisanya ( $100\% - 70,5\% = 29,5\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini dan baru dapat diketahui setelah dilakukan penelitian. Persamaan garis regresinya adalah  $Y = 2,301 + 1,078x$ . Pengawasan Gaya Cina mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja Karyawan CV. Organik Agro System (OASIS) Bandar Lampung, hal ini dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien regresi yang bertanda positif sebesar 0,858. Sedangkan pengaruh yang signifikan dari Pengawasan Gaya Cina terhadap Kualitas Kerja Karyawan CV Organik Agro System (OASIS) Bandar Lampung dapat diketahui dari hasil pengujian statistik yang ditunjukkan oleh besarnya nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $7,412 > 1,71$ . Dengan demikian  $H_0$  : ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat ditarik kesimpulan bahwa memang terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengawasan Gaya Cina terhadap Kualitas Kerja Karyawan CV Organik Agro System (OASIS) Bandar Lampung.

### 5.2 Saran –Saran

Selanjutnya berdasarkan data-data yang telah diuraikan di atas maka penulis memberikan beberapa saran-saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan Kualitas Kerja Karyawan CV Organik Agro System (OASIS) Bandar Lampung maka selain melakukan pengawasan gaya cina secara berkelanjutan maka perlu dilakukan penghargaan dan hukuman sehingga dapat menimbulkan efek peningkatan kinerja para karyawan. Pimpinan mengkomunikasikan dengan baik dan jelas akan tugas serta wewenang yang dibebankan kepada para pegawai serta memberikan contoh kedisiplinan sesuai dengan standar aturan pada CV Organik Agro System (OASIS) Bandar Lampung. Pimpinan juga harus mempunyai unsur kebajikan dalam dirinya yaitu jen, yi, li dan chih sehingga unsur-unsur kebajikan tersebut dapat dimanifestasikan dalam kehidupan baik di dalam keluarga, perusahaan, maupun dalam kehidupan bermasyarakat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alex. S. Nitisemito 1985, Manajemen Personalia, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Alhusin Syahri 2005, Aplikasi Statistik Praktis SPSS, Edisi kedua, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Arikunto Suharsimi 2001, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Penerbit Bina Aksara, Jakarta.

- Anto Dajan 1993, Pengantar Metode Statistik Jilid I, Penerbit LP3ES, Jakarta.
- Budisutrisna Drs, 2009, Filsafat Kebudayaan Confucius, Penerbit Kepel Press, Yogyakarta.
- Goerge R. Terry 2005, Dasar-dasar Manajemen, Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Manullang M, 2002, Dasar-dasar Manajemen, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Ranupandojo, Heidjrachman, 1985, Manajemen Personalialia, Penerbit BP-FE UGM, Yogyakarta.
- Riady Mochtar Dr, 2008, Filsafat Kuno dan Manajemen Modern, Penerbit PT. Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.
- Pidarta, Made 2004, Manajemen Pendidikan Indonesia, Penerbit Rineka Cipta.
- Winardi 1979, Manajemen Personalialia, Sinar Baru, Yogyakarta.