

Pengaruh Target Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Indomaret (Studi Kasus Indomaret Wilayah Medan Amplas)

Muspri Yani¹, Amir Makhmud Zain Nst², Yuni Andri Ekawati³

^{1,2,3}, Fakultas Ekonomi, Prodi Manajemen, Universitas Alwashliyah, Medan, Indonesia

¹muspriyani0107@gmail.com, ²amirnasty13@gmail.com, ³yunindr@gmail.com

Email Korespondensi : amirnasty13@gmail.com

Abstract, *Based on the results of primary data regression processed using SPSS 20, the multiple linear regression equation is obtained as follows: $Y = 1.897 + 0.246 X_1 + 0.746 X_2 + e$. Partially, the work target variable (X_1) has a significant influence on employee performance, as evidenced by the calculated t value $> t$ table ($2.826 > 2.051$). The supervision variable (X_2) has a significant influence on employee performance, as evidenced by the calculated t value $> t$ table ($7.624 > 2.051$). Simultaneously, the work target variable (X_1) and supervision (X_2) have a significant influence on employee performance. This means that the hypothesis in this study is accepted, as evidenced by the calculated F value $> F$ table ($49.133 > 3.35$). The work target variable (X_1) and supervision (X_2) are able to contribute influence on employee performance variables by 78.4% while the remaining 21.6% is influenced by other variables not examined in this study.*

Keywords : Works Targets, Supervision, Performance

Abstrak, Berdasarkan hasil regresi data primer yang diolah dengan menggunakan SPSS 20, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 1,897 + 0,246 X_1 + 0,746 X_2 + e$. Secara parsial, variabel target kerja (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, terbukti dari nilai t hitung $> t$ tabel ($2,826 > 2,051$). Variabel pengawasan (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, terbukti dari nilai t hitung $> t$ tabel ($7,624 > 2,051$). Secara simultan, variabel target kerja (X_1) dan pengawasan (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai F hitung $> F$ tabel ($49,133 > 3,35$). Variabel target kerja (X_1) dan pengawasan (X_2) mampu memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 78,4% sedangkan sisanya sebesar 21,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Target kerja, Pengawasan, Kinerja

PENDAHULUAN

Baik buruknya kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh kemampuan manajemen dalam mengarahkan seluruh karyawan untuk bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Manajer harus dapat memastikan bahwa karyawannya bekerja sesuai dengan instruksi atasannya. Instruksi tersebut tentu saja harus sesuai dengan cara perusahaan beroperasi. Selain itu, peran manajer dalam motivasi juga sangat diperlukan untuk membangun rasa percaya diri karyawan.

Karyawan yang termotivasi, terlibat dan antusias sangat penting untuk pembentukan dan pemeliharaan target kerja dan untuk keberhasilan perusahaan. Karyawan yang merasa nyaman dalam pekerjaannya dan mengetahui bahwa mereka dihargai akan meningkatkan kinerja dan produktivitas dan pada akhirnya berdampak positif bagi kesehatan seluruh perusahaan.

Membina keterlibatan karyawan harus menjadi prioritas manajemen di semua industri. Salah satu cara termudah dan paling efektif untuk membantu karyawan merasa hadir dan termotivasi di tempat kerja adalah mendorong mereka untuk menetapkan target kerja yang akan membuat mereka terus maju. Tetapi agar penetapan target kerja karyawan menjadi efektif, sasaran itu harus lebih dari sekadar sesuatu yang dicentang oleh manajer dari daftar yang harus dilakukan karyawan.

Target kerja merupakan proses menetapkan tujuan yang spesifik, terukur, dan berbasis peran yang dikerjakan oleh karyawan agar tercapainya tujuan selama di perusahaan. Untuk mencapai target kerja maka diperlukan peran atasan untuk dapat mengontrol dan meningkatkan target agar sesuai dengan yang diinginkan. Peran tersebut dapat berupa sebuah pengawasan kerja yang dilakukan pimpinan secara berskala.

Pengawasan merupakan bagian integral dari kepemimpinan yang didasarkan pada fungsi manajerial. Pengawasan digunakan sebagai roda organisasi untuk menjalankan kegiatan organisasi. Dengan pengawasan yang baik maka kegiatan karyawan di tempat kerja berjalan dengan lancar, namun tanpa pengawasan terhadap karyawan di tempat kerja maka karyawan bekerja dengan senang hati dan perusahaan mengalami kerugian. Banyak perusahaan bangkrut karena banyak pihak gagal memantau perkembangannya. Oleh karena itu, *talent management* oleh para eksekutif yang ahli di bidangnya sangat diperlukan.

Pengawasan manajerial diperlukan di banyak perusahaan di mana karyawan tidak bekerja sesuai standar operasional prosedur (SOP) dan tidak mencapai target, karena tidak ada peran manajerial untuk mengawasi dan mengontrol pekerjaan karyawan. Perusahaan yang lebih mengoptimalkan pengawasan akan mampu melihat perkembangan individual diri karyawan, sehingga perusahaan dapat mengevaluasi karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja.

PT. Indomarco Prismatama merupakan badan usaha yang menaungi Indomaret, salah satu perusahaan waralaba yang ada di Indonesia. Indomaret merupakan jaringan mini market yang menyediakan berbagai macam kebutuhan pokok, serta berbagai kebutuhan sehari-hari. Merek mini market Indomaret dipegang oleh PT. Indomarco Prismatama, yang gerainya kini mencapai lebih dari 7.868 di wilayah Jawa, Madura, Bali, Sumatera dan Sulawesi. Khusus untuk wilayah Medan Amplas menacapai 15 gerai Indomaret.

Menurut Fandy Tjiptono (2010:65) "Target adalah mengevaluasi daya tarik masing-masing segmen dengan menggunakan variabel-variabel yang bisa menguantifikasi kemungkinan permintaan dari setiap segmen, biaya melayani setiap segmen, biaya memproduksi produk dan jasa yang diinginkan pelanggan, dan kesesuaian antara kompetensi inti perusahaan dan peluang pasar". Menurut Ali Hasan (2011:191), "Target adalah sebagai kegiatan menentukan pasar sasaran, yaitu tindakan memilih satu atau lebih segmen untuk dilayani". Menurut Kamus besar Bahasa Indonesia "Target adalah sasaran atau batas ketentuan yang telah ditetapkan untuk dicapai".

Menurut Garrison, Norren dan Brewer (2010:541) berpendapat bahwa target adalah proses penentuan penghasilan maksimum yang dimungkinkan untuk suatu produk baru maupun produk lama dan kemudian mengembangkan sebuah contoh yang dapat dibuat dengan menguntungkan berdasarkan angka biaya target maksimum tersebut. Sedangkan menurut Blocher (2012:167) menyatakan bahwa yang disebut dengan target adalah kondisi dimana perusahaan menentukan pencapaian yang harus dicapai oleh karyawan.

Menurut T. Hani Handoko (dalam Fahmi, 2016:128) pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Sedangkan menurut Hadibroto (dalam Fahmi, 2016:128) mengatakan bahwa pengawasan adalah kegiatan penilaian terhadap organisasi/kegiatan dengan tujuan agar organisasi/kegiatan tersebut melaksanakan fungsinya dengan baik dan dapat memenuhi tujuannya yang telah ditetapkan. Menurut Brantas (dalam Fahmi, 2016:128) pengawasan ialah proses pemantauan, penilaian, dan pelaporan rencana pencapaian tujuan yang telah ditetapkan untuk tindakan korektif guna penyempurnaan lebih lanjut.

Menurut Fremont et al (dalam Fahmi, 2016:128) pengawasan adalah tahap proses manajerial mengenai pemeliharaan kegiatan organisasi dalam batas-batas yang diizinkan yang diukur dari harapan-harapan. G. R. Terry (dalam Fahmi, 2016:128) pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses penentuan, apa yang harus dicapai yaitu standar sedang dilakukan berupa pelaksanaan, menilai pelaksanaan dan apabila perlu dilakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana yaitu selaras dengan standar).

Secara etnologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (dalam Sudaryo, 2018:203), bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hasibuan (dalam Sudaryo, 2018:203) mengatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Simanjuntak P (dalam Sudaryo, 2018:204) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya, banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya.

Dalam menjalankan kegiatan perusahaan PT. Indomaret PrismaMedan secara keseluruhan sudah cukup baik, tetapi dalam manajemen SDM pihak perusahaan sedikit mengalami kendala. Kendala tersebut berdampak pada kelangsungan perusahaan dan karyawan itu sendiri. Berdasarkan observasi awal penulis bahwa target yang terus bertambah bisa menyebabkan karyawan merasa kewalahan dengan beban kerja yang dimiliki. Kurangnya kolaboratif antara pimpinan dan karyawan. Kurangnya pengawasan manajemen dalam memberikan sanksi kepada karyawan yang sering terlambat. Kinerja karyawan menurun dikarenakan kurang istirahat diakibatkan lembur.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Indomaret PrismaMedan Medan yang beralamat di Jl. Industri, No. 60, Tanjung Morawa B, Tanjung Morawa, Dagang Kerawan, Tj. Morawa, Kabupaten Deli Serdang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Indomaret PrismaMedan Medan sebanyak 30 orang sedangkan teknik pengambilan sampelnya dengan menggunakan teknik sampling jenuh (*sensus*). Berdasarkan teknik pengambilan sampel tersebut maka jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 orang. Untuk menganalisis data informasi yang diperoleh penulis menggunakan metode analisis regresi linear berganda, uji parsial (*uji t*), uji simultan (*uji f*), dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai maka digunakan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS dapat dilihat hasil empiris penelitian sebagai berikut:

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.897	4.082		.465	.646		
Target_Kerja	.246	.087	.275	2.826	.009	.845	1.183
Pengawasan	.746	.098	.741	7.624	.000	.845	1.183

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS Versi 20, Data Diolah 2023

Diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,897 + 0,246 X_1 + 0,746 X_2 + e$$

1. Konstanta sebesar 1,897 artinya jika target kerja (X_1) dan pengawasan (X_2) nilainya 0, maka kinerja (Y) nilainya adalah 1,897.
2. Koefisien regresi variabel target kerja (X_1) sebesar 0,246 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan target kerja mengalami kenaikan 1%, maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,246. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara target kerja dengan kinerja, semakin naik target kerja maka semakin naik kinerja.
3. Koefisien regresi variabel pengawasan (X_2) sebesar 0,746 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan pengawasan mengalami kenaikan 1%, maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,746. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara pengawasan dengan kinerja, semakin naik pengawasan maka semakin naik kinerja.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pada tabel *Coefficients^a* diperoleh juga nilai t hitung. Nilai t hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai t tabel pada $\alpha = 0,05$. Nilai t tabel pada df ($n-k$) dimana n adalah banyaknya sampel dan k adalah banyaknya variabel baik variabel bebas maupun terikat, maka $30-3 = 40$. Pada df 40 dengan $\alpha = 0,05$ nilai t tabel adalah 2,051.

Nilai t hitung variabel target kerja (X_1) adalah sebesar 2,826, dengan demikian t hitung $> t$ tabel ($2,826 > 2,051$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa variabel target kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai t hitung variabel pengawasan (X_2) adalah sebesar 7,624, dengan demikian t hitung $> t$ tabel ($7,624 > 2,051$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa variabel pengawasan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Anova atau analisis varian merupakan uji koefisien regresi secara bersama-sama (uji F) untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	570.589	2	285.295	49.133	.000 ^a
	Residual	156.778	27	5.807		
	Total	727.367	29			

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Target_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS Versi 20, Data Diolah 2023

Pada tabel Anova^b diperoleh nilai F hitung sebesar 49,133 sedangkan nilai F tabel sebesar 3,35. Dengan demikian F hitung $> F$ tabel ($49,133 > 3,35$) artinya variabel target kerja dan pengawasan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien detreminasi (R^2) hasil regresi dapat dilihat pada tabel seperti bawah ini:

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin Watson
1	.886 ^a	.784	.768	2.40968	2.510

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Target_Kerja

b. Dependent Variabel : Kinerja

Sumber: Output SPSS Versi 20, Data Diolah 2023

Nilai koefisien determinasi (R^2) hasil regresi sebesar 0,784 artinya bahwa variabel target kerja dan pengawasan memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 78,4%. Hasil ini merupakan hasil dari ($R^2 \times 100\%$), sedangkan sisanya 21,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dibahas dengan mengolah dan kuesioner dan menggunakan beberapa pengujian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial, variabel target kerja (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, terbukti dari nilai t hitung $>$ t tabel ($2,826 > 2,051$). Variabel pengawasan (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, terbukti dari nilai t hitung $>$ t tabel ($7,624 > 2,051$).
2. Secara simultan, variabel target kerja (X_1) dan pengawasan (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai F hitung $>$ F tabel ($49,133 > 3,35$).
3. Variabel target kerja (X_1) dan pengawasan (X_2) mampu memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 78,4% sedangkan sisanya sebesar 21,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2013. *Manajemen Personalia*. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Arikunto. 2016. *Manajemen Penelitian*. Cetakan ke X. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bahri Syaiful. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap dengan Teknik Pengolahan Data SPSS*. Edisi I. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Balai Pustaka. 2011. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta.
- Blocher, Kung H. Chen, Thomas W. Lin, 2012. *Manajemen Biaya*. Terjemahan Dra. A. Susty Ambarriani, M.si, Akt, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Dharma, 2011. *Manajemen Prestasi Kerja*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Duwi Priyatno. 2008. *5 Jam Belajar Olah Data Dengan SPSS 17*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Ety Rochaety, dkk. 2009. *Metode Penelitian Bisnis Dengan Aplikasi SPSS*. Penerbit Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Fahmi Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Penerbit Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Fandy Tjiptono. 2010. *Brand Management and Strategy*. Penerbit Andi: Yogyakarta.
- Garrison. R.H, E. W. Noreen, dan Peter C. Brewer, 2010. *Akuntansi Manajerial*, Terejemahan A. Totok Budisantoso, Buku I, edisi Kesebelas, Penerbit: Salemba Empat, Jakarta.
- Ircham Machfoedz. 2010. *Metodologi Penelitian (Kuantitatif & Kualitatif)*. Penerbit Fitramaya. Yogyakarta.
- Joko Subagyo. 2007. *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktek*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Depok.
- Komarudin. 2012. *Manajemen Berdasarkan Sasaran*. Penerbit Alfabeta. Jakarta.
- Maier Edward, 2009. *Aspek-Aspek Motivasi Kerja*. Cetakan X Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Malayu SP Hasibuan, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Penerbit BumiAksara. Jakarta.
- Moh. Nazir. 2014. *Metode Penelitian*. Penerbit Ghalia Indonesia. Bogor.
- Mudrajad Kuncoro. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Nawawi dan Martini, 2011. *Administrasi Persnil Untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*. Penerbit Balai Pustaka. Jakarta
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

Jurnal ILMAN (Jurnal Ilmu Manajemen)

Vol. 13 No. 3 Bulan Oktober 2025, Hal. 34-39

ISSN 2615-2932 (Media Online)

Website <https://journals.stimsukmamedan.ac.id/index.php/ilman>

DOI <https://doi.org/10.35126/ilman.v13i2>

Sutrisno Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I. Jakarta: Prenadamedia Group.

T. Hani Handoko. 2019. *Manajemen*. Edisi ke 2. BPFE. Yogyakarta.

Winardi, 2012. *Dasar-Dasar Manajemen Modern*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta

Yoyo Sudaryo. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi. Yogyakarta.