

**PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN PENGAWASAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. RASI SABAN MEDAN**

SKRIPSI

OLEH :

**BERY ANANTA SEMBIRING
NPM: 13.832.0106**



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

MEDAN

2018

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 28/6/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)28/6/22

**PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN PENGAWASAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. RASI SABAN MEDAN**

SKRIPSI

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

OLEH :

BERY ANANTA SEMBIRING

NPM: 13.832.0106



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

MEDAN

2018

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 28/6/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)28/6/22





UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 28/6/22

Access From (repository.uma.ac.id)28/6/22

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TEISIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**


Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : BERY ANANTA SEMBIRING
NPM : 13.832.0106
Program Studi : MANAJEMEN
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
Jeniskarya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. RASI SABAN MEDAN.**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di MEDAN
Pada tanggal 12 April 2019
Yang menyatakan


BERY ANANTA SEMBIRING)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Semangat Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rasi Saban Medan”. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pada PT. Rasi Saban Medan sebanyak 35 karyawan. Dan dengan menggunakan sampling jenuh, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 responden diambil dari seluruh populasi. Teknik analisis penelitian ini menggunakan analisis linear berganda uji parsial (uji t), dan uji simultan (uji f). uji koefisien determinasi.

Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa t_{hitung} pada variabel semangat kerja sebesar 3.153 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.667 dengan probabilitas t yakni sig 0,004 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Pada variabel pengawasan sebesar 7.204 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.667 dengan probabilitas t yakni sig 0,002 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05, maka variabel pengawasan secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Berdasarkan hasil uji F maka diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $86.463 > 3.17$ dengan sig $0,000 < \alpha_{0,05}$, menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti semangat kerja dan pengawasan secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,834. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\%$, sehingga diperoleh KD = 83,4%. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 83,4% kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh semangat kerja dan pengawasan. Sisanya sebesar 16,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci : Semangat Kerja, Pengawasan, Kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine "The Effect of Work Spirit and Supervision on Employee Performance at PT. Rasi Saban Medan ". This type of research is associative research, which is a study that is asking about the relationship between two variables. The population in this study were all employees at PT. Medan Saban Rasi as many as 35 employees. And by using saturated sampling, the number of samples in this study were 35 respondents taken from the entire population. The Analysis technique of this study uses multiple linear analysis partial (test), and simultaneous test f (test), test the coefficient of determination.

Based on the results of the t test it can be seen that t count on the morale variable of 3.153 is greater than t table of 1.667 with probability t that is sig 0.004 smaller than the significance limit of 0.05. Based on these values, the work spirit variable has a positive and significant effect on the performance variable. In the supervision variable of 7.204 greater than t table of 1.667 with probability t namely sig 0.002 smaller than the significance limit of 0.05, then the supervision variable partially has a positive and significant influence on the performance variable. Based on the results of the F test, the calculated F value is $86.463 > 3.17$ with sig $0,000 < \alpha 0.05$, indicating that H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that morale and supervision simultaneously have a positive and significant effect on the performance variable. 0.834. To see the influence of independent variables on the dependent variable by calculating the coefficient of determination (KD) = $R^2 \times 100\%$, so that KD = 83.4% is obtained. This figure shows that 83.4% of performance (dependent variable) can be explained by work spirit and supervision. The remaining 16.6% is influenced by other factors not explained in this study.

Keywords: Work Spirit, Supervision, Performance

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. 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. Rasi Saban Medan adalah perusahaan yang bergerak dibidang usaha perminyakan dan SPBU. Semangat kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan tujuan perusahaan yang mendatangkan profit. Masalah yang

dihadapi PT. Rasi Saban 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 pengawasan 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 Semangat Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rasi Saban Medan”**.

1.2. Rumusan Masalah

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

- 1.2.1. Apakah semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Rasi Saban Medan?
- 1.2.2. Apakah pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Rasi Saban Medan?

- 1.2.3. Apakah semangat kerja dan pengawasan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Rasi Saban Medan?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

- 1.3.1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Rasi Saban Medan.
- 1.3.2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Rasi Saban Medan.
- 1.3.3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah semangat kerja dan promosi pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Rasi Saban 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 semangat kerja dan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Rasi Saban Medan.
- 1.4.3. Bagi peneliti lain.
- Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.

1.5.Hipotesis

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

- 1.5.1. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Rasi Saban Medan
- 1.5.2. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Rasi Saban Medan
- 1.5.3. Semangat kerja dan pengawasan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Rasi Saban Medan



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Uraian Teori

2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. 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).

2.1.2. 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 di mengaruhi 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 ditetapkan.

2.1.3. Penilaian Kinerja

Penilaian kerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen 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 koordinasi 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.

2.1.4 Metode Penilaian Kerja

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.

2.1.4. 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 menaikan hasil dari setiap unit dalam sumber daya.

e. Kemandirian.

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.1.5. Pengertian Semangat Kerja

. 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).

2.1.6. Indikator Semangat Kerja

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 dihindari 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. 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.

e. Pemogokan.

Pemogokan adalah wujud dari ketidakpuasan, kegelisahan dan sebagainya. Jika hal ini terus berlanjut maka akan berakhir dengan ada munculnya tuntutan dan pemogokan.

2.1.7. Pengertian Pengawasan

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”.

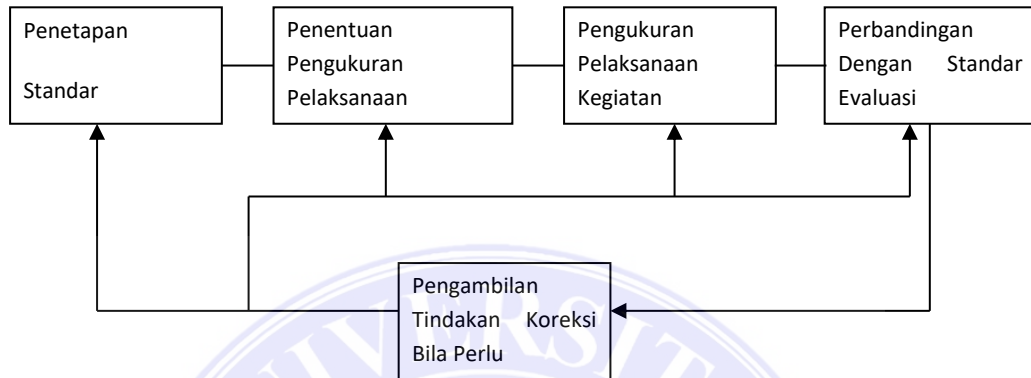
Dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan suatu kegiatan yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan serta hasil yang dikehendaki.

2.1.8. Prinsip-prinsip Pengawasan

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

- a. Akurat.
- b. Tepat waktu.

- c. Obyektif dan menyeluruh.
- d. Realistik secara organisasional.
- e. Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi.
- f. Fleksibel.
- g. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional.



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.

2.1.9. Indikator Pengawasan

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. Penelitian Terdahulu

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

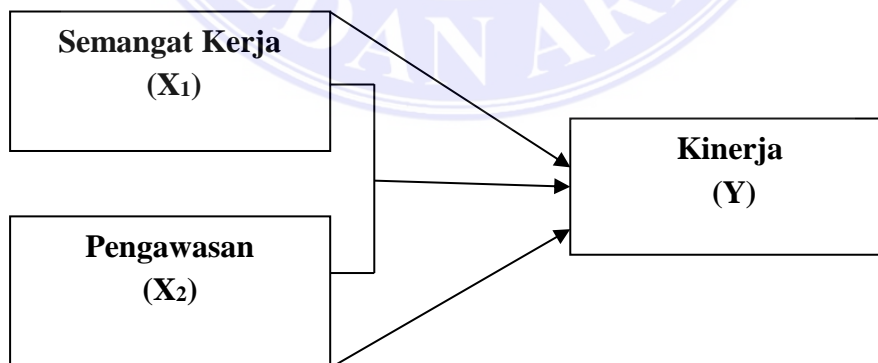
Table II.2
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Ridwan Hasanudin 2014	Pengaruh semangat kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank danamon Cabang Medan	X1=Semangat Kerja, X2=Pengawasan, Y=Kinerja	Berdasarkan penelitian 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.	Anastasya Yuyun 2016	Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pipit Mutiara Indah Di Desa Sekatak Kabupaten Bulungan	X1=Pengawasan, Y=Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh secara 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)	X1=Semangat Kerja, X2= Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Semangat Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan. Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangkinang di Pekanbaru (Studi Kasus pada Karyawan Tetap PT. Bangkinang)
4	Hartati, Tuti 2017	Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan	X1=Semangat Kerja, X2=Disiplin Kerja X3= Pengawasan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Semangat Kerja, Disiplin Kerja dan Pengawasan berpengaruh secara positif dan signifikan. Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pks Sei-intan Rokan Hulu

		Nusantara V Pks Sei-intan Rokan Hulu	Y= Kinerja	
5	Ishak Syahropi 2016	Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. bangkinang di pekanbaru (studi kasus pada karyawan tetap pt. bangkinang)	X=Semangat Kerja, Y=Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Semangat Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangkinang di Pekanbaru (studi kasus pada karyawan tetap PT. Bangkinang)

2.3. 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).



Gambar II.2. Kerangka Konseptual
Sumber: Sugiyono (2012)

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. Rasi Saban Medan yang beralamat Jl. Simpang Pemda Tanjung Sari Medan, Sumatera Utara

3.1.3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang direncanakan dan akan dilaksanakan adalah dari bulan Juni sampai Oktober 2018. Berikut waktu penelitian yang penulis rencanakan :

Tabel III.1
Rincian Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	2018				
		Jun	Jul	Ags	Sept	Okt
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.

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*).

3.3. Definisi Operasional

Tabel III.2
Definisi Operasional

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Alat ukur
Semangat Kerja (X₁)	Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengerjakan tujuan bersama. (Tohardi, 2002:427)	f. Rendahnya produktivitas kerja g. Tingkat absensi yang naik dan tinggi h. Tingkat kerusakan yang meningkat i. Tuntutan yang	<i>Skala Likert</i>

		sering terjadi	
		j. Pemogokan	
		a. Inspeksi langsung	Skala Likert
		b. Observasi ditempat (<i>on the spot observation</i>)	
		c. Laporan ditempat (<i>on the spot report</i>),	
		d. Laporan tertulis.	
		e. Laporan lisan.	
Pengawasan (X ₂)	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. (Manullang 2002:173)		
Kinerja (Y)	Kinerja adalah suatu fungsi dari motifasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. (Helsey and Blanchard, 1993)	a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan waktu d. Efektivitas e. Kemandirian	Skala Likert

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 disebarakan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik yang diberikan pada karyawan PT. Rasi Saban Medan.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Teknik observasi merupakan metode mengumpulkan data dengan mengamati langsung di lapangan. Proses ini berlangsung dengan pengamatan yang meliputi, melihat, merekam, menghitung, mengukur, dan mencatat kejadian.
2. Daftar pertanyaan Kuesioner, yaitu untuk proses wawancara, penulis membagikan daftar pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya untuk diisi jawaban oleh pelanggan selama masa penelitian.

Pengukuran data dalam penelitian ini adalah *skala likert*. Menurut Sugiyono (2012:86) *skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang fenomena sosial. Untuk keperluan analisa kuantitatif penelitian ini maka peneliti memberikan 5 (lima) alternative jawaban kepada responden untuk masing-masing variabel dengan menggunakan skala 1 sampai 5, dapat dilihat pada tabel III.3 berikut :

Tabel III.3
Instrumen Skala Likert

No.	Item Instrumen	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-ragu	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2012:87)

3. Tinjauan Pustaka

Mengadakan penelitian dengan cara mengamati langsung terhadap unit-unit yang ada hubungannya dengan objek yang diselidiki dan mengadakan pencatatan-pencatatan tanpa ikut berpartisipasi langsung

4. 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

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.

a. Uji Validitas

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

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

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

a. 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 dikelompokkan kedalam 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 reliabel

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 : Kepuasan kerja

a : Konstanta

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

X_1 : Semangat Kerja

X_2 : Pengawasan.

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)

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

Menurut Sugiyono (2012:56) 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)

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

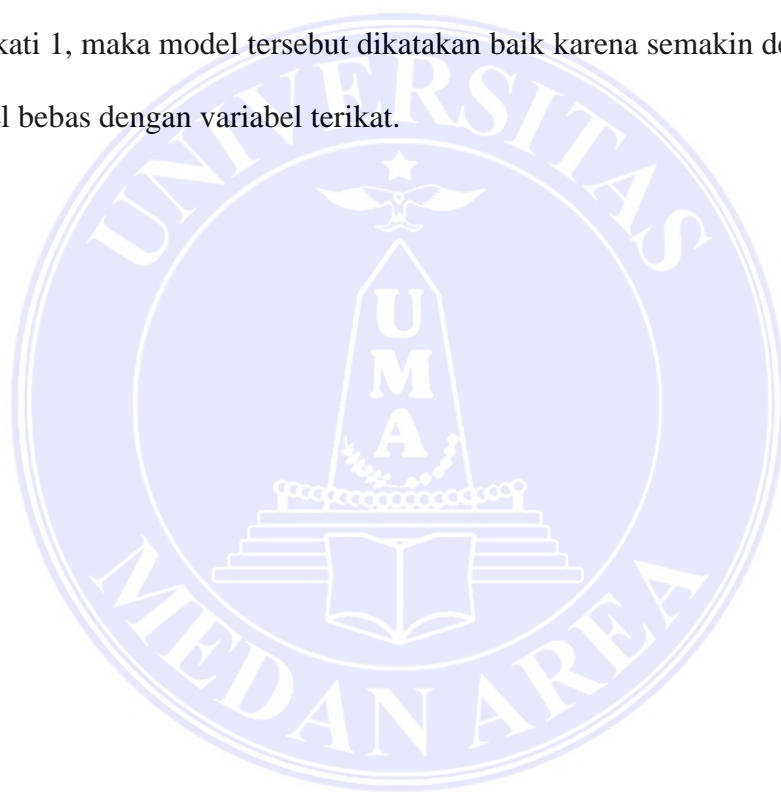
Menurut Sugiyono (2012:56) Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha=0,05$).

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

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

3.6.5. Uji 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. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial variabel semangat kerja nilai t_{hitung} diperoleh 3.153 dimana nilai t_{tabel} pada α 5% yakni 1.672 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} 3.153 > t_{tabel} 1.672 dan nilai p -value pada kolom sig 0.004 < 0.005 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rasi Saban Medan.
2. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial variabel pengawasan nilai t_{hitung} diperoleh 7.204 dimana nilai t_{tabel} pada α 5% yakni 1.672 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} 7.204 > t_{tabel} 1.672 dan nilai p -value pada kolom sig 0.000 < 0.005 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa pengawasan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rasi Saban Medan.
3. Berdasarkan hasil penelitian secara simultan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ diperoleh 86.463 > 3.16 artinya positif. Sementara nilai p -value diperoleh pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semangat kerja dan pengawasan secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan pada PT. Rasi Saban Medan.

4. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,834. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 83,4%. Kepuasan kerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor semangat kerja dan pengawasan Sisanya sebesar 16,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

5.2.Saran

Saran yang saya kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Untuk semangat kerja sebaiknya perusahaan PT. Rasi Saban Medan sesuai dengan indikator karyawan sering tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas dan karyawan selalu merasa tertekan ketika diberikan pekerjaan dikarenakan semangat kerja yang minim perusahaan hendaklah kurang memberikan bonus kepada karyawan agar semangat dalam bekerja
2. Untuk pengawasan, sesuai indikator atasan sering menanyakan penyampaian keputusan langsung ditempat penulis menyarankan agar pimpinan lebih sering mengawasi sikap karyawan dalam bekerja maupun dalam bersosialisasi dengan karyawan lain dan lingkungannya. Selain itu perusahaan juga harus membuat aturan yang lebih tegas terutama terkait sikap karyawan agar sikap karyawan dalam bekerja dan berinteraksi dengan karyawan lain dan lingkungannya lebih terjaga
3. Mengingat variabel semangat terlihat lebih rendah daripada pengawasan terhadap 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.



DAFTAR PUSTAKA

Jurnal:

Anastasya Yuyun. 2016. **Pengaruh Pengaeasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pipit Mutiara Indah di Desa, Sekatak Kabupaten Bulungan.**

Hartati, Tuti. 2016. **Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pks Sei-Intan Rokan Hulu.**

Ishak Syahropi. 2016. **Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangkinang di Pekanbaru (Studi Kasus Pada Karyawan tetap PT. Bangkinang).**

Kasmiruddin. 2016. **Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangkinang di Pekanbaru (Studi Kasus Pada Karyawan Tetap Bangkinang)**

Ridwan Hasanuddin. 2014. **Pengaruh Semangat Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Danamon Cabang Medan.** Edisi: Vol 01

Buku :

Agustini, Fauziah. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan.** Medan: Madenatera.

Cain, B. 2008. **A Review of The Mental Workload Literature. Defence Research and Development Canada Toronto.** Human System Integration Section : Canada.

Ghozali, Imam. 2012. **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS.** Ypgyakarta: Universitas Diponegoro

Hanggraeni, Dewi. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta: Lembaga Penerbit FE UI

Hasibuan, M. S. P. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta: Bumi Aksara.

Helsey, Paul, Blanchard, Kenneth H. 2008. **Manajemen Perilaku Organisasi (Edisi ke enam).** Singapura: Prentice Hall

Ibrahim. 2008. **Penelitian dan Penilaian Pendidikan.** Bandung : Sinar Baru Algensindo

- Irwandy. 2008. **Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Beban Kerja di Unit Rawat Inap RS Jiwa Makassar Tahun 2006**. Makasar
- Manullang. 2008. **Dasar-dasar Manajemen**. (Cetakan 16). Yogyakarta: Gdjah Mada University Press
- Munandar, Sunyoto. 2008. **Psikologi Industri dan Organisasi**. Jakarta : UI Press
- Mondy, R. Wayne. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Prawirosentono, Suryadi. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan**. Yogyakarta: BPF
- 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. 2012. **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D**. Bandung: Alfabeta
- Sudiharto.2009. **Hubungan Beban Kerja dan Produktivitas Kerja**. Jakarta
- Suwatno. 2008. **Azas-azas Manajemen Sumber Daya Manusia**. Suci Press, Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama**. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Tohardi, Ahmad. 2008. **Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia**. Universitas Tanjung Pura. Bandung: Mandar Maju
- Wibowo. 2008. **Manajemen Kinerja**, edisi kedua. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa.