

**PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. DUTA MITRA SOLUSINDO
(ASSA DRIVER SERVICE)
MEDAN**

SKRIPSI

Oleh :

**MUSTAFA RAYA
NPM : 17 832 0405**



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

**PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. DUTA MITRA SOLUSINDO
(ASSA DRIVER SERVICE)
MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Medan Area

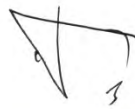
Oleh :

**MUSTAFA RAYA
NPM : 17 832 0405**

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

Judul Skripsi : Pengaruh Semangat Kerja dan Pengawasan Terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT. Duta Mitra Solusindo (Assa
Driver Service) Medan
Nama : MUSTAFA RAYA
NPM : 17 832 0405
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi
Pembimbing



Hery Syahrial, SE.M.Si
Pembimbing I



Dr. Ihsan Effendi, SE.M.Si
Dekan



Hesti Sabrina, SE.M.Si
Pembimbing II



Teddi Pribadi, SE.MM
Ka. Prodi

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 14/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, 14 Februari 2019



MUSTAFA RAYA
178320405

Abstrak

Pengaruh Semangat Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Duta Mitra Solusindo Medan

Penelitian ini bertujuan untuk: 1) Apakah semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Duta Mitra Solusindo (Assa Driver Service) Medan, 2) Apakah pengawasan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Duta Mitra Solusindo (Assa Driver Service) Medan, 3) Apakah semangat kerja dan pengawasan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Duta Mitra Solusindo (Assa Driver Service) Medan. Teknik analisis penelitian ini menggunakan uji koefisien determinasi, uji parsial (uji t), dan uji simultan (uji f).

Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Duta Mitra Solusindo (Assa Driver Service) 64 orang karyawan dan dengan menggunakan rumus slovin Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*, maka jumlah sampel diambil yaitu seluruh Karyawan PT. Duta Mitra Solusindo (Assa Driver Service) Sunggal sebanyak 55 responden. Data penelitian bersumber dari data primer dan sekunder, proses pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil uji t Nilai *p-value* atau nilai probabilitas Variabel Bebas X_1 (semangat kerja) pada kolom sig $0.000 < 0.05$. Hal ini menjelaskan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT. Duta Mitra Solusindo (Assa Driver Service). Dan nilai *p-value* atau nilai probabilitas Variabel Bebas X_2 (pengawasan) pada kolom sig $0.000 < 0.05$. Hal ini menjelaskan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Karyawan PT. Duta Mitra Solusindo (Assa Driver Service).. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0.738. R square disebut juga sebagai identifikasi determinasi. Nilai tersebut berarti bahwa sebesar 73,8% kinerja dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel semangat kerja dan pengawasan serta sisanya 16,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata kunci : Semangat Kerja, Pengawasan, Kinerja

Abstract

The Effect of Work Spirit and Supervision on Employee Performance PT. Duta Mitra Solusindo Medan

This study aims to: 1) Whether work motivation has a significant positive effect on the performance of employees of PT. Duta Mitra Solusindo (Assa Driver Service) Medan, 2) Whether supervision has a significant positive effect on the performance of PT. Duta Mitra Solusindo (Assa Driver Service) Medan, 3) Does the spirit of work and supervision have a significant positive effect on the performance of employees of PT. Duta Mitra Solusindo (Assa Driver Service) Medan. The analysis technique of this research uses the coefficient of determination, partial test (t test), and simultaneous test (f test).

This type of research is associative namely a research that asks the relationship between two variables. The population in this study were all employees of PT. Duta Mitra Solusindo (Assa Driver Service) 64 employees and by using the Slovin formula The sampling technique in this study was carried out using the Proportional Stratified Random Sampling technique, the number of samples was taken, namely all employees of PT. Duta Mitra Solusindo (Assa Driver Service) Sunggal as many as 55 respondents. Research data comes from primary and secondary data, the process of collecting data using questionnaires and interviews.

Based on the results of the study obtained the results of the t-test p-value value or probability value of the independent variable X1 (work morale) in the column 0.000 sig <0.05. This explains that work spirit has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Duta Mitra Solusindo (Assa Driver Service). And the p-value or probability value of the independent variable X2 (supervision) in the column 0.000 sig <0.05. This explains that supervision has a significant effect on the performance of employees of PT. Duta Mitra Solusindo (Assa Driver Service) .. The R Square value obtained is 0.738. R square is also called identification of determination. This value means that 73.8% of performance can be explained by using the variable morale and supervision and the remaining 16.2% is influenced by other variables not included in this study.

Keywords: Work Spirit, Supervision, Performance

KATA PENGANTAR

Dengan mengucap puji syukur kehadirat 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 Semangat Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Duta Mitra Solusindo Medan”** Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis 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. Kepada Kedua Orang Tua Saya dan saudara kandung 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. Ibu [Adelina Lubis, SE, MSi](#), selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area
5. Bapak Hery Syahrial SE, Msi selaku Dosen Pembimbing I yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
6. Ibu Hesti Sabrina SE, Msi 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. Semua teman-teman 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.

Mustafa Raya

17.832.0405

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|---------|
| Abstrak | i |
| Kata Pengantar | ii |
| Daftar isi | iv |
| Daftar Tabel | vi |
| Daftar Gambar | vii |
| BAB I : PENDAHULUAN | |
| 1.1 Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 5 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 5 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 6 |
| BAB II : URAIAN TEORITIS | |
| 2.1 Kinerja..... | 8 |
| 2.1.1 Pengertian Kinerja | 8 |
| 2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja | 10 |
| 2.1.3 Dimensi Kinerja..... | 11 |
| 2.1.4 Indikator Kinerja..... | 12 |
| 2.2 Semangat Kerja | 14 |
| 2.2.1 Pengertian Semangat Kerja..... | 14 |
| 2.2.2 Dimensi Semangat Kerja | 15 |
| 2.2.3 Indikator Semangat Kerja | 17 |
| 2.3 Pengawasan | 20 |
| 2.3.1 Pengertian Pengawasan..... | 20 |
| 2.3.2 Dimensi Pengawasan | 22 |
| 2.3.3 Indikator Pengawasan | 24 |
| 2.4 Penelitian Terdahulu | 27 |
| 2.5 Kerangka Konseptual | 29 |

BAB III : METODE PENELITIAN

| | |
|--|----|
| 3.1. Jenis, Tempat, dan Waktu Penelitian | 31 |
| 3.2. Populasi dan Sampel | 32 |
| 3.3. Definisi dan Operasional Variabel | 33 |
| 3.4. Jenis dan Sumber Data | 34 |
| 3.5. Teknik Pengumpulan Data | 35 |
| 3.6. Teknik Analisis Data | 36 |

BAB IV: PEMBAHASAN

| | |
|--|----|
| 4.1. Hasil Penelitian | 41 |
| 4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan | 41 |
| 4.1.2. Struktur Organisasi | 42 |
| 4.1.3. Penyajian Data Responden | 44 |
| 4.1.4. Penyajian Data Angket Responden | 45 |
| 4.1.5. Uji Instrumen Penelitian | 50 |
| 4.1.6. Uji Heteroskedastisitas | 58 |
| 4.1.7. Uji Asumsi Klasik | 54 |
| 4.1.8. Uji Hipotesis | 61 |
| 4.1.9. Pembahasan Hasil Penelitian | 65 |

BAB V: KESIMPULAN & SARAN

| | |
|-----------------------|----|
| 5.1. Kesimpulan | 58 |
| 5.2. Saran..... | 59 |

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

| | | |
|------------|---|----|
| Tabel 2.1 | Ringkasan Penelitian Terdahulu | 27 |
| Tabel 3.1 | Rincian Waktu Penelitian | 31 |
| Tabel 3.2 | Operasional variabel | 33 |
| Tabel 3.3 | Bobot Nilai Angket | 35 |
| Tabel 4.1 | Jenis Kelamin Responden | 44 |
| Tabel 4.2 | Usia Responden..... | 45 |
| Tabel 4.3 | Tabulasi Data Responden Variabel Semangat Kerja (X1)..... | 41 |
| Tabel 4.4 | Tabulasi Data Responden Variabel Pengawasan (X2) | 48 |
| Tabel 4.5 | Tabulasi Data Responden Variabel Kinerja (Y) | 49 |
| Tabel 4.6 | Etimasi Uji Validitas Semangat Kerja (X1)..... | 51 |
| Tabel 4.7 | Etimasi Uji Validitas Pengawasan (X2) | 52 |
| Tabel 4.8 | Etimasi Uji Validitas Kinerja (Y) | 52 |
| Tabel 4.9 | Hasil Uji Reliabilitas Semangat Kerja (X1)..... | 53 |
| Tabel 4.10 | Hasil Uji Reliabilitas Pengawasan (X2) | 54 |
| Tabel 4.11 | Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Y) | 54 |
| Tabel 4.13 | Hasil Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov | 57 |
| Tabel 4.14 | Hasil Uji Multikolinearitas | 58 |
| Tabel 4.15 | Hasil Uji Glejser | 60 |
| Tabel 4.16 | Koefisien Determinasi | 61 |
| Tabel 4.17 | Uji Simultan (Uji F)..... | 62 |
| Tabel 4.18 | Uji Parsial (Uji t) | 63 |

DAFTAR GAMBAR

| | | |
|------------|--------------------------------------|----|
| Gambar 2.1 | Kerangka Konseptual..... | 30 |
| Gambar 4.1 | Struktur Organisasi | 43 |
| Gambar 4.2 | Histogram | 55 |
| Gambar 4.3 | Normal <i>Probability Plot</i> | 56 |
| Gambar 4.4 | Grafik <i>scatterplot</i> | 59 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pentingnya kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam kemajuan suatu perusahaan. Dengan kinerja yang baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik. Dalam upaya mengatasi permasalahan yang kinerja, manajemen dapat melakukan perbaikan ke dalam, yang salah satunya melalui pengembangan SDM. Perbaikan kondisi internal ini sekaligus bertujuan untuk memperkuat diri dan meningkatkan daya tahan dalam menghadapi persaingan lokal dan global yang pasti akan semakin ketat. Ini artinya perusahaan harus memperbaiki kinerja perusahaannya melalui perbaikan kinerja karyawannya.

Menurut A. Dale Timple yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2006:15) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal : “Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang seperti semangat kerja. Kemudian faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.” Sedangkan dalam meningkatkan kinerja menurut Hassel (2007) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi, budaya perusahaan, kompensasi, kepemimpinan, pengawasan, kepuasan kerja, kedisiplinan, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi. Menurut Wibowo

(2007:88) terdapat berbagai faktor kinerja, antara lain 1) Motivasi ekterinsik, Motivasi ekterinsik merupakan salah satu aspek yang sangat penting agar mampu merangsang seseorang dari luar dirinya. 2) Kemampuan , Kemampuan merupakan klarakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku ditempat kerja. Kinerja di pekerjaan di mengaruhi oleh: (a) pengetahuan, kemampuan, dan sikap, (b) gaya kerja ,kepribadian, kepentingan (minat), dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan dan gaya kepemimpinan. 3) Disiplin kerja, Sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah di tetapkan.

PT. Duta Mitra Solusindo Medan (Assa Driver Service) adalah perusahaan layanan yang bergerak dibidang teranportasi yang menyediakan tenaga pengemudi yang ramah, profesional, dan berpengalaman yang siap untuk ditempatkan kapan saja. Berdasarkan visi dan misi yang dimiliki PT. Duta Mitra Solusindo (Assa Driver Service) Medan merupakan perusahaan yang cukup besar, maka dirasa sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kinerja dari setiap karyawannya untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Fenomena yang terjadi, seringkali karyawan PT. Duta Mitra Solusindo (Assa Driver Service) Medan menunjukkan kinerja kurang optimal. Hal tersebut dapat tergambarkan pada tindakan, yaitu nilai rata-rata hasil kerja karyawan yang menurun. Berikut data nilai rata-rata hasil kerja karyawan di PT. Duta Mitra Solusindo (Assa Driver Service) Medan periode tahun 2013-2017, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1.
Nilai Rata-rata Hasil Kerja PT. Duta Mitra Solusindo
(Assa Driver Service) Medan

| NO. | DEPARTEMEN | NILAI RATA-RATA HASIL KERJA | | | | |
|----------------------------------|------------------------|-----------------------------|--------------|-------------|-------------|--------------|
| | | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
| 1 | Marketing | 85 | 88 | 88 | 87 | 85 |
| 2 | Accounting & Tax | 87 | 88 | 88 | 87 | 85 |
| 3 | Logistik | 78 | 76 | 78 | 79 | 77 |
| 4 | Purchasing | 78 | 75 | 77 | 76 | 73 |
| 5 | Personalia | 81 | 81 | 81 | 82 | 79 |
| 6 | Training & Development | 77 | 80 | 80 | 79 | 76 |
| 7 | General Affair | 87 | 86 | 84 | 85 | 81 |
| 8 | Information Technology | 86 | 85 | 88 | 87 | 84 |
| 9 | Driver | 74 | 73 | 76 | 77 | 73 |
| Total Nilai Hasil Kinerja | | 81,6 | 80,9 | 82 | 82,3 | 79 |
| Keterangan | | | Turun | Naik | Naik | Turun |

Berdasarkan data diatas, nilai rata-rata hasil kerja karyawan dikonfersikan dalam skala penilaian kerja yang ditetapkan PT. Duta Mitra Solusindo (Assa Driver Service) Medan sebagai berikut :

A = 90-100 —> Sangat Baik

B = 80-89 —> Baik

C = 70-79 —> Cukup Baik

D = 60-69 —> Buruk

E = 50-59 —> Sangat Buruk

Dari data diatas dapat dilihat nilai rata-rata basil kerja karyawan tiap departemen tidak stabil yaitu terjadi penurunan dan kenaikan. Jika dilihat dari total nilai rata-rata hasil kerja karyawan PT. Duta Mitra Solusindo (Assa Driver Service) Medan.PT. Duta Mitra Solusindo Medan (Assa Driver Service) adalah perusahaan layanan yang bergerak dibidang teranportasim yang menyediakan tenagapengemudi yang ramah, profesional, dan berpengalaman yang siap untuk ditempatkan kapan saja.

Setelah peneliti melakukan survey dan wawancara pada kantor PT. Duta Mitra Solusindo Medan kepada pihak manajemen sumber daya manusia, maka di peroleh hasil yang berkaitan erat dengan kinerja karyawan yang menurun berhubungan dengan semangat kerja dan pengawasan yang menurun. Adapun permasalahan semant kerja yang diajukan dalam penelitian ini kantor dari kinerja adalah yang pertama kurangnya kualitas kerja seperti masih banyak karyawan yang tidak mencapai target dalam waktu yang telah ditentukan, yang kedua kurangnya disiplin kerja seperti masih adanya karyawan lalai pada saat jam kerja, dan yang ketiga inisiatif yaitu seperti kurangnya inisiatif kerja untuk menyelesaikan target yang mereka dapatkan sehingga mereka cenderung pasrah akan nasabah yang mereka dapatkan, sehingga menyebabkan terlambatnya suatu pekerjaan yang diberikan. hal semangat kerja dan Masalah pengawasan yang terjadi adalah dimana 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 kepuasan kerja tersendiri didalam diri karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Semangat Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Duta Mitra Solusindo Medan”**

1.2. Rumusan Masalah

Dalam mempermudah proses pengambilan data yang akan dianalisis, maka masalah dalam suatu penelitian harus diketahui dan dirumuskan dengan jelas. Berdasarkan uraian dan penjelasan diatas, penulis mencoba merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Duta Mitra Solusindo (Asa Driver Service) Medan?
2. Apakah pengawasan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Duta Mitra Solusindo (Asa Driver Service) Medan?
3. Apakah semangat kerja dan pengawasan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Duta Mitra Solusindo (Asa Driver Service) Medan?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah rumusan kalimat yang menunjukkan adanya hal yang diperoleh setelah penelitian selesai. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Duta Mitra Solusindo (Assa Driver Service) Medan.
2. Untuk mengetahui apakah pengawasan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Duta Mitra Solusindo (Assa Driver Service) Medan.
3. Untuk mengetahui apakah semangat kerja dan pengawasan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Duta Mitra Solusindo (Assa Driver Service) Medan.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis

Untuk memperdalam pengetahuan dan menambah wawasan penulis dibidang manajemen khususnya pengaruh semangat kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Duta Mitra Solusindo (Assa Driver Service) Medan.

2. Bagi Perusahaan

Untuk memperbaiki dari kinerja karyawan *marketing* melalui peningkatan semangat kerja dan motivasi karyawan

3. Bagi Pihak Lain.

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah ilmu pengetahuan serta dapat memberikan informasi sebagai bahan referensi dan

perbandingan bagi peneliti lain yang ingin meneliti berkaitan dengan masalah ini sehingga dapat melanjutkan penelitian ini untuk menjadi penelitian yang lebih baik lagi serta dapat manambah referensi perpustakaan.

1.5. Hipotesis

1. Semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PT. Duta Mitra Solusindo (Assa Driver Service) Medan.
2. Pengawasan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Mitra Solusindo (Assa Driver Service) Medan.
3. Semangat kerja dan pengawasan secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Mitra Solusindo (Assa Driver Service) Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2012:11), pendekatan asosiatif adalah pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan atau pengaruh yang satu dengan yang lain.

2. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian berlokasi di PT. Duta Mitra Solusindo (Assa Driver Service) Medan, yang beralamat Jl. Gatot subroto No.197 Medan, Sumatera Utara.

3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan dari bulan juli sampai dengan bulan november 2018.

Tabel III.1
Rencana waktu Penelitian

| No | Kegiatan | 2018 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|-----------------------|------|---|---|---|---------|---|---|---|-----------|---|---|---|---------|---|---|---|----------|---|---|---|
| | | Juli | | | | Agustus | | | | September | | | | Oktober | | | | November | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Pengajuan Judul | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Penyelesaian Proposal | | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Bimbingan Proposal | | | | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Seminar proposal | | | | | | | ■ | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Pengumpulan data | | | | | | | | ■ | ■ | | | | | | | | | | | |
| 6 | Pengolahan data | | | | | | | | | ■ | ■ | | | | | | | | | | |
| 7 | Seminar hasil | | | | | | | | | | | ■ | | | | | | | | | |
| 8 | Penyelesaian skripsi | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | |
| 9 | Meja hijau | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ |

3.2. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah semua obyek, semua gejala dan semua kejadian atas peristiwa yang akan di pilih harus sesuai dengan masalah yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Duta Mitra Solusindo (Assa Driver Service) Medan yang berjumlah 64 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari karakteristik yang di miliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti ini tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu (Sugiono: 2012)” Dari jumlah populasi 64 orang ini maka di gunakan rumus slovin dalam menentukan jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + (N(e)^2)}$$

Dimana : n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Taraf Kesalahan (Standart Eror 5%)

Maka jumlah sampel yang di peroleh adalah :

$$\begin{aligned} n &= \frac{64}{1 + 64 (0.05)^2} \\ &= 55 \text{ responden} \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan rumus slovin maka di ketahui jumlah sampel yang akan di teliti sebanyak 55 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*. Menurut sugiyono (2006:68) adalah teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak , sehingga data yang di peroleh lebih representatif dengan melakukan proses penelitian yang kompeten di bidangnya. Pelaksanaan random sampling dalam penelitian ini di berikan karyawan kantor PT. Duta Mitra Solusindo Medan

3.3. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Definisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Di bawah ini definisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan :

Tabel III.2
Operasional Variabel

| No | Variabel | Defenisi Operasional | Indikator Variabel | Skala ukur |
|----|---------------------|---|---|------------|
| 1. | Semangat Kerja (X1) | Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal | a. Rendahnya produktivitas kerja b. Tingkat absensi yang naik dan tinggi c. Labour turn over atau tingkat perpindahan karyawan yang tinggi d. Tingkat kerusakan yang meningkat e. Kegelisahan dimanamana f. Tuntutan yang sering terjadi g. Pemogokan | Likert |

| | | | | |
|----|---------------------------------|---|---|--------|
| 2. | Pengawasan (X ₂) | Sebagai keseluruhan kegiatan membandingkan, mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya dengan kriteria, norma dan standar | a. Kontrol Masukan b. Kontrol Perilaku c. Kontrol Pengeluaran | Likert |
| 3. | Kinerja (Y) | Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar prabu mangkunegara 2009) | a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan Waktu d. Efektivitas e. Kemandirian | Likert |

Sumber: Hasibuan (2007:143), Handoko (2009:245), Moelyono (2008:64)

3.4. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara dan daftar pertanyaan yang disebarakan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi sumber-sumber bacaan serta data mengenai sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi, dan uraian tugas perusahaan yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik antara lain :

1. Pengamatan (*observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Daftar pertanyaan (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Di mana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu :

Tabel III.3
Bobot Nilai Angket

| PERNYATAAN | BOBOT |
|---------------------------|-------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 |
| Setuju (S) | 4 |
| Kurang Setuju (KS) | 3 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

Sumber : Sugiyono (2012:87)

3. Wawancara (*Interview*)

Memperoleh data atau mendapatkan data dan informasi yang akurat dengan mengajukan pertanyaan secara langsung secara lisan terhadap orang-orang yang dapat memberikan keterangan-keterangan yang erat kaitannya dengan

masalah-masalah yang akan penulis ungkapkan dalam penelitian ini guna mendukung data yang dikumpulkan

3.6. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas ini menggunakan *Pearson Correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika tingkat signifikansinya berada di bawah 0,05. (Ghozali, 2012: 52).

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika cronbach's alpha > 0,06 dan dikatakan tidak reliabel jika cronbach's alpha < 0,06. (Ghozali, 2012: 47)

2. Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2012: 160) uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati norma.

Pengujian normalitas data penelitian ini menggunakan statistik. Analisis statistik dilakukan dengan uji *Kolmogrov-Smirnov*. Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk melihat normalitas data dalam penelitian ini, yaitu dengan menggunakan alat uji yaitu:

Uji *Kolmogrov Smirnov*, dalam uji ini pedoman yang digunakan dalam pengambilan keputusan, yaitu:

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka distribusi data normal
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka distribusi data tidak normal

Hipotesis yang digunakan:

- 1) H_0 : data residual berdistribusi normal
- 2) H_a : data residual tidak berdistribusi normal

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Situmorang, dkk (2008:104). Variabel independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda tidak saling berhubungan secara sempurna atau mendekati sempurna. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai Tolerance dan VIP (*Variance Inflation Factor*) melalui

program SPSS. Nilai umum yang biasa dipakai adalah nilai *Tolerance* > 1, atau nilai VIF < 5, maka tidak terjadi multikolinearitas (Situmorang, dkk, 2008:104).

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2012: 139) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Pendeteksian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan analisis grafik dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot dan Uji Glejser. Uji Glejser mengusulkan untuk meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel independen, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5%, maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas (Ghozali, 2012).

3. Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2012: 97) koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam

menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen

b. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2012: 98) Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai F lebih besar dari 4 maka H_0 ditolak pada derajat kepercayaan 5% dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
2. Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan F menurut tabel. Bila nilai F_{hitung} lebih besar dari pada nilai F_{tabel} , maka H_0 ditolak dan menerima H_a

c. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2012: 98) Uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. Dasar pengambilan keputusan digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis ditolak.
Hipotesis ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis diterima.
Hipotesis tidak dapat ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

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

3. Berdasarkan hasil penelitian dari tabel uji t, untuk variabel semangat kerja, diperoleh nilai t diperoleh 6.024 artinya positif dan nilai *p-value* pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa stres kerja berpengaruh tidak positif signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Duta Mitra Solusindo (Asa Driver Service) Medan. Apabila semangat kerja lebih ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan ikut mengalami peningkatan, dan begitu pula sebaliknya, apabila terjadi penurunan semangat kerja maka kinerja karyawan juga akan menurun, dengan demikian hipotesis pertama diterima
4. Berdasarkan hasil penelitian dari tabel uji t, untuk variabel pengawasan, diperoleh nilai t diperoleh 4.233 artinya positif dan nilai *p-value* pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa pengawasan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Duta Mitra Solusindo (Asa Driver Service) Medan. Apabila pengawasan yang baik lebih ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan ikut mengalami peningkatan, dan begitu pula sebaliknya, apabila terjadi penurunan pengawasan maka kinerja karyawan juga akan menurun, dengan demikian hipotesis kedua diterima.

5. Berdasarkan hasil penelitian dari tabel uji f yaitu semangat kerja dan pengawasan diperoleh nilai F diperoleh 140.636 dengan nilai profitabilitas (sig) yang lebih kecil dari taraf signifikan ($0,000 < 0,05$) artinya positif. Sementara nilai *p-value* diperoleh pada kolom sig $0.000 > 0.05$ artinya signifikan. Jadi dengan demikian hipotesis diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semangat kerja dan pengawasan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Duta Mitra Solusindo (Assa Driver Service) Medan, dengan demikian hipotesis ketiga diterima.

5.2. Saran

Saran yang saya kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis tanggapan responden terhadap semangat kerja karyawan yang terlihat sedang, kinerja karyawan maka 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.
2. Berdasarkan hasil analisis tanggapan responden terhadap pengawasan karyawan yang terlihat sedang, 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 agar dapat meningkatkan kinerja
3. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan dengan variabel yang sama dengan penelitian ini, yaitu semangat kerja dan pengawasan terhadap kinerja

karyawan. Sebaiknya penulis menyarankan agar menambahkan sebuah variabel baru agar penelitian selanjutnya dapat meningkatkan koefisien determinasi yang saat ini hanya 83,8% atau menambahkan variabel moderator agar hasil penelitian meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Achmad Sanusi. dan M. Sobry Sutikno. 2009, **kepemimpinan sekarang dan masa depan dalam membentuk budaya organisasi yang efektif**, Jakarta. prospect
- Arep, Ishak dan Hendri, Tanjung. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Alex, S Nitisemito. 2008. **Manajemen Personalialia**. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Armstrong, Michael.2009. **Armstrong's Handbook of Human Resource ManagementPractice**. London: Kogan Page
- George R. Terry* ,2010.**Prinsip-Prinsip Manajemen. (Edisi Bahasa Indonesia)**. PT.Bumi Aksara: Bandung
- Ghozali, Imam. 2012. **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS**. Badan Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2008, **Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah,Edisi Revisi**, Bumi Aksara:Jakarta
- Hasibuan, Malayu. 2012. “**Manajemen Sumber Daya manusia**”. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kreitner,Robert dan Kinicki, Angelo. 2008, **Perilaku Organisasi**. Edisi pertama.buku 1. Salemba Empat, Jakarta.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, (2009), **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mondy, R. Wayne, (2008), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Kesepuluh, Jilid I, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Moekijat. 2007. **Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia**. CV. Mandar Maju. Bandung

- Prawirosentono, Suryadi. 2008. **Kebijakan Kinerja Karyawan**. Yogyakarta:BPFE
- Sedarmayati. (2009). **Sumber Daya Manusia dan Produktinitas Kerja**, CV Mandar Maju, Bandung
- Sondang P. Siagian. 2009. **Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja**. Jakarta. PT Rineka Cipta
- Siagian Sondang P., (2008), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Kelima Belas, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiyono. 2010. **“Metode Penelitian Bisnis” Edisi Revisi**. Alfabeta, CV : Bandung
- Sugiyono. 2012. **“Metode Penelitian Bisnis”**. Alfabeta, CV : Bandung
- Tika, MP. 2008. **Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan**. Jakarta :Bumi Aksara
- Tohardi, Ahmad. 2008 **Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia**, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung

Jurnal:

- Lani Pangesti. 2013. **Pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Makmur Wihaya Medan**. Dalam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis
- Ishak Syahropi. 2016. **Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangkinang Di Pekanbaru (Studi Kasus Pada Karyawan Tetap PT. Bangkinang)**. Dalam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis
- Ruth Yohana. 2017. **Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Harian Lepas (Phl) Biro Umum Pemerintahan Provinsi Kepulauan Riau Di Kota Batam**. Dalam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis
- Sudarto Widyo. 2013. **Pengaruh motivasi dan semangat kerja Terhadap kinerja pegawai negeri sipil di dinas energy dan sumber daya mineral propinsi bengkulu**. Dalam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis
- Winda Novelya Sinaga .2014. **Pengaruh Motivasi, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (PERSERO) Kantor Regional Wilayah Riau dan kepulauan Riau**. Dalam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis

KUESIONER

PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.DUTA MITRA SOLUSINDO (ASSA DRIVER SERVICE) 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 contreng /*checkbox* (\surd) 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 SEMANGAT KERJA (X1)

| NO | KETERANGAN | SS | S | RR | TS | STS |
|---|---|----|---|----|----|-----|
| Rendahnya produktivitas kerja | | | | | | |
| 1 | Karyawan menyenangi pekerjaan yang saat ini dikerjakan. | | | | | |
| 2 | Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan | | | | | |
| Tingkat absensi yang naik dan tinggi | | | | | | |
| 3 | Karyawan sering masuk kerja tanpa alasan yang jelas | | | | | |
| 4 | Karyawan sering masuk tepat waktu | | | | | |
| Labour turn over | | | | | | |
| 5 | Karyawan banyak bergantian bekerja disini karena semangat kerja yang kurang | | | | | |
| 6 | Karyawan sering resign dikarenakan semangat kerja yang kurang | | | | | |
| Tingkat kerusakan yang meningkat | | | | | | |
| 7 | Karyawan selalu merasa tertekan ketika diberikan pekerjaan. | | | | | |
| 8 | Karyawan cepat lelah dalam menyelesaikan beban kerja yang diberikan | | | | | |
| Kegelisahan dimana-mana | | | | | | |
| 9 | Karyawan kurang mampu menyelesaikan tugas-tugas dengan cepat | | | | | |
| 10 | Karyawan sering merasa jenuh dalam bekerja | | | | | |
| Tuntutan yang sering terjadi | | | | | | |
| 11 | Karyawan selalu dituntut untuk selalu mencapai target dalam pekerjaan | | | | | |
| 12 | Karyawan sering merasa tertekan terhadap beban pekerjaan yang diberikan | | | | | |
| Pemogokan | | | | | | |
| 13 | Karyawan sering melakukan pemogokan kerja karena merasa kompensasi yang diberikan tidak sesuai. | | | | | |
| 14 | Karyawan banyak melakukan pemogokan kerja agar keinginan mereka terpenuhi | | | | | |

2. VARIABEL BEBAS PENGAWASAN (X₂)

| NO | KETERANGAN | SS | S | RR | TS | STS |
|----------------------------|--|----|---|----|----|-----|
| Kontrol Masukan | | | | | | |
| 1 | Pengawasan awal yang dilakukan perusahaan adalah dengan melihat kemampuan karyawan | | | | | |
| 2 | Pengawasan yang dilakukan perusahaan dengan melihat perkembangan potensi karyawannya | | | | | |
| Kontrol Perilaku | | | | | | |
| 3 | Atasan sering melakukan pengawasan dengan melihat perilaku | | | | | |
| 4 | Atasan sering melakukan evaluasi pekerjaan terhadap para karyawan | | | | | |
| Kontrol Pengeluaran | | | | | | |
| 5 | Karyawan selalu diawasi atasan atas target kerja yang dicapai | | | | | |
| 6. | Atasan selalu mengawasi apa saja yang dilakukan karyawan untuk perusahaan | | | | | |

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 | Saya bersedia apabila bekerja | | | | | |

| | | | | | | |
|--------------------|---|--|--|--|--|--|
| | melebihi jam yang telah ditentukan oleh perusahaan. | | | | | |
| 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

Tabulasi Uji Validitas Dan Reliabilitas

Variabel Semangat Kerja (X1)

| No. | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 |
|-----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 6 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 7 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 8 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 9 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 13 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 14 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |

Variabel Pengawasan (X2)

| No. | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 |
|-----|----|----|----|----|----|----|
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 2 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 7 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 9 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 13 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |

Variabel Semangat Kerja (Y)

| No. | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 |
|-----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 7 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 9 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 13 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 14 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |

Variabel Semangat Kerja (X1)

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 15 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 15 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .960 | 14 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| P1 | 55.53 | 31.552 | .895 | .954 |
| P2 | 55.73 | 31.067 | .732 | .958 |
| P3 | 55.60 | 32.686 | .726 | .958 |
| P4 | 55.53 | 31.552 | .895 | .954 |
| P5 | 55.60 | 30.971 | .813 | .956 |
| P6 | 55.40 | 33.114 | .558 | .962 |
| P7 | 55.53 | 31.552 | .895 | .954 |
| P8 | 55.60 | 30.971 | .813 | .956 |
| P9 | 55.53 | 32.552 | .701 | .958 |
| P10 | 55.80 | 31.457 | .734 | .958 |
| P11 | 55.53 | 31.552 | .895 | .954 |
| P12 | 55.53 | 31.552 | .895 | .954 |
| P13 | 55.73 | 31.067 | .732 | .958 |
| P14 | 55.60 | 32.686 | .726 | .958 |

Correlations

| | | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | Total X1 |
|----|---------------------|---------|--------|--------|---------|---------|------|---------|---------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|----------|
| P1 | Pearson Correlation | 1 | .534* | .853** | 1.000** | .658** | .472 | 1.000** | .658** | .700** | .658** | .700** | 1.000** | .534* | .853** | .910** |
| | Sig. (2-tailed) | | .040 | .000 | .000 | .008 | .075 | .000 | .008 | .004 | .008 | .004 | .000 | .040 | .000 | .000 |
| | N | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 |
| P2 | Pearson Correlation | .534* | 1 | .358 | .534* | .652** | .447 | .534* | .652** | .534* | .727** | .762** | .534* | 1.000** | .358 | .779** |
| | Sig. (2-tailed) | .040 | | .191 | .040 | .008 | .095 | .040 | .008 | .040 | .002 | .001 | .040 | .000 | .191 | .001 |
| | N | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 |
| P3 | Pearson Correlation | .853** | .358 | 1 | .853** | .508 | .342 | .853** | .508 | .533* | .456 | .533* | .853** | .358 | 1.000** | .761** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .191 | | .000 | .053 | .211 | .000 | .053 | .041 | .088 | .041 | .000 | .191 | .000 | .001 |
| | N | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 |
| P4 | Pearson Correlation | 1.000** | .534* | .853** | 1 | .658** | .472 | 1.000** | .658** | .700** | .658** | .700** | 1.000** | .534* | .853** | .910** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .040 | .000 | | .008 | .075 | .000 | .008 | .004 | .008 | .004 | .000 | .040 | .000 | .000 |
| | N | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 |
| P5 | Pearson Correlation | .658** | .652** | .508 | .658** | 1 | .497 | .658** | 1.000** | .411 | .757** | .904** | .658** | .652** | .508 | .845** |
| | Sig. (2-tailed) | .008 | .008 | .053 | .008 | | .059 | .008 | .000 | .128 | .001 | .000 | .008 | .008 | .053 | .000 |
| | N | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 |
| P6 | Pearson Correlation | .472 | .447 | .342 | .472 | .497 | 1 | .472 | .497 | .756** | .124 | .756** | .472 | .447 | .342 | .615* |
| | Sig. (2-tailed) | .075 | .095 | .211 | .075 | .059 | | .075 | .059 | .001 | .659 | .001 | .075 | .095 | .211 | .015 |
| | N | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 |
| P7 | Pearson Correlation | 1.000** | .534* | .853** | 1.000** | .658** | .472 | 1 | .658** | .700** | .658** | .700** | 1.000** | .534* | .853** | .910** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .040 | .000 | .000 | .008 | .075 | | .008 | .004 | .008 | .004 | .000 | .040 | .000 | .000 |
| | N | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 |
| P8 | Pearson Correlation | .658** | .652** | .508 | .658** | 1.000** | .497 | .658** | 1 | .411 | .757** | .904** | .658** | .652** | .508 | .845** |
| | Sig. (2-tailed) | .008 | .008 | .053 | .008 | .000 | .059 | .008 | | .128 | .001 | .000 | .008 | .008 | .053 | .000 |
| | N | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------|---------------------|---------|---------|---------|---------|--------|--------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| P9 | Pearson Correlation | .700** | .534* | .533* | .700** | .411 | .756** | .700** | .411 | 1 | .411 | .700** | .700** | .534* | .533* | .741** |
| | Sig. (2-tailed) | .004 | .040 | .041 | .004 | .128 | .001 | .004 | .128 | | .128 | .004 | .004 | .040 | .041 | .002 |
| | N | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 |
| P10 | Pearson Correlation | .658** | .727** | .456 | .658** | .757** | .124 | .658** | .757** | .411 | 1 | .658** | .658** | .727** | .456 | .777** |
| | Sig. (2-tailed) | .008 | .002 | .088 | .008 | .001 | .659 | .008 | .001 | .128 | | .008 | .008 | .002 | .088 | .001 |
| | N | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 |
| P11 | Pearson Correlation | .700** | .762** | .533* | .700** | .904** | .756** | .700** | .904** | .700** | .658** | 1 | .700** | .762** | .533* | .910** |
| | Sig. (2-tailed) | .004 | .001 | .041 | .004 | .000 | .001 | .004 | .000 | .004 | .008 | | .004 | .001 | .041 | .000 |
| | N | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 |
| P12 | Pearson Correlation | 1.000** | .534* | .853** | 1.000** | .658** | .472 | 1.000** | .658** | .700** | .658** | .700** | 1 | .534* | .853** | .910** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .040 | .000 | .000 | .008 | .075 | .000 | .008 | .004 | .008 | .004 | | .040 | .000 | .000 |
| | N | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 |
| P13 | Pearson Correlation | .534* | 1.000** | .358 | .534* | .652** | .447 | .534* | .652** | .534* | .727** | .762** | .534* | 1 | .358 | .779** |
| | Sig. (2-tailed) | .040 | .000 | .191 | .040 | .008 | .095 | .040 | .008 | .040 | .002 | .001 | .040 | | .191 | .001 |
| | N | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 |
| P14 | Pearson Correlation | .853** | .358 | 1.000** | .853** | .508 | .342 | .853** | .508 | .533* | .456 | .533* | .853** | .358 | 1 | .761** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .191 | .000 | .000 | .053 | .211 | .000 | .053 | .041 | .088 | .041 | .000 | .191 | | .001 |
| | N | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 |
| Total X1 | Pearson Correlation | .910** | .779** | .761** | .910** | .845** | .615* | .910** | .845** | .741** | .777** | .910** | .910** | .779** | .761** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .001 | .001 | .000 | .000 | .015 | .000 | .000 | .002 | .001 | .000 | .000 | .001 | .001 | |
| | N | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 |

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

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

Variabel Pengawasan (X2)

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 15 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 15 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .911 | 6 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| P1 | 21.67 | 4.952 | .833 | .885 |
| P2 | 21.73 | 4.638 | .786 | .891 |
| P3 | 21.53 | 5.267 | .619 | .913 |
| P4 | 21.67 | 4.952 | .833 | .885 |
| P5 | 21.73 | 4.638 | .786 | .891 |
| P6 | 21.67 | 5.238 | .682 | .905 |

Correlations

| | | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | Total X2 |
|----------|---------------------|---------|---------|--------|---------|---------|--------|----------|
| P1 | Pearson Correlation | 1 | .658** | .472 | 1.000** | .658** | .700** | .885** |
| | Sig. (2-tailed) | | .008 | .075 | .000 | .008 | .004 | .000 |
| | N | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 |
| P2 | Pearson Correlation | .658** | 1 | .497 | .658** | 1.000** | .411 | .864** |
| | Sig. (2-tailed) | .008 | | .059 | .008 | .000 | .128 | .000 |
| | N | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 |
| P3 | Pearson Correlation | .472 | .497 | 1 | .472 | .497 | .756** | .732** |
| | Sig. (2-tailed) | .075 | .059 | | .075 | .059 | .001 | .002 |
| | N | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 |
| P4 | Pearson Correlation | 1.000** | .658** | .472 | 1 | .658** | .700** | .885** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .008 | .075 | | .008 | .004 | .000 |
| | N | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 |
| P5 | Pearson Correlation | .658** | 1.000** | .497 | .658** | 1 | .411 | .864** |
| | Sig. (2-tailed) | .008 | .000 | .059 | .008 | | .128 | .000 |
| | N | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 |
| P6 | Pearson Correlation | .700** | .411 | .756** | .700** | .411 | 1 | .775** |
| | Sig. (2-tailed) | .004 | .128 | .001 | .004 | .128 | | .001 |
| | N | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 |
| Total X2 | Pearson Correlation | .885** | .864** | .732** | .885** | .864** | .775** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .002 | .000 | .000 | .001 | |
| | N | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 |

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

Variabel Kinerja (Y)

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 15 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 15 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .947 | 10 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| P1 | 38.73 | 15.781 | .735 | .944 |
| P2 | 38.47 | 15.838 | .907 | .936 |
| P3 | 38.47 | 15.981 | .867 | .938 |
| P4 | 38.67 | 15.667 | .696 | .947 |
| P5 | 38.53 | 16.838 | .679 | .946 |
| P6 | 38.47 | 15.981 | .867 | .938 |
| P7 | 38.53 | 15.267 | .858 | .938 |
| P8 | 38.33 | 17.095 | .524 | .952 |
| P9 | 38.47 | 15.981 | .867 | .938 |
| P10 | 38.53 | 15.267 | .858 | .938 |

Correlations

| | | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | Total Y |
|----|---------------------|--------|--------|---------|--------|--------|---------|--------|--------|---------|---------|---------|
| P1 | Pearson Correlation | 1 | .658** | .658** | .727** | .456 | .658** | .757** | .124 | .658** | .757** | .794** |
| | Sig. (2-tailed) | | .008 | .008 | .002 | .088 | .008 | .001 | .659 | .008 | .001 | .000 |
| | N | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 |
| P2 | Pearson Correlation | .658** | 1 | .700** | .762** | .533* | .700** | .904** | .756** | .700** | .904** | .926** |
| | Sig. (2-tailed) | .008 | | .004 | .001 | .041 | .004 | .000 | .001 | .004 | .000 | .000 |
| | N | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 |
| P3 | Pearson Correlation | .658** | .700** | 1 | .534* | .853** | 1.000** | .658** | .472 | 1.000** | .658** | .893** |
| | Sig. (2-tailed) | .008 | .004 | | .040 | .000 | .000 | .008 | .075 | .000 | .008 | .000 |
| | N | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 |
| P4 | Pearson Correlation | .727** | .762** | .534* | 1 | .358 | .534* | .652** | .447 | .534* | .652** | .766** |
| | Sig. (2-tailed) | .002 | .001 | .040 | | .191 | .040 | .008 | .095 | .040 | .008 | .001 |
| | N | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 |
| P5 | Pearson Correlation | .456 | .533* | .853** | .358 | 1 | .853** | .508 | .342 | .853** | .508 | .733** |
| | Sig. (2-tailed) | .088 | .041 | .000 | .191 | | .000 | .053 | .211 | .000 | .053 | .002 |
| | N | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 |
| P6 | Pearson Correlation | .658** | .700** | 1.000** | .534* | .853** | 1 | .658** | .472 | 1.000** | .658** | .893** |
| | Sig. (2-tailed) | .008 | .004 | .000 | .040 | .000 | | .008 | .075 | .000 | .008 | .000 |
| | N | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 |
| P7 | Pearson Correlation | .757** | .904** | .658** | .652** | .508 | .658** | 1 | .497 | .658** | 1.000** | .891** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .000 | .008 | .008 | .053 | .008 | | .059 | .008 | .000 | .000 |
| | N | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 |
| P8 | Pearson Correlation | .124 | .756** | .472 | .447 | .342 | .472 | .497 | 1 | .472 | .497 | .606* |
| | Sig. (2-tailed) | .659 | .001 | .075 | .095 | .211 | .075 | .059 | | .075 | .059 | .017 |
| | N | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 |

| | | | | | | | | | | | | |
|---------|---------------------|--------|--------|---------|--------|--------|---------|---------|-------|--------|--------|--------|
| P9 | Pearson Correlation | .658** | .700** | 1.000** | .534* | .853** | 1.000** | .658** | .472 | 1 | .658** | .893** |
| | Sig. (2-tailed) | .008 | .004 | .000 | .040 | .000 | .000 | .008 | .075 | | .008 | .000 |
| | N | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 |
| P10 | Pearson Correlation | .757** | .904** | .658** | .652** | .508 | .658** | 1.000** | .497 | .658** | 1 | .891** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .000 | .008 | .008 | .053 | .008 | .000 | .059 | .008 | | .000 |
| | N | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 |
| Total Y | Pearson Correlation | .794** | .926** | .893** | .766** | .733** | .893** | .891** | .606* | .893** | .891** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .001 | .002 | .000 | .000 | .017 | .000 | .000 | |
| | N | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 |

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

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

Variabel Semangat Kerja (X1)

| No. | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | Total |
|-----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|
| 1 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 63 |
| 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 55 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 65 |
| 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 58 |
| 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 52 |
| 6 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 61 |
| 7 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 65 |
| 8 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 59 |
| 9 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 61 |
| 10 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 55 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 64 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 59 |
| 13 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 48 |
| 14 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 65 |
| 15 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 49 |
| 16 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 60 |
| 17 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 63 |
| 18 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 63 |
| 19 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 58 |
| 20 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 58 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 58 |
| 22 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 57 |
| 23 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 56 |
| 24 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 63 |
| 25 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 63 |
| 26 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 61 |
| 27 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 57 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 56 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 57 |
| 30 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 61 |
| 31 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 64 |
| 32 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 64 |
| 33 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 65 |
| 34 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 67 |
| 35 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 63 |
| 36 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 60 |
| 37 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 59 |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 38 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 65 |
| 39 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 64 |
| 40 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 60 |
| 41 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 63 |
| 42 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 58 |
| 43 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 66 |
| 44 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 58 |
| 45 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 54 |
| 46 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 63 |
| 47 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 55 |
| 48 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 65 |
| 49 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 58 |
| 50 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 52 |
| 51 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 61 |
| 53 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 65 |
| 53 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 59 |
| 54 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 61 |
| 55 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 55 |

Variabel Pengawasan (X2)

| No. | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | Total |
|-----|----|----|----|----|----|----|-------|
| 1 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 22 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 25 |
| 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 21 |
| 6 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 28 |
| 8 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 27 |
| 9 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |

| | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|----|
| 10 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 25 |
| 11 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 12 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 13 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 21 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 28 |
| 15 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 26 |
| 18 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 27 |
| 19 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| 20 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 25 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 25 |
| 23 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 25 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 26 |
| 25 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 26 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 |
| 27 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 25 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 28 |
| 29 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 30 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 26 |
| 31 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 32 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 27 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 26 |
| 34 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 27 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 28 |
| 37 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 28 |
| 38 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 28 |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 |
| 40 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 |
| 41 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 28 |
| 42 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 25 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 27 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 25 |
| 45 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 22 |
| 46 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| 47 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 22 |
| 48 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |

| | | | | | | | |
|-----------|---|---|---|---|---|---|----|
| 49 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 25 |
| 50 | 5 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 21 |
| 51 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| 53 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 28 |
| 53 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 27 |
| 54 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 55 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 25 |

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 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 48 |
| 35 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 45 |
| 36 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 45 |
| 37 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 43 |
| 38 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 48 |
| 39 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 45 |
| 40 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 45 |
| 41 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 45 |
| 42 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 43 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 44 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 42 |
| 45 | 5 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 36 |
| 46 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 45 |
| 47 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 48 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 49 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 42 |
| 50 | 5 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 36 |
| 51 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 45 |
| 53 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 47 |
| 53 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 45 |
| 54 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 42 |
| 55 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 42 |

Variabel Semangat Kerja (X1)

P1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 3 | 5.5 | 5.5 | 5.5 |
| | 3 | 10 | 18.2 | 18.2 | 23.6 |
| | 4 | 11 | 20.0 | 20.0 | 43.6 |
| | 5 | 31 | 56.4 | 56.4 | 100.0 |
| | Total | 55 | 100.0 | 100.0 | |

P2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 7 | 12.7 | 12.7 | 12.7 |
| | 4 | 31 | 56.4 | 56.4 | 69.1 |
| | 5 | 17 | 30.9 | 30.9 | 100.0 |
| | Total | 55 | 100.0 | 100.0 | |

P3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 2 | 3.6 | 3.6 | 3.6 |
| | 4 | 31 | 56.4 | 56.4 | 60.0 |
| | 5 | 22 | 40.0 | 40.0 | 100.0 |
| | Total | 55 | 100.0 | 100.0 | |

P4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4 | 21 | 38.2 | 38.2 | 38.2 |
| | 5 | 34 | 61.8 | 61.8 | 100.0 |
| | Total | 55 | 100.0 | 100.0 | |

P5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4 | 39 | 70.9 | 70.9 | 70.9 |
| | 5 | 16 | 29.1 | 29.1 | 100.0 |
| | Total | 55 | 100.0 | 100.0 | |

P6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 5 | 9.1 | 9.1 | 9.1 |
| | 4 | 39 | 70.9 | 70.9 | 80.0 |
| | 5 | 11 | 20.0 | 20.0 | 100.0 |
| | Total | 55 | 100.0 | 100.0 | |

P7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 6 | 10.9 | 10.9 | 10.9 |
| | 4 | 24 | 43.6 | 43.6 | 54.5 |
| | 5 | 25 | 45.5 | 45.5 | 100.0 |
| | Total | 55 | 100.0 | 100.0 | |

P8

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 7 | 12.7 | 12.7 | 12.7 |
| | 4 | 31 | 56.4 | 56.4 | 69.1 |
| | 5 | 17 | 30.9 | 30.9 | 100.0 |
| | Total | 55 | 100.0 | 100.0 | |

P9

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1 | 1 | 1.8 | 1.8 | 1.8 |
| | 2 | 1 | 1.8 | 1.8 | 3.6 |
| | 3 | 10 | 18.2 | 18.2 | 21.8 |
| | 4 | 23 | 41.8 | 41.8 | 63.6 |
| | 5 | 20 | 36.4 | 36.4 | 100.0 |
| | Total | 55 | 100.0 | 100.0 | |

P10

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1 | 1 | 1.8 | 1.8 | 1.8 |
| | 2 | 1 | 1.8 | 1.8 | 3.6 |
| | 4 | 37 | 67.3 | 67.3 | 70.9 |
| | 5 | 16 | 29.1 | 29.1 | 100.0 |
| | Total | 55 | 100.0 | 100.0 | |

P11

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4 | 35 | 63.6 | 63.6 | 63.6 |
| | 5 | 20 | 36.4 | 36.4 | 100.0 |
| | Total | 55 | 100.0 | 100.0 | |

P12

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 3 | 5.5 | 5.5 | 5.5 |
| | 4 | 34 | 61.8 | 61.8 | 67.3 |
| | 5 | 18 | 32.7 | 32.7 | 100.0 |
| | Total | 55 | 100.0 | 100.0 | |

P13

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 2 | 3.6 | 3.6 | 3.6 |
| | 3 | 5 | 9.1 | 9.1 | 12.7 |
| | 4 | 21 | 38.2 | 38.2 | 50.9 |
| | 5 | 27 | 49.1 | 49.1 | 100.0 |
| | Total | 55 | 100.0 | 100.0 | |

P14

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 3 | 5.5 | 5.5 | 5.5 |
| | 3 | 10 | 18.2 | 18.2 | 23.6 |
| | 4 | 11 | 20.0 | 20.0 | 43.6 |
| | 5 | 31 | 56.4 | 56.4 | 100.0 |
| | Total | 55 | 100.0 | 100.0 | |

Variabel Pengawasan (X2)**P1**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 2 | 3.6 | 3.6 | 3.6 |
| | 4 | 25 | 45.5 | 45.5 | 49.1 |
| | 5 | 28 | 50.9 | 50.9 | 100.0 |
| | Total | 55 | 100.0 | 100.0 | |

P2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 1 | 1.8 | 1.8 | 1.8 |
| | 4 | 28 | 50.9 | 50.9 | 52.7 |
| | 5 | 26 | 47.3 | 47.3 | 100.0 |
| | Total | 55 | 100.0 | 100.0 | |

P3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 2 | 3.6 | 3.6 | 3.6 |
| | 3 | 5 | 9.1 | 9.1 | 12.7 |
| | 4 | 23 | 41.8 | 41.8 | 54.5 |
| | 5 | 25 | 45.5 | 45.5 | 100.0 |
| | Total | 55 | 100.0 | 100.0 | |

P4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 4 | 7.3 | 7.3 | 7.3 |
| | 4 | 31 | 56.4 | 56.4 | 63.6 |
| | 5 | 20 | 36.4 | 36.4 | 100.0 |
| | Total | 55 | 100.0 | 100.0 | |

P5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 3 | 5.5 | 5.5 | 5.5 |
| | 3 | 10 | 18.2 | 18.2 | 23.6 |
| | 4 | 12 | 21.8 | 21.8 | 45.5 |
| | 5 | 30 | 54.5 | 54.5 | 100.0 |
| | Total | 55 | 100.0 | 100.0 | |

P6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 7 | 12.7 | 12.7 | 12.7 |
| | 4 | 31 | 56.4 | 56.4 | 69.1 |
| | 5 | 17 | 30.9 | 30.9 | 100.0 |
| | Total | 55 | 100.0 | 100.0 | |

Variabel Kinerja (Y)

P1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 2 | 3.6 | 3.6 | 3.6 |
| | 4 | 31 | 56.4 | 56.4 | 60.0 |
| | 5 | 22 | 40.0 | 40.0 | 100.0 |
| | Total | 55 | 100.0 | 100.0 | |

P2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4 | 21 | 38.2 | 38.2 | 38.2 |
| | 5 | 34 | 61.8 | 61.8 | 100.0 |
| | Total | 55 | 100.0 | 100.0 | |

P3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 3 | 5.5 | 5.5 | 5.5 |
| | 3 | 9 | 16.4 | 16.4 | 21.8 |
| | 4 | 12 | 21.8 | 21.8 | 43.6 |
| | 5 | 31 | 56.4 | 56.4 | 100.0 |
| | Total | 55 | 100.0 | 100.0 | |

P4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 7 | 12.7 | 12.7 | 12.7 |
| | 4 | 31 | 56.4 | 56.4 | 69.1 |
| | 5 | 17 | 30.9 | 30.9 | 100.0 |
| | Total | 55 | 100.0 | 100.0 | |

P5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 3 | 5.5 | 5.5 | 5.5 |
| | 3 | 10 | 18.2 | 18.2 | 23.6 |
| | 4 | 11 | 20.0 | 20.0 | 43.6 |
| | 5 | 31 | 56.4 | 56.4 | 100.0 |
| | Total | 55 | 100.0 | 100.0 | |

P6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 7 | 12.7 | 12.7 | 12.7 |
| | 4 | 31 | 56.4 | 56.4 | 69.1 |
| | 5 | 17 | 30.9 | 30.9 | 100.0 |
| | Total | 55 | 100.0 | 100.0 | |

P7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 3 | 5.5 | 5.5 | 5.5 |
| | 3 | 10 | 18.2 | 18.2 | 23.6 |
| | 4 | 11 | 20.0 | 20.0 | 43.6 |
| | 5 | 31 | 56.4 | 56.4 | 100.0 |
| | Total | 55 | 100.0 | 100.0 | |

P8

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 7 | 12.7 | 12.7 | 12.7 |
| | 4 | 31 | 56.4 | 56.4 | 69.1 |
| | 5 | 17 | 30.9 | 30.9 | 100.0 |
| | Total | 55 | 100.0 | 100.0 | |

P9

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 2 | 3.6 | 3.6 | 3.6 |
| | 4 | 31 | 56.4 | 56.4 | 60.0 |
| | 5 | 22 | 40.0 | 40.0 | 100.0 |
| | Total | 55 | 100.0 | 100.0 | |

P10

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4 | 21 | 38.2 | 38.2 | 38.2 |
| | 5 | 34 | 61.8 | 61.8 | 100.0 |
| | Total | 55 | 100.0 | 100.0 | |

Regression

Notes

| | | |
|----------------|----------------|----------------------|
| Output Created | | 27-Aug-2018 03:25:21 |
| Comments | | |
| Input | Active Dataset | DataSet0 |
| | Filter | <none> |
| | Weight | <none> |
| | Split File | <none> |

| | | |
|------------------------|--|--|
| | N of Rows in Working Data | 55 |
| | File | |
| Missing Value Handling | Definition of Missing | User-defined missing values are treated as missing. |
| | Cases Used | Statistics are based on cases with no missing values for any variable used. |
| Syntax | | REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Kinerja /METHOD=ENTER SemangatKerja Pengawasan /SCATTERPLOT=(*SRESID ,Kinerja) /RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID). |
| Resources | Processor Time | 00 00:00:00.904 |
| | Elapsed Time | 00 00:00:00.967 |
| | Memory Required | 2244 bytes |
| | Additional Memory Required for Residual Plots | 904 bytes |

Descriptive Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|----------------|-------|----------------|----|
| Kinerja | 43.35 | 4.115 | 55 |
| Semangat Kerja | 59.89 | 4.349 | 55 |
| Pengawasan | 25.95 | 2.415 | 55 |

Correlations

| | | Kinerja | Semangat Kerja | Pengawasan |
|---------------------|----------------|---------|----------------|------------|
| Pearson Correlation | Kinerja | 1.000 | .889 | .857 |
| | Semangat Kerja | .889 | 1.000 | .812 |
| | Pengawasan | .857 | .812 | 1.000 |
| Sig. (1-tailed) | Kinerja | . | .000 | .000 |
| | Semangat Kerja | .000 | . | .000 |
| | Pengawasan | .000 | .000 | . |
| N | Kinerja | 55 | 55 | 55 |
| | Semangat Kerja | 55 | 55 | 55 |
| | Pengawasan | 55 | 55 | 55 |

Variables Entered/Removed^b

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|-------------------------------|-------------------|--------|
| 1 | Pengawasan, Semangat Kerja | . | 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 | .919 ^a | .844 | .838 | 1.656 |

- a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Semangat Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 771.758 | 2 | 385.879 | 140.636 | .000 ^a |
| | Residual | 142.679 | 52 | 2.744 | | |
| | Total | 914.436 | 54 | | | |

- a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Semangat Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | -6.306 | 3.117 | | -2.023 | .048 | | |
| | Semangat Kerja | .535 | .089 | .566 | 6.024 | .000 | .340 | 2.941 |
| | Pengawasan | .678 | .160 | .398 | 4.233 | .000 | .340 | 2.941 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Collinearity Diagnostics^a

| Model | Dimension | Eigenvalue | Condition Index | Variance Proportions | | |
|-------|-----------|------------|-----------------|----------------------|----------------|------------|
| | | | | (Constant) | Semangat Kerja | Pengawasan |
| 1 | 1 | 2.995 | 1.000 | .00 | .00 | .00 |
| | 2 | .004 | 26.193 | .71 | .01 | .24 |
| | 3 | .001 | 51.482 | .29 | .99 | .76 |

a. Dependent Variable: Kinerja

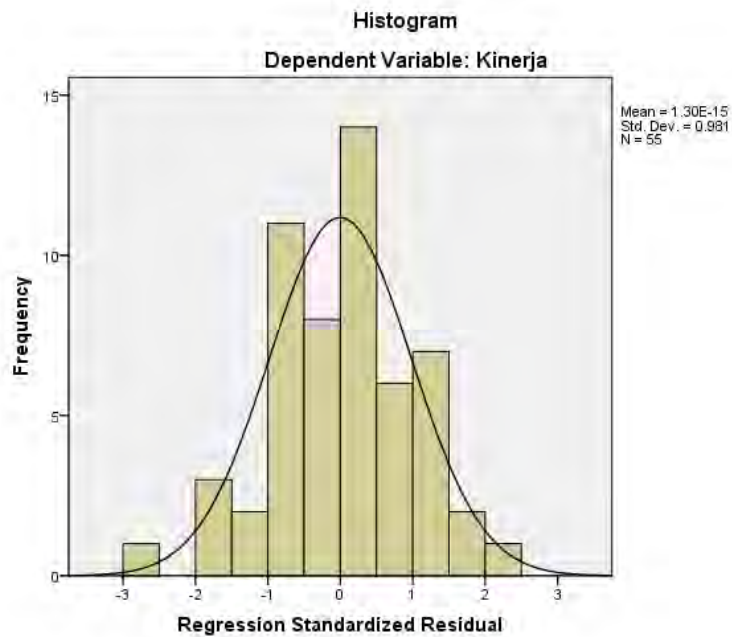
Residuals Statistics^a

| | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | N |
|-----------------------------------|---------|---------|-------|----------------|----|
| Predicted Value | 32.81 | 48.83 | 43.35 | 3.780 | 55 |
| Std. Predicted Value | -2.788 | 1.450 | .000 | 1.000 | 55 |
| Standard Error of Predicted Value | .241 | .689 | .371 | .111 | 55 |
| Adjusted Predicted Value | 32.98 | 48.74 | 43.35 | 3.781 | 55 |
| Residual | -4.692 | 3.843 | .000 | 1.625 | 55 |
| Std. Residual | -2.833 | 2.320 | .000 | .981 | 55 |
| Stud. Residual | -2.864 | 2.353 | -.001 | 1.008 | 55 |

| | | | | | |
|-------------------------|--------|-------|-------|-------|----|
| Deleted Residual | -4.797 | 3.952 | -.004 | 1.717 | 55 |
| Stud. Deleted Residual | -3.091 | 2.465 | -.003 | 1.032 | 55 |
| Mahal. Distance | .165 | 8.356 | 1.964 | 1.916 | 55 |
| Cook's Distance | .000 | .209 | .019 | .032 | 55 |
| Centered Leverage Value | .003 | .155 | .036 | .035 | 55 |

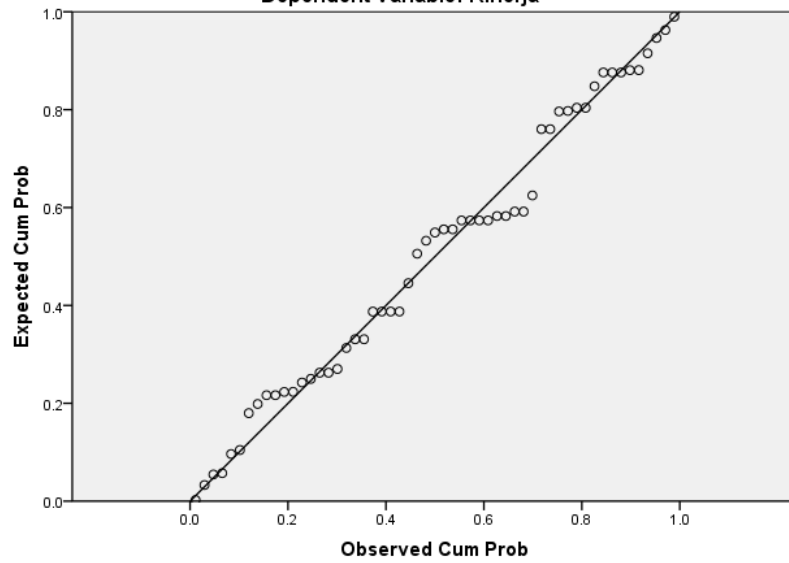
a. Dependent Variable: Kinerja

Charts



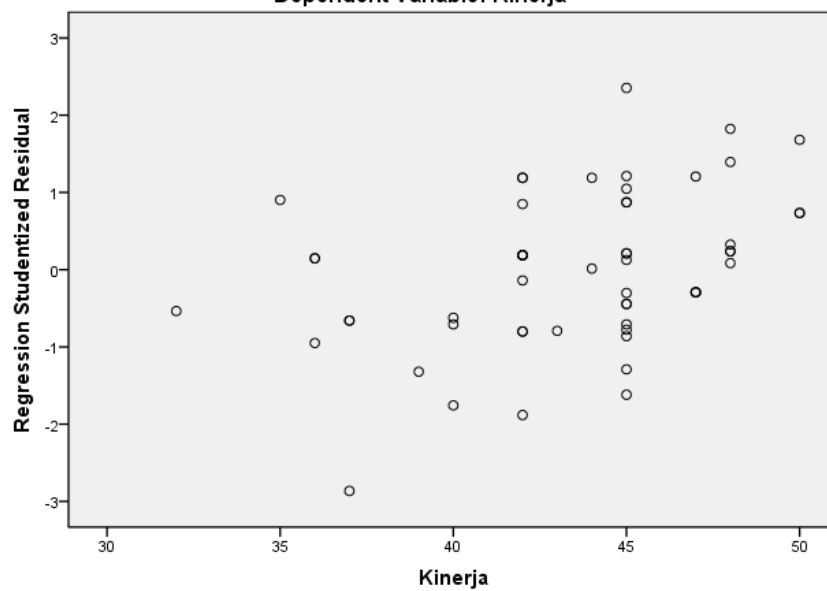
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 55 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.62548346 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .097 |
| | Positive | .097 |
| | Negative | -.067 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .723 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .673 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardize | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|----------------|-------|------|-------------------------|------------|
| | | B | Std. Error | d Coefficients | | | Beta | Toleranc e |
| 1 | (Constant) | 1.718 | 1.901 | | .904 | .370 | | |
| | Semangat Kerja | -.025 | .054 | -.109 | -.458 | .049 | .340 | 2.941 |
| | Pengawasan | .040 | .098 | .098 | .412 | .032 | .340 | 2.941 |

a. Dependent Variable: ABS_RES