

**PENGARUH PENGAWASAN DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. STARPEAK
EQUITY FUTURES MEDAN**

SKRIPSI

OLEH :

JUNIUS TRI PUTRA

NPM: 12.832.0167



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA

1/10/19

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Starpeak Equity Futures Medan
Nama : JUNIUS TRI PUTRA
NPM : 12.832.0167
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi
Pembimbing


Dr. Zulkarnain Siregar, ST, MM
Pembimbing I


Dra. Isnaniah LKS, MMA
Pembimbing II



Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si
Dekan


Teddi Prabadi, SE, MM
Ka. Prodi

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 08/Februari/2019

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditentukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 08 Februari 2019



JUNIUS TRI PUTRA
128320167

Abstrak

Pengaruh Pengawasan dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Starpeak Equity Futures Medan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Pengawasan dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Starpeak Equity Futures Medan”. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Pada PT. Starpeak Equity Futures Medan. sebanyak 66 karyawan yang terdiri dari 33 karyawan *back office* dan 12 karyawan *marketing* dan dengan menggunakan teknik sampel jenuh, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 33 responden diambil dari seluruh karyawan *back office*.

Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa t_{hitung} pada variabel pengawasan sebesar 5.204 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.692 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Pada variabel semangat kerja sebesar 5.987 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.692 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05, maka variabel semangat kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Berdasarkan hasil uji F maka diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $82.936 > 3.28$ dengan $sig_{0,000} < \alpha_{0,05}$, menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti pengawasan dan semangat kerja secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,837. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\%$, sehingga diperoleh $KD = 83,7\%$. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 70,7% kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh pengawasan dan semangat kerja. Sisanya sebesar 16,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci : Pengawasan, Semangat Kerja, Kinerja

Abstract

The Influence of Supervision and Passion for Employee Performance at PT. Starpeak Equity Futures Medan

This study aims to find out "The Influence of Supervision and Passion for Employee Performance at PT. Starpeak Equity Futures Medan ". This type of research is associative namely the research method which is the relationship between two variables. The population in this study were employees at PT. Starpeak Equity Futures Medan. as many as 66 employees consisting of 33 back office employees and 12 marketing employees and using saturated sample techniques, then the number of samples in this study were 33 respondents from all back office employees.

Based on the results of the t test can be seen in the supervision variable of 5.204 is greater than t table of 1.692 with a probability of t that is sig 0.000 smaller than the significance limit of 0.05. Based on these values, the supervisory variables are positive and significant for the performance variables. In the variable morale of 5.987 is greater than t table of 1,692 with a probability of t that is sig 0,000 smaller than the significance limit of 0.05, then the variable morale partially has a positive and significant effect on performance variables. Based on the results of the F test, the Fcount value was $82.936 > 3.28$ with sig $0.000 < 0.05$, indicating that H_0 was rejected and H_a paid, and was very effective and significant for the performance variable. The R Square value obtained is 0.837. To see the size of the independent variable to the variable by calculating the coefficient (KD) = $R^2 \times 100\%$, then obtained KD = 83.7%. The figure shows that 70.7% of performance (independent variables) can be accessed by supervision and work morale. The remaining amount was 16.3% by other factors not included in this study.

Keywords: Supervision, Work Spirit, Performance

KATA PENGANTAR

Dengan mengucap puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Pengawasan dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Starpeak Equity Futures Medan”** Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Medan Area

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, Pada Kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya, dalam bentuk do'a maupun materi dalam membantu penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang saya tempuh. kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis menghaturkan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

1. Kedua orang tua saya yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya dalam bentuk doa maupun materi dalam penyusunan membantu menyusun susunan skripsi ini dan studi yang saya tempuh.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Bapak Teddi Pribadi SE, MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan area
5. Bapak Dr. Zulkarnain Siregar ST, MM Selaku Dosen Pembimbing I yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak

memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.

6. Ibu Dra. Isnaniah LKS, MMA Selaku Dosen Pembimbing II yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
7. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Seluruh pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
9. Buat sahabat-sahabatku yang membantu yang tidak bisa disebutkan satu persatu namanya yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
10. Semua teman-teman stambuk 2012 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area yang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak- pihak yang membutuhkannya.

Medan, 08 Februari 2019

Junius Tri Putra
12 832 0167

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	i
Kata Pengantar	ii
Daftar isi	v
Daftar Tabel	viii
Daftar Gambar	xi
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	3
1.3. Tujuan Penelitian.....	3
1.4. Manfaat Penelitian.....	4
1.5. Hipotesis.....	4
BAB II. LANDASAN TEORITIS	5
2.1. Pengawasan.....	5
2.1.1. Pengertian Pengawasan.....	5
2.1.2. Prinsip-prinsip Pengawasan.....	6
2.1.3. Indikator Pengawasan.....	8
2.2. Semangat Kerja.....	9
2.2.1. Pengertian Semangat Kerja.....	9
2.2.2. Teori-teori Semangat Kerja.....	10
2.2.3. Indikator Semangat Kerja.....	12
2.3. Kinerja.....	13
2.3.1. Pengertian kinerja.....	13
2.3.2. Faktor faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	14
2.3.3. Penilaian kinerja.....	14

2.3.4. Metode Penilaian Kinerja.....	16
2.3.5. Indikator Kinerja	17
2.4. Penelitian Terdahulu	19
2.5. Kerangka Konseptual	20
BAB III. METODE PENELITIAN.....	21
3.1. Jenis, Lokasi, Dan Waktu Penelitian	21
3.1.1. Jenis Penelitian	21
3.1.2. Lokasi Penelitian	21
3.1.3. Waktu Penelitian.....	21
3.2. Populasi dan Sampel	22
3.2.1. Populasi	22
3.2.2. Sampel	22
3.3. Defenisi Operasional.....	23
3.4. Jenis dan Sumber Data.....	24
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	24
3.6. Teknik Analisis Data.....	25
3.6.1. Uji Validitas dan Realibilitas.....	25
3.6.2. Uji Statistik.....	26
3.6.3. Uji Asumsi Klasik	27
3.6.4. Uji Hipotesis	28
3.6.5. Koefisien Determinasi	28
BAB IV: PEMBAHASAN	
4.1. Hasil Penelitian.....	29
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	30
4.1.2. Struktur Organisasi.....	31
4.1.3. Penyajian Data Responden.....	32
4.1.4. Penyajian Data Angket Responden	35

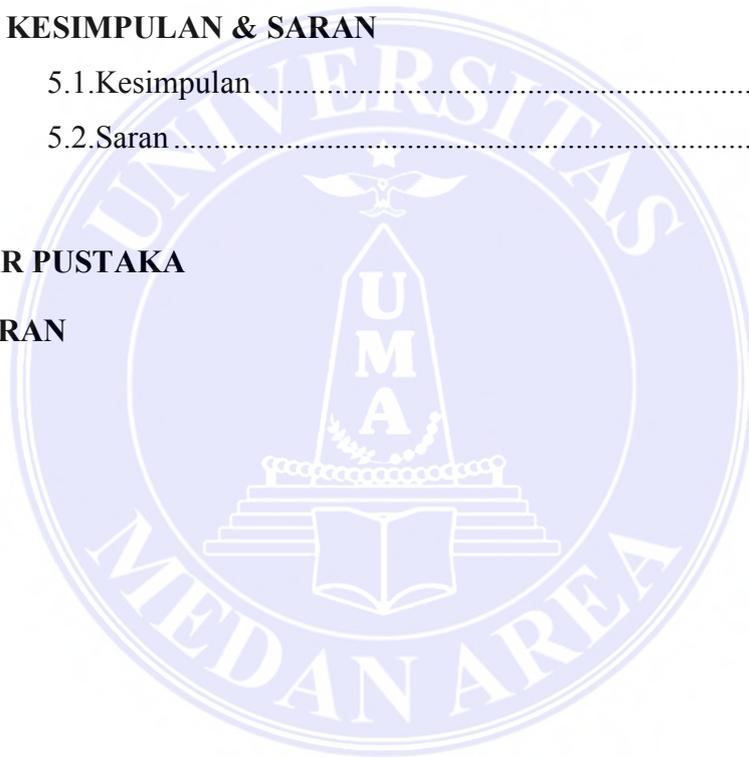
4.2. Pembahasan	
4.2.1. Uji Validitas dan Reabilitas	37
4.2.2. Uji Asumsi Klasik	40
4.2.3. Uji Statistik	44
4.2.4. Uji Hipotesis	45
4.2.5. Koefisien Determinasi	47
4.2.6. Pembahasan Hasil Penelitian	48

BAB V: KESIMPULAN & SARAN

5.1. Kesimpulan	50
5.2. Saran	51

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

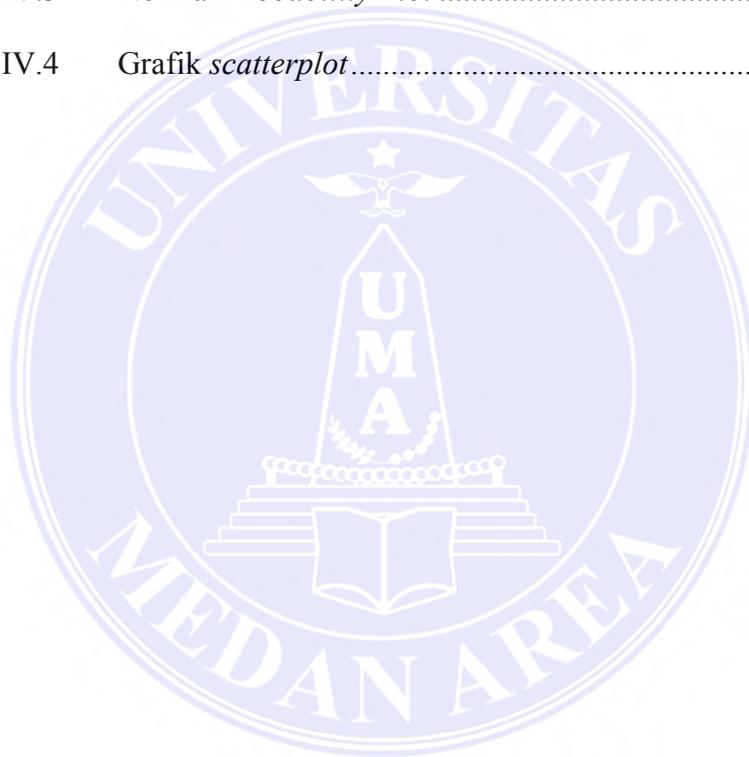


DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul/Teks	Halaman
Tabel II.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	19
Tabel III.1	Rincian Waktu Penelitian.....	21
Tabel III.2	Bagian Karyawan.....	22
Tabel III.3	Operasional variabel.....	23
Tabel IV.1	Jenis Kelamin Responden.....	31
Tabel IV.2	Usia Responden.....	31
Tabel IV.3.	Tabulasi Data Responden Variabel Pengawasan (X_1).....	33
Tabel IV.4	Tabulasi Data Responden Variabel Semangat Kerja (X_2)..	34
Tabel IV.5	Tabulasi Data Responden Variabel Kinerja (Y).....	36
Tabel IV.6	Estimasi Uji Validitas.....	38
Tabel IV.7	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1 , X_2 , dan Y.....	39
Tabel IV.8	Uji Multikononlinearitas.....	37
Tabel IV.9	Analisis Linear Berganda.....	42
Tabel IV.10	Uji Parsial (Uji t).....	44
Tabel IV.11	Uji Simultan (Uji F).....	47
Tabel IV.12	Koefisien Determinasi.....	47

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul/Gambar	Halaman
Gambar II.1	Kerangka Konseptual.....	20
Gambar IV.1	Struktur Organisasi	30
Gambar IV.2	Histogram.....	41
Gambar IV.3	Normal <i>Probability Plot</i>	42
Gambar IV.4	Grafik <i>scatterplot</i>	44



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dan nantinya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan organisasi tersebut. Di dalam pencapaian target dan tujuan organisasi tersebut tidak mudah, baik organisasi milik pemerintah atau milik swasta. Di dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas suatu perusahaan, maka peran manajemen sumber daya manusia sangatlah penting artinya dalam hal mengupayakan agar tenaga kerja mau dan mampu memberikan prestasi kerjanya sebaik mungkin. Dalam hal tersebut perusahaan berkewajiban memperhatikan kebutuhan karyawannya baik yang bersifat materil maupun yang bersifat non materil. Wujud dari perhatian, usaha serta dorongan yang dapat dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya, salah satunya adalah dengan melaksanakan promosi jabatan yang objektif dan adil serta penempatan yang tepat.

Faktor semangat kerja harus diketahui oleh para pemimpin atau manajer perusahaan karena penting artinya bagi keberhasilan suatu usaha. Dikatakan penting bagi keberhasilan suatu usaha karena semangat kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain semangat kerja, dalam prakteknya faktor pengawasan dalam setiap bidang pekerjaan atau kegiatan dituntut satu tata cara, metode, teknik pengawasan dengan efektif dan efisien yang akan

mempengaruhi kinerja karyawan. Pengawasan kerja merupakan salah satu faktor utama untuk menentukan kinerja karyawan..

PT. Starpeak Equity Fire Medan adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa keuangan yang terletak dijalan Palang Merah No.2 Gedung Royal. Semangat kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan tujuan perusahaan yang mendatangkan profit. Masalah yang dihadapi PT. Starpeak Equity Fire Medan dalam hal semangat kerja adalah kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja, mereka terlihat santai didalam jam kerja, saling mengobrol satu sama lain, ada juga karyawan tidur disaat jam kerja. Menurunnya semangat kerja membuat kinerja karyawan disini menurun. Selain permasalahan semangat kerja, masalah pengawasan yang terjadi juga menyebabkan kinerja menurun seperti masih sering ditemukan karyawan yang tidak berada di kantor saat jam kerja dan kurang efektif dan efisien dalam bekerja juga meningkatnya jumlah absensi karyawan pada tahun ini dari 8% menjadi 14% dikarenakan kurangnya pengawan yang dilakukan oleh atasan dalam pengerjaannya. Pengawasan menjadi salah satu faktor yang menentukan kepuasan kerja karyawan agar lebih baik. Pengawasan yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik tersendiri didalam diri karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengawasan dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Starpeak Equity Futures Medan”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis lakukan, maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut :

- 1.2.1. Apakah pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Starpeak Equity Futures Medan?
- 1.2.2. Apakah semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Starpeak Equity Futures Medan?
- 1.2.3. Apakah pengawasan dan semangat kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Starpeak Equity Futures Medan?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

- 1.3.1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Starpeak Equity Futures Medan.
- 1.3.2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Starpeak Equity Futures Medan.
- 1.3.3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pengawasan dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Starpeak Equity Futures Medan.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1.4.1. Bagi peneliti.

Untuk membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang dijalankan perusahaan.

1.4.2. Bagi perusahaan.

Memperoleh informasi dari perusahaan mengenai pengaruh pengawasan dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Starpeak Equity Futures Medan.

1.4.3. Bagi peneliti lain.

Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.

1.5. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2013: 96) Hipotesis merupakan jawaban sementara dari permasalahan yang akan diteliti. Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis lakukan, maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut :

1.5.1. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Starpeak Equity Futures Medan

1.5.2. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Starpeak Equity Futures Medan

1.5.3. Pengawasan dan semangat kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Starpeak Equity Futures Medan

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Pengawasan

2.1.1. Pengertian Pengawasan

Pengawasan mempunyai arti penting bagi setiap perusahaan. Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif), sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Mondy, (2008:360-361) menjelaskan bahwa pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standart pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standart yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.

Menurut Ibrahim (2007:154), “Pengawasan adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki”. Menurut Hasibuan, (2011:242), Pengawasan adalah “Suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana semula”.

Dari beberapa pendapat tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan suatu kegiatan yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan serta hasil yang dikehendaki.

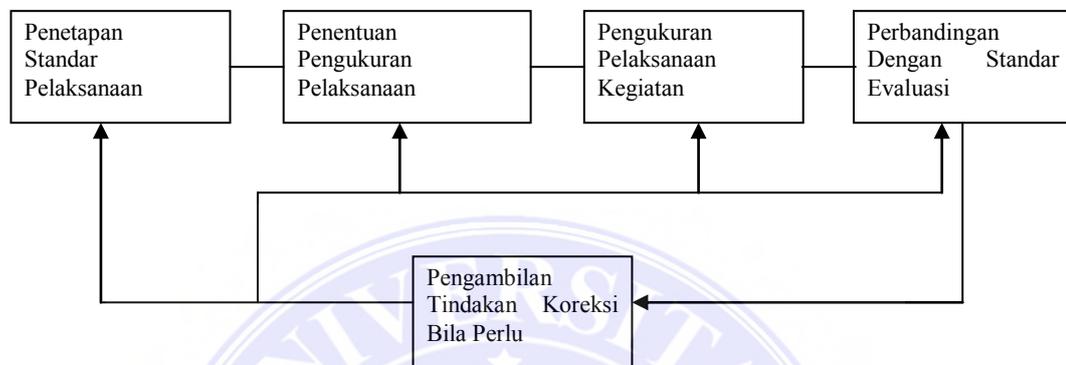
2.1.2. Prinsip-prinsip Pengawasan

Menurut Mondy (2008:373-374), bahwa prinsip-prinsip pengawasan yang efektif dapat diperinci sebagai berikut;

- a. Akurat. Informasi tentang pelaksanaan kegiatan harus akurat. Data yang tidak akurat dari system pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang sebenarnya tidak ada;
- b. Tepat waktu. Informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukan segera;
- c. Obyektif dan menyeluruh. Informasi harus mudah dipahami dan bersifat obyektif secara lengkap;
- d. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategik. Sistem pengawasan harus memusatkan perhatiannya pada bidang-bidang dimana penyimpangan-penyimpangan dari standart paling sering terjadi atau yang akan mengakibatkan kerusakan paling fatal;
- e. Realistik secara ekonomis. Biaya pelaksanaan system pengawasan harus lebih rendah, atau paling tidak sama dengan kegunaan yang diperoleh dari system tersebut;
- f. Realistik secara organisasional. Sistem pengawasan harus cocok atau harmonis dengan kenyataan-kenyataan organisasi;
- g. Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi. Informasi pengawasan harus terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi, karena (1) setiap tahap proses pekerjaan dapat mempengaruhi sukses atau kegagalan keseluruhan operasi, dan (2) informasi pengawasan harus sampai pada seluruh personalia yang memerlukannya;
- h. Fleksibel. Pengawasan harus mempunyai fleksibilitas untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman ataupun kesempatan dari lingkungan;
- i. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional. Sistem pengawasan efektif harus menunjukkan baik deteksi atau deviasi dari standart, tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil dan diterima para anggota organisasi. Sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi dengan mendorong perasaan otonomi, tanggung jawab dan berprestasi.

Menurut Ibrahim (2007:160), proses pengawasan terdiri dari beberapa tindakan (langkah pokok) tertentu yang bersifat fundamental bagi semua pengawasan manajerial. Adapun langkah-langkah pokok ini meliputi penentuan ukuran atau pedoman baku standar terlebih dahulu harus ditetapkan. Ini tidak lain suatu model atau suatu ketentuan yang telah diterima bersama atau yang telah ditentukan oleh pihak yang berwenang. Standar berguna antara lain sebagai alat pembanding didalam pengawasan, alat pengukur untuk menjawab pertanyaan berapa suatu kegiatan atau sesuatu hasil telah dilaksanakan, sebagai alat untuk membantu pengertian yang lebih cepat antara pengawasan dengan yang diawasi, sebagai cara untuk memperbaiki uniformitas; Penilaian atau pengukuran terhadap pekerjaan yang sudah atau senyatanya dikerjakan. Ini dapat dilakukan dengan melalui antara lain : laporan (lisan atau tertulis), buku catatan harian tentang bagan jadwal atau grafik produksi, inspeksi atau pengawasan langsung, pertemuan/konperensidengan petugas-petugas yang bersangkutan, survei yang dilakukan oleh tenaga staf atas badan tertentu; Perbandingan antara pelaksanaan pekerjaan dengan ukuran atau pedoman baku yang telah ditetapkan untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan yang terjadi. Ini dilakukan untuk pembandingan antara hasil pengukuran tadi dengan standar, dengan maksud untuk mengetahui apakah diantaranya terdapat suatu perbedaan dan jika ada seberapa besarnya perbedaan itu, kemudian untuk menentukan perbedaan itu perlu diperbaiki atau tidak; Perbaikan atau

pembetulan terhadap penyimpangan-penyimpangan yang terjadi sehingga pekerjaan tadi sesuai dengan apa yang telah direncanakan.



Gambar II.1. Proses dan Teknik Pengawasan
 Sumber : Handoko (2008:363)

Bila hasil analisa menunjukkan adanya tindakan koreksi, tindakan ini harus diambil. Tindakan koreksi dapat diambil dalam berbagai bentuk. Standar mungkin diubah, pelaksanaan diperbaiki, atau keduanya dilakukan bersamaan. Dari pembahasan 4 proses pengawasan diatas, maka yang menjadi indikator pengukuran pengawasan yaitu standard, tingkat pengawasan, tingkat penyimpangan dan perbaikan kesalahan.

2.1.3. Indikator Pengawasan

Pengawasan atasan merupakan salah satu pekerjaan yang dilaksanakan dalam kegiatan manajerial untuk menjamin terealisasinya semua rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta pengambilan tindakan perbaikan bila diperlukan. Tindakan perbaikan diartikan tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan dengan standar. Tindakan perbaikan ini membutuhkan waktu dan proses agar terwujud untuk mencapai hasil yang

diinginkan. Karena laporan-laporan berkala sangat penting sebab dalam laporan itu dapat diketahui situasi yang nyata. Apabila terjadi penyimpangan, tindakan perbaikan segera dapat diambil, sehingga kemungkinan resiko dan kerugian perusahaan dapat diminimalkan.

Adapun indikator-indikator pengawasan yang dikembangkan menurut Ibrahim (2007:163) sebagai berikut :

- a) Inspeksi langsung, yaitu pemeriksaan yang dilakukan dengan cara melakukan observasi secara langsung.
- b) Observasi ditempat (*on the spot observation*), yaitu pengamatan yang dilakukan secara langsung ditempat bekerja.
- c) Laporan ditempat (*on the spot report*), yaitu penyampaian keputusan ditempat bila diperlukan.
- d) Laporan tertulis, yaitu laporan yang disampaikan secara tulisan.
- e) Laporan lisan, yaitu laporan yang langsung disampaikan dengan berbicara langsung.

2.2. Semangat Kerja

2.2.1. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja adalah sikap mental dari individu atau kelompok yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Untuk membahas tentang semangat kerja maka ada banyak para ahli memberikan defenisi semangat kerja dari sudut pandang yang berbeda. Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan,2008:152). Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengerjakan tujuan bersama. (Tohardi,2008:427).

Dari beberapa pendapat tersebut diatas, dapat dikatakan bahwa pada dasarnya semangat kerja merupakan suatu keadaan yang timbul dari dalam diri individu yang menyebabkan individu atau manusia tersebut dapat melakukan pekerjaan dalam suasana senang sehingga bekerja dengan giat, cepat, dan lebih baik.

Semangat itu menggambarkan suatu perasaan yang berhubungan dengan suatu keadaan yang mencerminkan kondisi rohani atau perilaku individu yang merangsang setiap individu untuk melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik, serta lebih antusias dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Jadi dari beberapa uraian diatas dapat disimpulkan, semangat kerja adalah salah satu pekerjaan yang dilakukan dengan lebih baik dan lebih cepat.

2.2.2. Teori-teori semangat kerja

Upaya pencapaian tujuan operasional masalah semangat kerja karyawan tidak dapat diabaikan begitu saja karena karyawan merupakan faktor yang sangat penting disamping faktor-faktor lainnya. Oleh karena itu semangat kerja karyawan perlu dipupuk dan ditingkatkan demi tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Leighton dalam Moekijat (1997:97) menyatakan bahwa semangat atau motif kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama, bekerjasama menekankan dengan tegas hakekat saling berhubungan dari suatu kelompok dengan keinginan yang nyata untuk bekerjasama. Dengan giat dan konsekuen menunjukkan caranya untuk sampai pada tujuan melalui disiplin bersama. Tujuan bersama menjelaskan pada tujuannya adalah satu yang mereka inginkan.

Pendapat di atas mempunyai maksud bahwa semangat kerja merupakan sifat kejiwaan dan perasaan seseorang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan bersama untuk tujuan organisasi.

Keberhasilan dalam proses kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat dipengaruhi oleh suasana diantara orang-orang yang melakukan pekerjaan itu. Apabila terdapat semangat kerja diantara karyawan, dapat diharapkan tugas pekerjaan yang diberikan pada mereka akan dilakukan lebih cepat dan baik. Dalam kaitannya dengan hal tersebut maka pengertian semangat kerja menurut Nitisemito dalam Anoraga dan Suyati(1995), adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan dapat selesai lebih cepat dan lebih baik.

Berdasarkan pendapat di atas pengertian semangat kerja lebih ditekankan sebagai suatu yang positif, sesuatu yang baik sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaan dalam arti lebih cepat lebih baik. Sedangkan Anoraga dan Suyati (1995), memberikan pengertian tentang semangat yaitu sikap kejiwaan dan perasaan individu-individu maupun kelompok terhadap lingkungan kerjanya yang sikap kejiwaannya dan peranan individu tercermin dengan adanya minat, gairah dan bekerja secara lebih giat terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan sikap kelompok dicerminkan dengan adanya hubungan-hubungan kerja diantara mereka dalam setiap kerjasama.

2.2.3. Indikator Semangat Kerja

Semangat kerja tidak selalu ada dalam diri karyawan. Terkadang semangat kerja dapat pula menurun. Indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja selalu ada dan memang secara umum dapat terjadi. Menurut Nitisemito yang di kutip kembali oleh (Tohardi, 2008: 431), indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja karyawan tersebut antara lain sebagai berikut:

a. Rendahnya produktivitas kerja.

Menurutnya produktivitas dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan, dan sebagainya. Bila terjadi penurunan produktivitas, maka hal ini berarti indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja.

b. Tingkat absensi yang naik dan tinggi.

Pada umumnya, bila semangat kerja menurun, maka karyawan dihindangi rasa malas untuk bekerja. Apalagi kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dikenakan potongan saat mereka tidak masuk bekerja. Dengan demikian dapat menimbulkan penggunaan waktu luang untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi, meski hanya untuk sementara.

c. Tingkat kerusakan yang meningkat.

Meningkatnya tingkat kerusakan sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang. Selain itu dapat juga terjadi kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya. Dengan naiknya tingkat kerusakan merupakan indikasi yang cukup kuat bahwa semangat kerja telah menurun.

d. Kegelisahan Dimana-mana

Kegelisahan dimana-mana adalah wujud dari, kegelisahan, kekhawatiran dan sebagainya. Jika hal ini terus berlanjut maka akan berakhir dengan ada munculnya kegelisahan yang terus-menerus

e. Tuntutan yang sering terjadi.

Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan.

Organisasi harus mewaspadai tuntutan secara masal dari pihak karyawan.

2.3. Kinerja

2.3.1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dan instansinya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar prabu mangkunegara 2009).

2.3.2. Faktor faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2007:88) terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain:

a. Motivasi ekterinsik

Motivasi ekterinsik merupakan salah satu aspek yang sangat penting agar mampu merangsang seseorang dari luar dirinya.

b. Kemampuan

Kemampuan merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku ditempat kerja. Kinerja di pekerjaan diengaruhi oleh: (a) pengetahuan, kemampuan, dan sikap, (b) gaya kerja ,kepribadian, kepentingan (minat), dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan dan gaya kepemimpinan.

c. Disiplin kerja

Sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah di tetapkan.

2.3.3. Penilaian Kinerja

Salah satu cara untuk melihat kemajuan suatu kinerja organisasi maupun perusahaan dengan melakukan penilaian kerja pada organisasi maupun perusahaan tersebut. Penilaian tersebut dapat dilakukan pada karyawan dan juga para manajer. System penilain dipergunakannya metode yang dianggap paling sesuai dengan bentuk dari organisasi tersebut, sebab kesalahan penggunaan metode akan penilaian yang dilakukan tidak mampu memberi jawaban dari yang dimaksud.

Penilaian kerja adalah suatu penilain yang dilakukan kepada pihak manajmen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya.

Benardin dan Russel dalam Edy Sutrisno(2010:179) mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja yaitu:

a. Kualitas

Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, siklus kegiatan yang dilakukan.

c. Batas waktu

Merupakan sejauh mana kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan kordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.

d. Efektifitas sumber daya

Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

e. Kebutuhan pengawasan

Merupakan tingkat sejauh mana seseorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

f. *Integritas pribadi*

Merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama di antara rekan kerja dan bawahan.

2.3.4. Metode Penilaian Kinerja

Menurut Hanggraeni (2012) terdapat beberapa metode penilaian kinerja, yaitu:

a. *Rating Scales*

Dalam metode ini orang yang memberikan penilaian diharuskan memberikan penilaian terhadap kinerja individu dengan menggunakan skala angka yang merentang dari rendah sampai tinggi.

b. *Checklist*

Metode ini penilaian harus memilih pernyataan-pernyataan yang paling sesuai untuk mendeskripsikan kinerja individu.

c. *Paired Comparison Method*

Dalam metode ini, semua pekerja dinilai secara bersama-sama dengan teman kerjanya yang lain untuk kriteria-kriteria tertentu.

d. *Alternation Ranking Method*

Penilaian kinerja dengan metode ini adalah menggunakan semua pekerja dari yang memiliki kinerja paling bagus sampai dengan yang memiliki kinerja paling buruk.

e. *Critical Incident Method*

Dalam metode ini perilaku yang dianggap tidak biasa dan buruk dicatat untuk kemudian dilakukan review dengan pekerja pada waktu yang telah ditentukan.

f. *Narrative Form*

Metode yang memungkinkan penilaian memberikan penilaian dalam bentuk naratif atau esai tertulis.

g. *Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS)*

Metode ini menggabungkan penilaian naratif dengan penilaian kuantitatif *rating scale*.

h. Management by Objectives (MBO)

Penilaian ditentukan oleh pekerja bersama-sama dengan atasannya untuk kemudian dilakukan evaluasi secara bersama-sama secara berkala.

i. 360 Degree

Penilaian diberikan oleh atasan saja, maka dalam metode ini penilaian diberikan secara 360 derajat yang berarti dari semua pihak, meliputi atasan, bawahan, teman sekerja, penilaian oleh diri sendiri, pelanggan, serta semua pihak yang terlibat dalam proses kerja individu.

2.3.5. Indikator Kinerja

Menurut Suryadi Prawirosentono (2008:27), kinerja karyawan dapat dinilai dengan beberapa indikator yaitu:

a. Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas.

d. Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam sumber daya.

e. Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.4. Penelitian Terdahulu

Secara ringkas, penelitian-penelitian terdahulu dapat dilihat pada table dibawah berikut ini :

Table II.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama	Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1.	Hasanudin	2014	Pengaruh semangat kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank danamon Cabang Medan	Berdasarkan peneltitan yang diteliti bahwa variabel semangat kerja dan pengawasan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank danamon Cabang Medan
2.	Yuyun	2016	Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pipit Mutiara Indah Di Desa Sekatak Buji Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh secara bepengaruh positif dan signifikan Terhadap kinerja karyawan Pada PT. Pipit Mutiara Indah Di Desa Sekatak Buji Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan

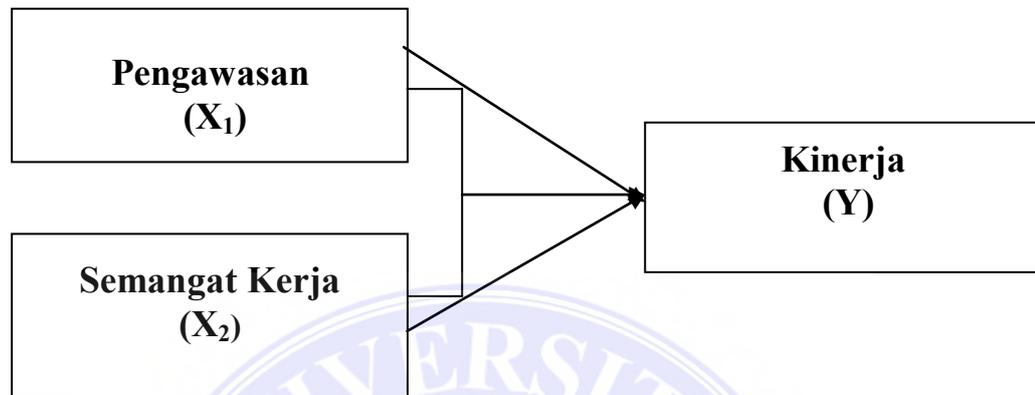
3	Kasmiruddin	2016	Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangkinang di Pekanbaru (Studi Kasus pada Karyawan Tetap PT. Bangkinang)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Semangat Kerja berpengaruh secara berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangkinang di Pekanbaru (Studi Kasus pada Karyawan Tetap PT. Bangkinang)
4	Tuti	2017	Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pks Sei-intan Rokan Hulu	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Semangat Kerja, Disiplin Kerja dan Pengawasan berpengaruh secara berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pks Sei-intan Rokan Hulu
5	Syahropi	2016	Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. bangkinang di pekanbaru (studi kasus pada karyawan tetap pt. bangkinang)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Semangat Kerja berpengaruh secara berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pt. bangkinang di pekanbaru (studi kasus pada karyawan tetap pt. bangkinang)

Sumber: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis

2.5. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji (Sugiyono: 2012) Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa

mengenai gambaran bagaimana pengaruh semangat kerja dan promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan:



Gambar II.2. Kerangka Konseptual

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2012:68) adalah “Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih”.

3.1.2. Lokasi Penelitian

Penelitian berlokasi pada PT. Starpeak Equity Futures Medan yang beralamat di jalan Palang Merah No.2 Gedung Royal Medan, Sumatera Utara

3.1.3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang direncanakan dan akan dilaksanakan adalah dari bulan agustus 2018 sampai januari 2019. Berikut waktu penelitian yang penulis rencanakan :

Tabel III.1
Rincian Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	2018					2019	
		Ags	Sept	Okt	Nov	Des	Jan	Feb
1	Penyusunan proposal							
2	Seminar proposal							
3	Pengumpulan data							
4	Analisis data							
5	Seminar Hasil							
6	Pengajuan Meja hijau							
7	Meja Hijau							

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Pengertian populasi menurut Sugiyono (2012:68), populasi adalah wilayah generalisasi yang terjadi atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakter tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Berdasarkan pengertian di atas, populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Starpeak Equity Futures Medan yang berjumlah 66 orang karyawan tetap yang terdiri dari *Marketing* 33, dan *Back Office* 33.

Tabel III.2.
Bagian Karyawan

No.	Bagian	Jumlah
1	<i>Marketing</i>	33
2	<i>Back Office</i>	33

3.2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012:67), bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan

sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus mewakili (*representative*).

Teknik pengambilan sampel salah satu dari nonprobability sampling yaitu sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Starpeak Equity Futures Medan yang berjumlah 66 karyawan.

3.3. Definisi Operasional

Tabel III.3
Definisi Operasional

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Alat ukur
Pengawasan (X₂)	Pengawasan adalah Suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana semula.	<ul style="list-style-type: none"> a. Inspeksi langsung b. Observasi ditempat (<i>on the spot observation</i>) c. Laporan ditempat (<i>on the spot report</i>), d. Laporan tertulis. e. Laporan lisan. 	<i>Skala Likert</i>
Semangat Kerja (X₁)	Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengerjar tujuan bersama.	<ul style="list-style-type: none"> a. Rendahnya produktivitas kerja b. Tingkat absensi yang naik dan tinggi c. Tingkat kerusakan yang meningkat d. Kegelisahan Dimana-mana e. Tuntutan yang sering terjadi 	<i>Skala Likert</i>

Kinerja (Y)	Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.	a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan waktu d. Efektivitas e. Kemandirian	<i>Skala Likert</i>
--------------------	---	---	---------------------

3.4. Jenis Data Dan Sumber Data

3.4.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugiono (2012:69) “Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dan dicatat untuk pertama kalinya dan merupakan data yang di peroleh dari lokasi penelitian, melalui pengamatan serta wawancara serta buku atau literature lainnya”. Dalam penelitian ini data yang diperoleh adalah kuesioner kepada karyawan.

3.4.2. Sumber data

Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara dan daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik yang diberikan pada karyawan PT. Starpeak Equity Futures Medan.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

3.5.1. Wawancara (*interview*) yaitu peneliti memperoleh keterangan dengan cara melakukan Tanya jawab dengan pihak pihak yang terkait seperti bagian penjualan dan keuangan untuk memberikan data yang di perlukan.

3.5.2. Studi Dokumentasi, yaitu pengumpulan data internal yang diperoleh dari PT. Starpeak Equity Futures Medan.

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuisioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsisten dari pengukurannya. Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda.

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.00 dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid.

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika

skala itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,41 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliable

3.6.2. Uji Statistik

Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, yaitu analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Berdasarkan uraian yang telah digunakan pada jenis variabel yang digunakan yaitu variabel dependen dan variabel independen maka analisis yang digunakan oleh penulis adalah jenis analisis Regresi Linier Berganda, dengan memakai program *software SPSS 20.00 for window* yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja

a : Konstanta

$b_1 \dots b_2$: Koefisien regresi masing-masing variabel

X_1 : Pengawasan

X_2 : Semangat Kerja

e: Standart Error

3.6.3. Uji Asumsi Klasik

Syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi berganda sebelum data tersebut dianalisis adalah sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan kurva PP-Plots, untuk memastikan apakah data di sepanjang garis diagonal normal maka di lakukan uji kolmogorov smirnov.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Artinya, jika varians variabel *independent* adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel independen disebut homoskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *Variante Inflation Factor* (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut :

$VIF < 5$ maka tidak terdapat multikolinearitas

Tolerance $> 0,1$ maka tidak terdapat multikolinieritas

3.6.4. Uji Hipotesis

a. Uji simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

Kriteria pengujian yaitu :

Dimana : $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak

$F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$ diterima

b. Uji parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha=0,05$).

Dimana : $T_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ ditolak

$T_{hitung} < t_{tabel} = H_0$ diterima

3.6.5. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari hasil pemaparan dan pembahasan data di atas maka kesimpulan dari hasil penelitian adalah :

1. Untuk variabel pengawasan dapat diperoleh nilai t_{hitung} diperoleh 5.204 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 1.692 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} 5.204 > t_{table} 1.692 dan nilai p -value pada kolom sig 0.000 < 0.005 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Starpeak Equity Futures Medan
2. Untuk variabel semangat kerja dapat diperoleh nilai t_{hitung} diperoleh 5.987 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 1.692 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} 5.987 > t_{table} 1.692 dan nilai p -value pada kolom sig 0.000 < 0.005 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa semangat kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Starpeak Equity Futures Medan.
3. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ diperoleh 82.936 > 3.28 artinya positif. Sementara nilai p -value diperoleh pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengawasan dan semangat kerja secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan pada PT. Starpeak Equity Futures Medan.
4. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,837 Angka tersebut menunjukkan

bahwa sebesar 83,7%. kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor pengawasan dan semangat kerja Sisanya sebesar 16,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

5.2.Saran

Saran yang saya kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Untuk variabel pengawasan sudah terlihat baik, namun sebaiknya perusahaan melakukan pengawasan secara langsung (berada langsung di lingkungan operasional) sehingga karyawan pada saat mendapat kesulitan dapat langsung terselesaikan sesuai waktu yang ditentukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan kedepannya.
2. Untuk masalah semangat kerja terhadap kinerja karyawan, upaya yang dapat dilakukan diantaranya adalah dengan lebih meningkatkan komunikasi interpersonal antara pimpinan dan bawahan agar semangat kerja karyawan tetap tinggi sehingga ketercapaian tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal dan lebih memberikan motivasi dalam bentuk bonus kepada karyawan agar semangat kerja karyawan dapat meningkat yang pada akhirnya kinerja karyawan juga meningkat.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan dengan variabel yang sama dengan penelitian ini, yaitu pengawasan dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya penulis menyarankan agar menambahkan sebuah variabel baru agar penelitian selanjutnya dapat meningkatkan koefisien determinasi yang saat ini hanya 83,7% atau menambahkan variabel moderator agar hasil penelitian meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Adil Kurnia, 2010. Workshop Workload Analysis Beban Kerja
<http://id.shvoong.com/social-sciences/economics/1991558-beban-kerja/#ixzz1IW4ZO2Mr>
- Adipradana. 2008. **Analisis beban kerja**. Http://adipradana.wordpress.com.
- Agustini, Fauziah. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan**. Medan: Madenatera.
- Cain, B. (2007). *A Review of The Mental Workload Literature. Defence Research and Development Canada Toronto*. Human System Integration Section : Canada.
- Dhania, Dhini R. 2010. **Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Medical Representatif di Kota Kudus)**. IAIN: Skripsi tidak dipublikasikan.
- Hasibuan, M. S. P. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ibrahim. 2007. **Penelitian dan Penilaian Pendidikan**. Bandung : Sinar Baru Algensindo
- Irwandy, 2007. **Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Beban Kerja di Unit Rawat Inap RS Jiwa Makassar Tahun 2006**. Makasar
- Munandar, Sunyoto. 2005. **Psikologi Industri dan Organisasi**. Jakarta : UI Press
- Mondy, R. Wayne. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Putra, Rano. 2012. **Faktor-faktor penentu minat mahasiswa manajemen untuk berwirausaha**. Jurnal manajemen. Vol 01. No. 01.
- Rivai, Veithzal. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik**. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sudarmanto, R. G. 2013. *Statistik Terapan Berbasis Komputer dengan Program IBM SPSS Statistic 19*, Mita Wacana Media, Jakarta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sudiharto, 2009, **Hubungan Beban Kerja dan Produktivitas Kerja**, Jakarta

Suwatno. 2003. **Azas-azas Manajemen Sumber Daya Manusia**. Suci Press, Bandung.

Sutrisno, Edi. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama**. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Jurnal:

Anastasya, Yuyun. 2016. **Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pipit Mutiara Ina Dalam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis h Di Desa Sekatak Buji Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan**. Dalam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis

Hartati, Tuti. 2017. **Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pks Sei-intan Rokan Hulu**. Dalam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis

Isyhak, Syahropi. 2016. **Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. bangkinang di pekanbaru (studi kasus pada karyawan tetap pt. bangkinang)**. Dalam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis

Kasmirdin. 2016. **Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangkinang di Pekanbaru (Studi Kasus pada Karyawan Tetap PT. Bangkinang)**. Dalam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis

Ridwan, Hasanuddin. 2014. **Pengaruh semangat kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank danamon Cabang Medan**. Dalam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis

KUESIONER

PENGARUH PENGAWASAN DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. STARPEAK EQUITY FUTURES MEDAN

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini.

I DATA RESPONDEN (No. Responden:)

1. Nama : _____
2. Usia : a. 20 - 25 Thn b. 26 - 30 Thn c. 31 – 35 Thn d. > 36 Thn
3. Jenis kelamin : a. Pria b. Wanita
4. Pendidikan : a. SMU b. D3 c. S1 d. S2

II PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda conteng /*checkbox* (✓) pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan :

- | | | |
|-----|-----------------------|------------------|
| SS | = Sangat Setuju | (diberi nilai 5) |
| S | = Setuju | (diberi nilai 4) |
| RR | = Ragu-Ragu | (diberi nilai 3) |
| TS | = Tidak Setuju | (diberi nilai 2) |
| STS | = Sangat Tidak Setuju | (diberi nilai 1) |

III DAFTAR PERNYATAAN

1. VARIABEL BEBAS PENGAWASAN (X₁)

2.

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Inspeksi langsung						
1	Pengawasan sering dilakukan oleh manajer secara langsung					
2	Dengan adanya pengawasan langsung tentu akan menaikkan kinerja karyawan					
Observasi ditempat (on the spot observation)						
3	Pengawasan langsung sering observasi ditempat					
4	Observasi yang dilakukan atasan sering berdasarkan atas kinerja yang diberikan langsung karyawan					
Laporan ditempat (on the spot report),						
5	Atasan sering menanyakan penyampaian keputusan langsung ditempat					
6	Atasan sering menuntut hasil kerja karyawan langsung ditempat					
Laporan tertulis						
7	Anda pernah dapat pengawasan dalam bentuk laporan tertulis					
8	Apabila karyawan melakukan kesalahan, mereka akan langsung dapat peringatan dalam bentuk tertulis.					
Laporan lisan						
9	Karyawan akan mendapatkan sanksi langsung apabila tidak memenuhi standar kerja					
10	Laporan lisan yang disampaikan dikantor oleh atasan harus segera direalisasikan dalam pekerjaan					

VARIABEL BEBAS SEMANGAT KERJA (X1)

NO	KETERANGAN	SS	S	RR	TS	STS
Rendahnya produktivitas kerja						
1	Karyawan kurang menyenangi pekerjaan yang saat ini dikerjakan.					
2	Karyawan kurang mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					
Tingkat absensi yang naik dan tinggi						
3	Karyawan Sering tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas					
4	Karyawan sering tidak masuk tepat waktu					
Tingkat kerusakan yang meningkat						
5	Karyawan selalu merasa tertekan ketika diberikan pekerjaan.					
6	Karyawan cepat lelah dalam menyelesaikan beban kerja yang diberikan					
Kegelisahan dimana-mana						
7	Karyawan kurang mampu menyelesaikan tugas-tugas dengan cepat					
8	Karyawan sering merasa jenuh dalam bekerja					
Tuntutan yang sering terjadi						
9	Karyawan selalu dituntut untuk selalu mencapai target dalam pekerjaan					
10	Karyawan sering merasa tertekan terhadap beban pekerjaan yang diberikan					

3. VARIABEL TERIKAT KINERJA (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Kualitas						
1	Para karyawan mampu memilih tindakan yang tepat dalam menunjang proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya					
2	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
Kuantitas						
3	Para pegawai bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada saya.					
4	Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain.					
Ketepatan Waktu						
5	Para pegawai selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan.					
6	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan dengan hasil yang diharapkan					
Efektivitas						
7	Para pegawai bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan					
8	Para karyawan bekerja sesuai dengan standart perusahaan dengan mutu hasil yang efektif					
Kemandirian						
9	Para pegawai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten.					
10	Saya mampu bekerjasama dengan baik dalam melakukan pekerjaan					

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya Saya ucapkan Terima Kasih banyak

Variabel Pengawasan (X1)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
1	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	44
2	3	4	4	4	5	3	4	4	5	5	41
3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	47
4	5	3	4	5	4	4	5	3	3	4	40
5	2	4	5	4	4	4	5	4	4	4	40
6	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	43
7	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	46
8	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	43
9	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	44
10	3	5	5	4	4	4	3	5	4	4	41
11	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	45
12	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	43
13	4	3	3	4	4	3	4	3	1	4	33
14	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	46
15	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	35
16	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
17	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	46
18	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	46
19	5	4	4	5	4	4	4	4	2	4	40
20	3	5	5	4	4	5	5	5	3	4	43
21	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
22	5	4	4	5	4	4	4	4	4	2	40
23	5	3	4	5	4	3	4	3	4	4	39
24	5	4	5	5	4	5	5	4	3	4	44
25	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	45
26	4	5	4	5	5	4	5	5	3	5	45
27	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	40
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	37
29	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	41
30	5	3	5	5	4	5	4	3	5	4	43
31	5	5	4	5	4	4	5	5	3	4	44
32	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	45
33	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	45
34	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	44
35	3	4	4	4	5	3	4	4	5	5	41
36	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	47
37	5	3	4	5	4	4	5	3	3	4	40
38	2	4	5	4	4	4	5	4	4	4	40
39	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	43

40	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	46
41	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	43
42	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	44
43	3	5	5	4	4	4	3	5	4	4	41
44	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	45
45	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	43
46	4	3	3	4	4	3	4	3	1	4	33
47	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	46
48	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	35
49	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
50	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	46
51	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	46
52	5	4	4	5	4	4	4	4	2	4	40
53	3	5	5	4	4	5	5	5	3	4	43
54	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
55	5	4	4	5	4	4	4	4	4	2	40
56	5	3	4	5	4	3	4	3	4	4	39
57	5	4	5	5	4	5	5	4	3	4	44
58	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	45
59	4	5	4	5	5	4	5	5	3	5	45
60	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	40
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	37
62	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	41
63	5	3	5	5	4	5	4	3	5	4	43
64	5	5	4	5	4	4	5	5	3	4	44
65	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	45
66	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	45

Variabel Semangat Kerja (X2)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
1	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	46
2	5	3	3	3	4	4	3	4	3	4	36
3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
4	4	4	5	5	4	5	5	3	5	3	43
5	4	4	2	2	5	4	2	4	2	4	33
6	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	45
7	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	47
8	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	43
9	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	42
10	4	4	3	3	5	4	3	5	3	5	39
11	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
12	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
13	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	36
14	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	47
15	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	33
16	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
17	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	43
18	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	44
19	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	45
20	4	4	4	3	4	5	4	4	3	5	40
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	42
23	4	4	4	5	4	5	4	4	5	3	42
24	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	45
25	5	5	5	3	4	4	5	5	3	5	44
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
27	4	5	5	3	5	5	4	4	3	4	42
28	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	47
29	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
30	4	4	5	5	4	5	5	4	5	3	44
31	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
32	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	46
33	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	46
31	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	46
32	5	3	3	3	4	4	3	4	3	4	36
33	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
34	4	4	5	5	4	5	5	3	5	3	43
35	4	4	2	2	5	4	2	4	2	4	33
36	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	45

37	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	47
38	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	43
39	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	42
40	4	4	3	3	5	4	3	5	3	5	39
41	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
42	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
43	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	36
44	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	47
45	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	33
46	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
47	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	43
48	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	44
49	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	45
50	4	4	4	3	4	5	4	4	3	5	40
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
52	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	42
53	4	4	4	5	4	5	4	4	5	3	42
54	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	45
55	5	5	5	3	4	4	5	5	3	5	44
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
57	4	5	5	3	5	5	4	4	3	4	42
58	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	47
59	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
60	4	4	5	5	4	5	5	4	5	3	44
61	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
62	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	46
63	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	46
64	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	46
65	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	46
66	5	3	3	3	4	4	3	4	3	4	36

Variabel Kinerja (Y)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
1	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	45
2	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	37
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	5	5	3	5	3	5	3	4	5	42
5	5	4	2	4	2	4	2	4	5	4	36
6	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	45
7	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	47
8	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	45
9	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42
10	5	4	3	5	3	5	3	5	5	4	42
11	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
12	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	42
13	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	35
14	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	47
15	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	32
16	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	44
17	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	48
18	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	48
19	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	45
20	5	4	3	5	3	5	3	5	5	4	42
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	45
23	4	5	5	3	5	3	5	3	4	5	42
24	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	47
25	5	4	3	5	3	5	3	5	5	4	42
26	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
27	5	4	3	4	3	4	3	4	5	4	39
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	5	5	5	3	5	3	5	3	5	5	44
31	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	48
32	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	45
33	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	45
34	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	45
35	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	37
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
37	4	5	5	3	5	3	5	3	4	5	42
38	5	4	2	4	2	4	2	4	5	4	36
39	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	45

40	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	47
41	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	45
42	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42
43	5	4	3	5	3	5	3	5	5	4	42
44	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
45	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	42
46	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	35
47	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	47
48	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	32
49	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	44
50	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	48
51	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	48
52	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	45
53	5	4	3	5	3	5	3	5	5	4	42
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
55	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	45
56	4	5	5	3	5	3	5	3	4	5	42
57	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	47
58	5	4	3	5	3	5	3	5	5	4	42
59	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
60	5	4	3	4	3	4	3	4	5	4	39
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
63	5	5	5	3	5	3	5	3	5	5	44
64	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	48
65	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	45
66	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	45

Variabel Pengawasan (X1)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.0	3.0	3.0
	3	6	18.2	18.2	21.2
	4	9	27.3	27.3	48.5
	5	17	51.5	51.5	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	6.1	6.1	6.1
	4	17	51.5	51.5	57.6
	5	14	42.4	42.4	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	14	42.4	42.4	42.4
	5	19	57.6	57.6	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	26	78.8	78.8	78.8
	5	7	21.2	21.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	9.1	9.1	9.1
	4	20	60.6	60.6	69.7
	5	10	30.3	30.3	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	9.1	9.1	9.1
	4	14	42.4	42.4	51.5
	5	16	48.5	48.5	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	15.2	15.2	15.2
	4	18	54.5	54.5	69.7
	5	10	30.3	30.3	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	3.0	3.0	3.0
	2	1	3.0	3.0	6.1
	3	6	18.2	18.2	24.2
	4	15	45.5	45.5	69.7
	5	10	30.3	30.3	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	3.0	3.0	3.0
	2	1	3.0	3.0	6.1
	4	24	72.7	72.7	78.8
	5	7	21.2	21.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Variabel Semangat Kerja (X2)**P11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	23	69.7	69.7	69.7
	5	10	30.3	30.3	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

P12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	6.1	6.1	6.1
	4	21	63.6	63.6	69.7
	5	10	30.3	30.3	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

P13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.0	3.0	3.0
	3	3	9.1	9.1	12.1
	4	14	42.4	42.4	54.5
	5	15	45.5	45.5	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

P14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.0	3.0	3.0
	3	6	18.2	18.2	21.2
	4	9	27.3	27.3	48.5
	5	17	51.5	51.5	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

P15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	6.1	6.1	6.1
	4	18	54.5	54.5	60.6
	5	13	39.4	39.4	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

P16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	19	57.6	57.6	57.6
	5	14	42.4	42.4	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

P17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.0	3.0	3.0
	3	3	9.1	9.1	12.1
	4	17	51.5	51.5	63.6
	5	12	36.4	36.4	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

P18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	9.1	9.1	9.1
	4	20	60.6	60.6	69.7
	5	10	30.3	30.3	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

P19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.0	3.0	3.0
	3	6	18.2	18.2	21.2
	4	9	27.3	27.3	48.5
	5	17	51.5	51.5	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

P20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	15.2	15.2	15.2
	4	18	54.5	54.5	69.7
	5	10	30.3	30.3	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

KINERJA (Y)**P21**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	6.1	6.1	6.1
	4	17	51.5	51.5	57.6
	5	14	42.4	42.4	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

P22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	14	42.4	42.4	42.4
	5	19	57.6	57.6	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

P23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.0	3.0	3.0
	3	6	18.2	18.2	21.2
	4	9	27.3	27.3	48.5
	5	17	51.5	51.5	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

P24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	15.2	15.2	15.2
	4	18	54.5	54.5	69.7
	5	10	30.3	30.3	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

P25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.0	3.0	3.0
	3	6	18.2	18.2	21.2
	4	9	27.3	27.3	48.5
	5	17	51.5	51.5	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

P26

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	15.2	15.2	15.2
	4	18	54.5	54.5	69.7
	5	10	30.3	30.3	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

P27

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.0	3.0	3.0
	3	6	18.2	18.2	21.2
	4	9	27.3	27.3	48.5
	5	17	51.5	51.5	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

P28

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	15.2	15.2	15.2
	4	18	54.5	54.5	69.7
	5	10	30.3	30.3	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

P29

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	6.1	6.1	6.1
	4	17	51.5	51.5	57.6
	5	14	42.4	42.4	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

P30

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	14	42.4	42.4	42.4
	5	19	57.6	57.6	100.0
Total		33	100.0	100.0	

Regression**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	43.15	4.147	33
Pengawasan	42.36	3.248	33
Semangat Kerja	42.73	4.041	33

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Semangat Kerja, Pengawasan		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.920 ^a	.847	.837	1.676

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Pengawasan

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	465.966	2	232.983	82.936	.000 ^a
	Residual	84.276	30	2.809		
	Total	550.242	32			

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Pengawasan

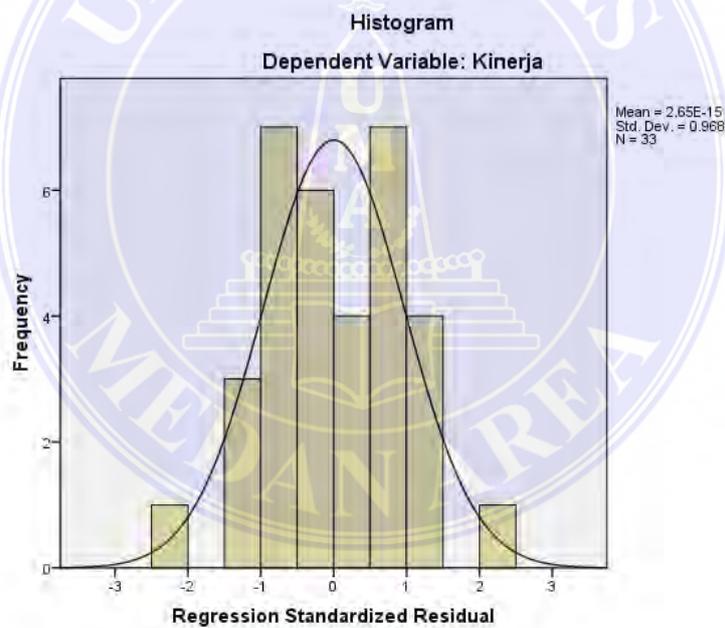
b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-6.487	3.986		-1.628	.114		
	Pengawasan	.606	.116	.475	5.204	.000	.613	1.631
	Semangat Kerja	.561	.094	.546	5.987	.000	.613	1.631

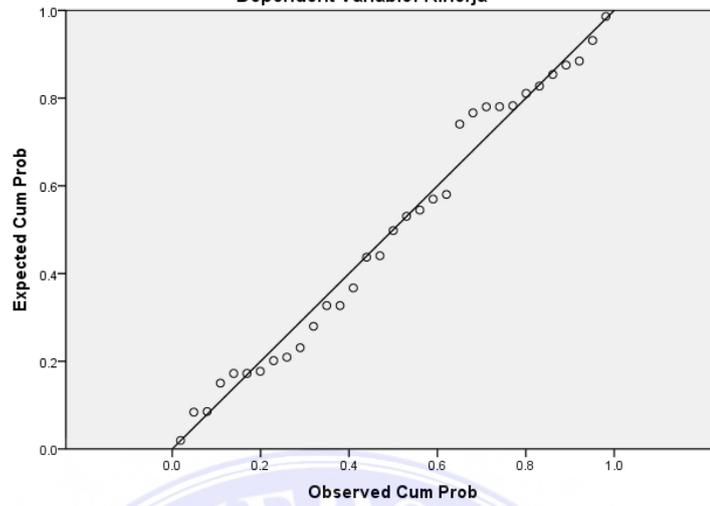
a. Dependent Variable: Kinerja

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja

