

**PENGARUH PENGAWASAN DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. SEMANGAT
SEJAHTERA BERSAMA
MEDAN**

SKRIPSI

**OLEH :
SANTI JUNIARTA NAPITUPULU
NPM : 14 832 0293**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2018**

**PENGARUH PENGAWASAN DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. SEMANGAT
SEJAHTERA BERSAMA
MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area**

**OLEH :
SANTI JUNIARTA NAPITUPULU
NPM : 14 832 0293**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2018**

Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semangat Sejahtera Bersama Medan

Nama : SANTI JUNIARTA NAPITUPULU

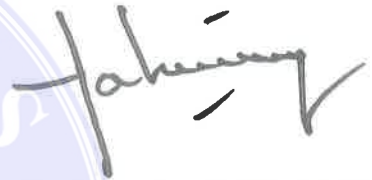
NPM : 14 832 0293

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh
Komisi
Pembimbing



Drs. Patar Marbun, M.Si
Pembimbing I



H. Syahriandi SE, M.Si
Pembimbing II



Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si
Dekan



Adelina Lubis, SE, M.Si
Ka. Prodi/WD I

Tanggal Lulus : 2018

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengawasan dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pada PT. Semangat Sejahtera Bersama Medan. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antar dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Semangat Sejahtera Bersama Medan sebanyak 60 karyawan. Dan dengan menggunakan teknik sampel jenuh, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 responden diambil dari sebagian populasi.

Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa t_{hitung} pada variabel pengawasan sebesar 4.181 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.670 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Pada variabel stres kerja sebesar 5.625 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.670 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05 maka variabel stres kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Berdasarkan hasil uji F maka diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 54.227 > 3.15 dengan sig 0,000 < $\alpha_{0,05}$ yang berarti pengawasan dan stres kerja secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,643. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\%$, sehingga diperoleh KD = 64,3%. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 64,3% kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh pengawasan dan stres kerja. Sisanya sebesar 35,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

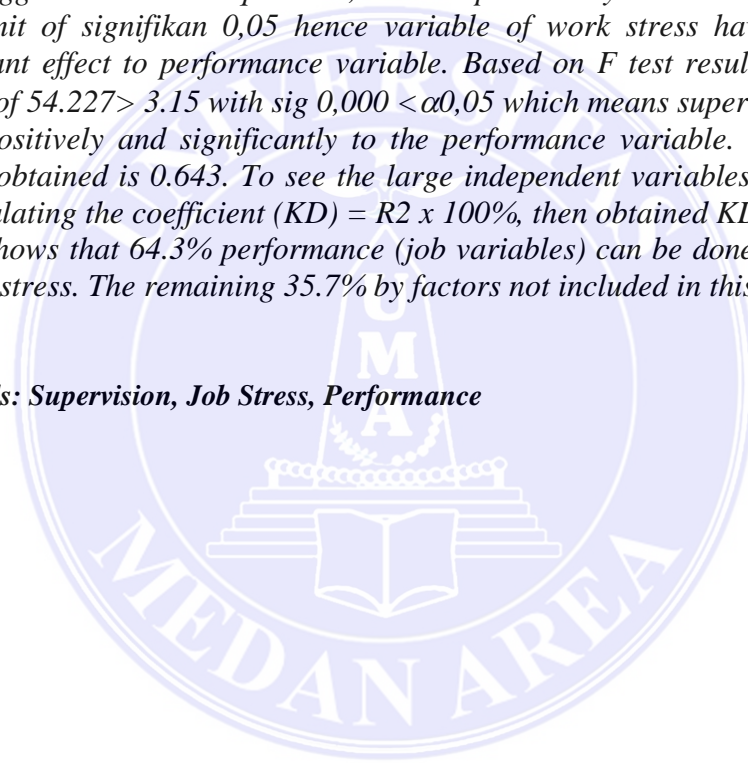
Kata kunci : Pengawasan, Stres Kerja, Kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine the supervision and stress influence positive to employee performance At PT. Semangat Sejahtera Bersama Medan. This research type is associative that is research method which is relation between two variables. Population in this research is all employees At PT. Semangat Sejahtera Bersama Medan as many as 60 employees. And by using technique sampel saturated, then the number of samples in this study as many as 60 people responden spoken from some population.

Based on t test results can be seen that the control variable of 4.181 is greater than t table of 1.670 with the probability t is sig 0.000 smaller than the limit of significance of 0.05. Based on these values, the positive and significant control variables on the performance variables. At work stress variable equal to 5,625 bigger than t table equal to 1,670 with probability t that is sig 0.000 smaller than limit of signifikan 0,05 hence variable of work stress have positive and significant effect to performance variable. Based on F test result, it is obtained Fcount of 54.227 > 3.15 with sig 0,000 < α 0,05 which means supervision and work stress positively and significantly to the performance variable. The value of R Square obtained is 0.643. To see the large independent variables to the variable by calculating the coefficient (KD) = $R^2 \times 100\%$, then obtained KD = 64.3%. This figure shows that 64.3% performance (job variables) can be done by supervisors and job stress. The remaining 35.7% by factors not included in this study.

Keywords: Supervision, Job Stress, Performance



KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan 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 Pengawasan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Semangat Sejahtera Bersama Medan”** Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Medan Area

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

1. Kedua orang tua saya Bapak K. Napitupulu dan Ibu R. Sianipar dan kakak-kakak 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 Universitas Medan Area.
4. Ibu Adelina Lubis, SE, MSi, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area .
5. Bapak Drs. Patar Marbun, Msi selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyakmeluangkan waktunya dalam memberikan bimbingan masukan dan arahan, sehingga skripsi ini diselesaikan tepat waktu.

6. Bapak H. Syahriandi 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. Buat sahabat-sahabatku yang tidak bisa disebutkansatupersatunamanya, khususnya anggota Grup Calon Sarjana yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
10. Semua teman-teman stambuk 2014 Fakultas Ekonomi Universitas Medan Areayang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

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

Medan, Juli 2018

SANTI JUNIARTA NAPITUPULU
14 832 0293

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah	3
1.3. Tujuan Penelitian	3
1.4. Manfaat Penelitian	4
BAB II. LANDASAN TEORITIS	5
2.1. Uraian Teoritis	5
2.1.1. Pengertian Pengawasan	5
2.1.2. Prinsip-prinsip Pengawasan.....	6
2.1.3. Indikator Pengawasan.....	8
2.1.4. Pengertian stress kerja	9
2.1.5. Faktor-faktor penyebab stres	10
2.1.6. Pendekatan stres kerja.....	11
2.1.7. Cara mengatasi stres kerja	12
2.1.8. Indikator stres kerja	13
2.1.9. Pengertian kinerja karyawan.....	14
2.1.10. Penilaian kinerja.....	14
2.1.11. Indikator kinerja	15
2.2. Penelitian Terdahulu	16
2.3. Kerangka Konseptual.....	18
2.4. Hipotesis.....	18

BAB III. METODE PENELITIAN.....	19
3.1. Jenis, Lokasi, Dan Waktu Penelitian	19
3.1.1. Jenis Penelitian	19
3.1.2. Lokasi Penelitian	19
3.1.3. Waktu Penelitian.....	19
3.2. Populasi dan Sampel	20
3.2.1. Populasi	20
3.2.2. Sampel	20
3.3. Defenisi Operasional.....	21
3.4. Jenis dan Sumber Data	22
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	22
3.6. Teknik Analisis Data.....	24
3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	24
3.6.2. Uji Statistik	25
3.6.3. Uji Asumsi Klasik	26
3.6.4. Uji Hipotesis	27
3.6.5. Koefisien Determinasi	27
 BAB IV. PEMBAHASAN	
4.1. Hasil Penelitian.....	28
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	28
4.1.2. Struktur Organisasi.....	29
4.1.3. Penyajian Data Responden.....	33
4.1.4. Penyajian Data Angket Responden	35
4.2. Pembahasan	
4.2.1. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	42
4.2.2. Uji Statistik	45
4.2.3. Uji Asumsi Klasik.....	46
4.2.4. Uji Hipotesis	51
4.2.5. Koefisien Determinasi	53
4.2.6. Pembahasan Hasil Penelitian	54

BAB V. KESIMPULAN & SARAN	
5.1. Kesimpulan.....	56
5.2. Saran.....	57
DAFTAR PUSTAKA.....	58
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul/Teks	Halaman
Tabel II.1	Proses dan Teknik Pengawasan.....	8
Tabel II.2	Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	16
Tabel III.1	Rincian Waktu Penelitian	19
Tabel III.2	Operasional variabel	21
Tabel IV.1	Jenis Kelamin Responden.....	33
Tabel IV.2	Usia Kelamin Responden.....	34
Tabel IV.3	Pendidikan Responden.....	34
Tabel IV.4	Pengawasan sering dilakukan oleh manajer secara langsung	35
Tabel IV.5	Pengawasan langsung sering observasi ditempat.	36
Tabel IV.6	Atasan sering menanyakan penyampaian keputusan langsung ditempat.....	36
Tabel IV.7	Anda pernah dapat pengawasan dalam bentuk laporan tertulis.	37
Tabel IV.8	Anda pernah dapat pengawasan dalam bentuk lisan dari atasan	37
Tabel IV.9	Saya harus bekerja super cepat dalam menyelesaikan pekerjaan saya.....	38
Tabel IV.10	Saya tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan saya.....	38
Tabel IV.11	Saya mengalami kesulitan berkomunikasi dengan rekan kerja diperusahaan ini	39
Tabel IV.12	Atasan saya selalu menuntut pekerjaan lebih cepat diselesaikan dari batas waktu deadline.	39

Tabel IV.13	Para karyawan mampu membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan, mengembangkan solusi alternatif dan rekomendasi serta memilih tindakan yang tepat dalam menunjang proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya.....	40
Tabel IV.14	Para pegawai bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada saya.	40
Tabel IV.15	Para pegawai selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan.....	41
Tabel IV.16	Para pegawai bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan.....	41
Tabel IV.17	Para pegawai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten	42
Tabel IV.18	Estimasi Uji Validitas	43
Tabel IV.19	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y	44
Tabel IV.20	Uji Multikolinearitas.....	45
Tabel IV.21	Analisis Linear Berganda.....	49
Tabel IV.22	Uji Parsial (Uji t).....	51
Tabel IV.23	Uji Simultan (Uji F).....	53
Tabel IV.24	Koefisien Determinasi	53

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul/Teks	Halaman
Gambar II.1	Kerangka Konseptual.....	18
Gambar IV.1	Struktur Organisasi	29
Gambar IV.2	Histogram.....	47
Gambar IV.3	Normal <i>Probability Plot</i>	48
Gambar IV.4	Grafik <i>scatterplot</i>	50



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai peran penting baik secara perseorangan atau pun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Kinerja karyawan sangat diperlukan karena dengan adanya kinerja yang baik maka tujuan perusahaan akan tercapai. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik.

Untuk mencapai tujuan daripada organisasi itu secara optimal, maka diperlukannya aspek manajemen suatu organisasi tersebut agar dapat berfungsi sebagaimana mestinya. Selain itu pula pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang harus dilakukan untuk menjaga agar pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dalam rangka pencapaian tujuan. Melalui pengawasan dapat diperoleh informasi mengenai kehematan, efisiensi, dan efektivitas pelaksanaan kegiatan.

Dalam prakteknya pengawasan dalam setiap bidang pekerjaan atau kegiatan dituntut satu tata cara, metode, teknik pengawasan dengan efektif dan efisien. Pengawasan perlu dilaksanakan secara optimal, yaitu dilaksanakan secara

efektif dan efisien serta bermanfaat bagi perusahaan dalam merealisasikan tujuan/program secara efektif, efisien dan ekonomis. Masalah yang ditemukan dalam penelitian ini adalah dimana sering ditemukan karyawan yang tak berada di kantor di saat jam kerja dan kurang efektif dan efisien dalam bekerja yang menyebabkan kinerja karyawan tidak efektif diperusahaan ini. Karena itu pengawasan menjadi salah satu faktor yang menentukan kinerja pegawai agar lebih baik.

Selain pengawasan, usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stress kerja. Stress merupakan suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, Seorang karyawan yang stress akan berakibat buruk bagi kesehatannya dan mengganggu pekerjaan. Masalah dalam stress kerja dipenelitian ini adalah stress akibat tekanan target perusahaan yang juga sering dialami oleh karyawan sehingga mengganggu situasi kerja serta konsentrasi dalam menyelesaikan tugasnya dan ada beberapa karyawan yang kurang mahir dalam pekerjaan membuat dia tidak tahu apa yang mau dikerjakan yang membuat tekanan akan dirinya meningkat. Keadaan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan pada perusahaan ini yang tentunya sangat merugikan diri karyawan dan perusahaan.

PT. Semangat Sejahtera Bersama adalah penyalur alat kesehatan dan olahraga Top Brand nomor 1 di Indonesia. Rendahnya kinerja akan berdampak kurang baiknya pelayanan publik. Salah satu tolak ukur keberhasilan organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang dimaksud adalah hasil kerja pegawai yang terefleksi dalam cara merencanakan dan melaksanakan segala tugas yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta profesional pegawai dalam

proses pekerjaan yang melibatkan pengawasan dan stres kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengawasan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Semangat Sejahtera Bersama Medan”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya dan penelitian pendahuluan yang dilakukan, maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Semangat Sejahtera Bersama Medan
2. Apakah stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Semangat Sejahtera Bersama Medan.
3. Apakah pengawasan dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Semangat Sejahtera Bersama Medan.

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Semangat Sejahtera Bersama Medan
2. Untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Semangat Sejahtera Bersama Medan

3. Untuk mengetahui apakah pengawasan dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Semangat Sejahtera Bersama Medan.

1.4.Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan dalam penelitian ini, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, di antaranya:

1. Bagi penulis, penelitian ini menjadi bahan masukan untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh pengawasan dan stres kerja terhadap kinerja.
2. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan yang dapat dijadikan saran dalam memberikan informasi yang berguna bagi PT.Semangat Sejahtera Bersama Medan mengenai pengawasan dan stres kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti lain, penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi yang dapat menjadi bahan perbandingan dalam melakukan penelitian dimasa yang akan datang.
4. Bagi akademisi, bahwa hasil penelitian dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan ilmu ekonomi dan manajemen serta berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan penelitian terhadap kajian teori dari pengawasan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

2.1.Uraian Teoritis

2.1.1. Pengertian Pengawasan

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

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

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

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

2.1.2. Prinsip-prinsip Pengawasan

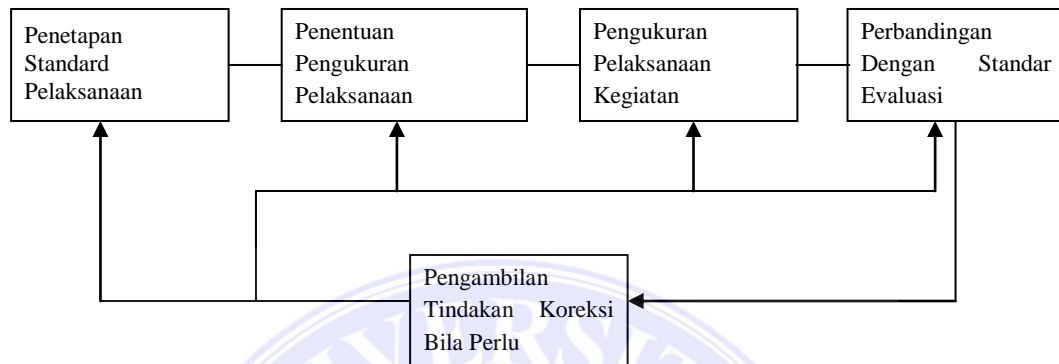
Menurut Mondy (2008:373-374), bahwa prinsip-prinsip pengawasan yang efektif dapat diperinci sebagai berikut;

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

Menurut Ibrahim (2007:160), proses pengawasan terdiri dari beberapa tindakan (langkah pokok) tertentu yang bersifat fundamental bagi semua pengawasan manajerial. Adapun langkah-langkah pokok ini meliputi :

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

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



Gambar II.1. Proses dan Teknik Pengawasan

Sumber : Handoko (2008:363)

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

2.1.3. Indikator Pengawasan

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

laporan itu dapat diketahui situasi yang nyata. Apabila terjadi penyimpangan, tindakan perbaikan segera dapat diambil, sehingga kemungkinan resiko dan kerugian perusahaan dapat diminimalkan.

Menurut Ibrahim (2007:163), pengawasan atasan dapat diukur dengan menggunakan cara-cara sebagai berikut :

- a) Inspeksi langsung
- b) Observasi ditempat (*on the spot observation*)
- c) Laporan ditempat (*on the spot report*), berarti penyampaian keputusan ditempat bila diperlukan.
- d) Laporan tertulis
- e) Laporan lisan.

2.1.4. Pengertian Stres Kerja

Menurut Fahmi (2014:69) stress adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Menurut Mangkunegara(2013:87) stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stress timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi di luar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya.

Salah satu kondisi timbulnya stress disebabkan ketika seseorang melakukan sesuatu yang tidak sesuai dengan hati nuraninya namun hati nuraninya tidak sanggup untuk menolaknya, sehingga disini timbul pertentangan diri yang kuat dan kontra dengan batinnya. Misalnya perintah pimpinan yang menyuruh ia memalsukan sejumlah data-data keuangan, mencoret nama seseorang calon karyawan dan mengganti dengan

nama calon karyawan lain yang sebenarnya tidak sesuai dengan hasil tes, mencampur bahan baku dengan sejumlah bahan lain agar keuntungan lebih tinggi, dan berbagai perintah lainnya.

Dalam kenyataannya jika seseorang mampu melewati masa-masa stress dan berhasil mencapai apa yang diinginkan maka artinya yang bersangkutan mampu mengendalikan stres. Sehingga dapat disimpulkan bahwa stress pada prinsipnya harus dikendalikan, bukan membiarkan larut dalam stress itu sendiri dan berbagai cita-cita dibiarkan berlalu atau dilupakan begitu saja.

2.1.5. Faktor –faktor penyebab stress

Stress yang dialami seseorang biasanya dibagi kepada 2 faktor yang menjadi penyebabnya, yaitu:

- a. Stress karena tekanan dari dalam (*internal factor*)
- b. Stress karena tekanan dari luar (*external factor*)

Namun sering juga stres tersebut dialami oleh kedua faktor tersebut, yaitu disebabkan oleh faktor internal dan eksternal. Kondisi seperti ini biasanya membuat seseorang betul-betul berada dalam keadaan yang sangat tidak nyaman. Contohnya ketika di dalam keluarga ia merasa sangat tertekan dan tidak mampu menjadi dirinya sendiri karena setiap hari ia harus melaksanakan rutinitas kehidupan hasil dari perintah orang lain yang bersifat memaksa namun ia sendiri tidak kuasa untuk menolak. Ini kita sebut sebagai stres yang disebabkan oleh faktor internal.

Untuk contoh kasus faktor eksternal dapat kita sebut sebagai kondisi tekanan pekerjaan dari tempat dimana ia bekerja. Sering perintah pimpinanyang begitu memaksa agar bekerja sesuai target atau bahkan harus diatas target,sementara kemampuan seorang karyawan tidak sesuai target walaupun sebenarnya ia telah memaksa dengan sekuat tenaga namun itu tidak sanggup dilakukannya maka ini mampu menimbulkan stres. Sedangkan penyebab stres kerja,antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat,waktu kerja yang mendesak,kualitas pengawasan kerja yang rendah,iklim kerja yang tidak sehat,otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab,konflik kerja, dan perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja.

2.1.6. Pendekatan Stres Kerja

Ada 4 pendekatan terhadap sistem kerja yaitu:

a. Pendekatan Dukungan Sosial

Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada karyawan. Misalnya bermain game,lelucon dan bodor kerja.

b. Pendekatan Melalui Meditasi

Pendekatan ini perlu dilakukan karyawan dengan cara berkonsentrasi ke alam pikiran, mengendorkan kerja otot, dan menenangkan emosi. Meditasi ini dapat dilakukan selama dua periode waktu yang masing-masing 15-20 menit.Meditasi bisa dilakukan diruangan khusus.

c. Pendekatan Melalui Biofeedback

Pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis. Melalui bimbingan dokter, psikiater dan psikolog, sehingga diharapkan karyawan dapat menghilangkan stres yang dialaminya.

d. Pendekatan Kesehatan Pribadi

Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stres. Dalam karyawan secara periode waktu yang kontiniu memeriksa kesehatan, melakukan relaksasi otot, pengaturan gizi dan olahraga secara teratur.

2.1.7. Cara Mengatasi Stres Kerja

Mendeteksi penyebab stres dan bentuk reaksinya, maka ada 3 pola dalam mengatasi stres kerja, yaitu pola sehat, pola harmonis, dan pola psikologis.

- a. Pola sehat adalah pola menghadapi stres yang terbaik yaitu dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga adanya stres tidak menimbulkan gangguan, akan tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang.
- b. Pola harmonis, adalah pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan.
- c. Pola patologis, adalah pola menghadapi stres dengan berdampak berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis. Dalam hal ini individu akan menghadapi berbagai tantangan dengan cara-cara yang

tidak memiliki kemampuan dan keterampilan mengelola tugas dan waktu.

Dalam menghadapi stres dapat dilakukan dengan tiga strategi, yaitu

- a. Memperkecil dan mengendalikan sumber-sumber stress
- b. Menetralkan dampak yang ditimbulkan oleh stress
- c. Meningkatkan daya tahan pribadi

Dalam strategi pertama, perlu dilakukan penilaian terhadap situasi sumber stres, mengembangkan alternatif tindakan, mengambil tindakan yang dipandang paling tepat, mengambil tindakan yang paling positif, memanfaatkan umpan balik dan sebagainya.

Strategi kedua, dilakukan dengan mengendalikan berbagai reaksi baik jasmaniah, emosional, maupun bentuk-bentuk mekanisme pertahanan diri.

Strategi ketiga, dilakukan dengan memperkuat diri sendiri, yaitu dengan lebih memahami diri, memahami orang lain, mengembangkan keterampilan pribadi, berolah raga secara teratur, beribadah, pola-pola kerja yang teratur dan disiplin, mengembangkan tujuan dan nilai-nilai yang lebih realistis.

2.1.8. Indikator Stres Kerja

Menurut Robbins (2006:72) dia mengutarakan bahwa ada 5 indikator stres kerja, yaitu:

- a. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dilakukan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
- b. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dikerjakan dalam suatu organisasi.
- c. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.

- d. Kepemimpinan, beberapa pihak selaku pimpinan dalam gaya manajemen pada organisasi dapat membuat iklim organisasi yang penuh ketegangan, ketakutan, dan kecemasan.

2.1.9. 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. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dan instansinya. Kinerja karyawan 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).

2.1.10. Penilaian Kinerja

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

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 dan 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.

2.1.11. Indikator Kinerja

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

- a. **Kualitas.** Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai
- b. **Kuantitas.** Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
- c. **Ketepatan waktu.** Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas

- d. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (Tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam sumber daya
- e. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel II.2
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian
1	Ridwan Hasanudin 2014	Pengaruh disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Danamon Cabang Medan	Berdasarkan penelitian yang diteliti bahwa variabel disiplin kerja dan pengawasan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Danamon Cabang Medan
2	Wahyu Rishandi 2013	Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Propinsi Sumatera Utara Medan	Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Propinsi Sumatera Utara Medan.
3	Lani Pangesti 2013	Pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Makmur Wihaya Medan	Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Makmur Wihaya Medan.
4	Teguh Muhammad 2015	Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dunkindo Lestari Medan	Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dunkindo Lestari Medan

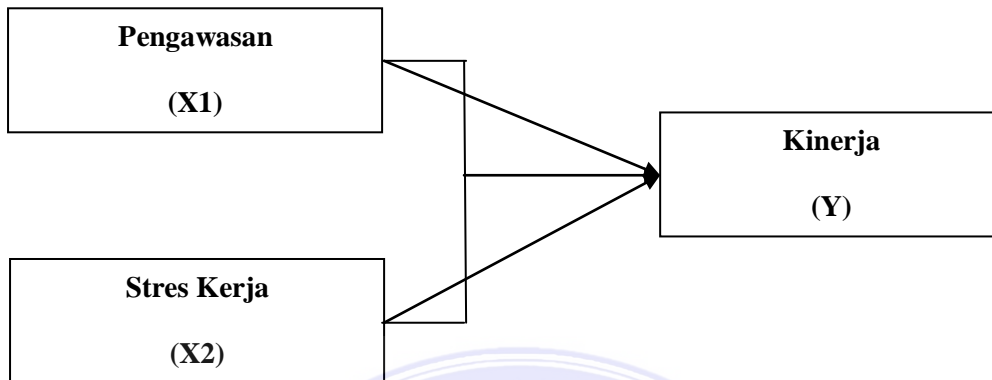
5	Raka nasution 2016	Pengaruh pengawasan dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sosro Indonesia	Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pengawasan dan stress kerja dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sosro Indonesia
---	--------------------------	---	--

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).

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 Mangkunegara(2013:87) stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.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)

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa gambaran mengenai pengaruh pemberian kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara karakteristik keempat variabel yang akan diteliti nantinya. Maka model kerangka konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar II.1 Kerangka konseptual

2.4.Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:81) “Hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan”.

1. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Semangat Sejahtera BersamaMedan.
2. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Semangat Sejahtera Bersama Medan.
3. Pengawasan dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Semangat Sejahtera BersamaMedan.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah merupakan penelitian asosiatif, dimana penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara duavariabel atau lebih , Ginting & Situmorang (2010). Berdasarkan penjelasan diatas, maka penelitian *asosiatif* yang bermaksud untuk memberikan penjelasan “Pengaruh Pengawasan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Semangat Sejahtera BersamaMedan.”

3.1.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT.Semangat Sejahtera BersamaMedan Jl. Kapten Muslim Komplek Ruko Tata Plata Blok A No.17-18 Kota Medan, Sumatera Utara 20123, Indonesia.

3.1.3. Waktu Penelitian

Penelitian di rencanakan mulai bulan Desember 2017 sampai dengan Mei 2018. Untuk lebih jelasnya berikut disajikan tabel waktu penelitian.

**Tabel III.1
Rincian Waktu Penelitian**

No.	Kegiatan	2017	2018				
		Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei
1.	Pembuatan Proposal						
2.	Seminar Proposal						
3.	Pengumpulan Data						
4.	Analisa Data						
5.	Penyusunan Skripsi						
6	Seminar Hasil						
7	Pengajuan Sidang Meja Hijau						

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2010:115): “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Berdasarkan definisi di atas, maka populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Semangat Sejahtera BersamaMedanyang berjumlah 60 orangkaryawan tetap.

3.2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2013), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus mewakili (*representative*).

Teknik pengambilan sampel adalah salah satu dari nonprobability sampling yaitu sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT.Semangat Sejahtera BersamaMedan yang berjumlah 60 karyawan.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Definisi variabel akan menuntun penelitian untuk memenuhi unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah:

Tabel III.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Ukur
Pengawasan (X₁)	Pengawasan adalah Suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana semula	<ul style="list-style-type: none"> a. Inspeksi langsung b. Observasi ditempat (<i>on the spot observation</i>) c. Laporan ditempat (<i>on the spot report</i>), d. Laporan tertulis. e. Laporan lisan. 	<i>Likert</i>
Stress Kerja (X₂)	Stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.	<ul style="list-style-type: none"> a. Tuntutan tugas b. Tuntutan peran c. Tuntutan antar pribadi d. Kepemimpinan 	<i>Likert</i>
Kinerja karyawan (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	<ul style="list-style-type: none"> a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan Waktu d. Efektivitas e. Kemandirian 	<i>Likert</i>

3.4. Jenis dan Sumber Data

3.4.1. Jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang di angkakan / skoring (Sugiyono:2011). Data kuantitatif yang di gunakan dalam penelitian ini adalah hasil jawaban kuesioner dari masing-masing responden yaitu karyawan PT.Semangat Sejahtera Bersama Medan.
- b. Data kualitatif, yaitu data yang berbentuk kalimat, kata atau gambar (Sugiono:2011). Data kualitatif dalam penelitian ini adalah hasil wawancara yang di berikan kepada responden yaitu karyawan PT.Semangat Sejahtera BersamaMedan.

3.4.2. Sumber Data

- a. Data primer dalam penelitian ini adalah hasil wawancara dan jawaban kuesioner yang disebarkan kepada responden yaitu karyawan PT. Semangat Sejahtera BersamaMedan.
- b. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang di ambil langsung dari laporan hasil kerjakaryawan PT. Semangat Sejahtera Bersama Medan.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang telah diuraikan di atas maka penulis melakukan penelitian untuk mendapatkan data, informasi dan bahan yang diperlukan dengan menggunakan beberapa metode antara lain :

1. Penelitian Kepustakaan

Pengumpulan data yang dilakukan melalui bahan bacaan, meliputi literatur, buku, majalah dan berbagai bahan bacaan lain yang relevan dan yang berhubungan dengan judul penelitian yang penulis susun.

2. Penelitian Lapangan

Pengumpulan data yang dilakukan secara langsung terhadap objek penelitian atau dengan terjun langsung ke lapangan dengan menggunakan teknik sebagai berikut :

a. Pengamatan (*Observasi*)

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

b. Wawancara (*Interview*)

Memperoleh data atau mendapatkan data dan informasi yang akurat dengan mengajukan pertanyaan secara langsung atau 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.

c. Kuesioner

Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan-pertanyaan berbentuk kuesioner dengan cara memilih alternatif jawaban yang tersedia. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai kuesioner yang ditentukan yaitu :

- a. Jawaban “Sangat Setuju”, diberi nilai 5
- b. Jawaban “Setuju”, diberi nilai 4
- c. Jawaban “Netral”, diberi nilai 3
- d. Jawaban “Tidak Setuju”, diberi nilai 2
- e. Jawaban “Sangat Tidak Setuju”, diberi nilai 1

Adapun yang menjadi skala pengukuran data dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang atau kelompok mengenai sebuah peristiwa atau fenomena sosial, berdasarkan definisi operasional yang telah ditetapkan oleh peneliti.

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

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

a. Uji Validitas

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

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

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

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

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

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

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

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

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

3.6.2. Uji Statistik

Analisis regresi linier berganda adalah 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 :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \dots \dots \dots (\text{Sugiyono, 2012:204})$$

Keterangan :

Y : Kinerja

a : Konstanta

b₁... b₂: Koefisien regresi masing-masing variabel

X₁: Pengawasan

X₂: Stres Kerja

3.6.3. Uji Asumsi Klasik

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 maka variabel independen disebut homoskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas 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 multikolinearitas

3.6.4. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

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

Kriteria pengujian yaitu :

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

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

b. Uji parsial (Uji t)

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

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

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

3.6.5. Uji 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.

DAFTAR PUSTAKA

- 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.
- Armstrong, Michael.2009. **Armstrong's Handbook of Human Resource ManagementPractice**. London: Kogan Page
- Fadhil Masyhura, (2009), “**PengaruhPengawasan Atasan Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT.Jamsostek (Persero) Cabang Sumatera Barat**, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang”
- George R. Terry* ,2000.**Prinsip-Prinsip Manajemen. (Edisi Bahasa Indonesia)**. PT.Bumi Aksara: Bandung
- Ghozali, Imam. 2006. **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS**. Badan Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2012. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: *BPFE*.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi.Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P,2006, **Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah,Edisi Revisi**, Bumi Aksara:Jakarta
- Ibrahim, M. Nasir. 2007.**Manajemen Sumber Daya Manusia**: Jakarta
- Ivancevich, J.M., Konopaske, R., dan MattesonM.T. 2006. **Perilaku dan ManajemenOrganisasi**. Jilid 1 dan 2. Edisi ketujuh.Erlangga, Jakarta
- 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.

- Ridwan Hasanudin. 2014. **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank danamon Cabang Medan**. Dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis
- Sedarmayati. (2009). **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**, CV Mandar Maju, Bandung
- 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. 2013. "**Metode Penelitian**". Alfabeta, CV : Bandung
- Tika, MP.2006.**Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan**. Jakarta :Bumi Aksara
- Wahyu Rishandi. 2013. **Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Medan**. Dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis.

KUESIONER

PENGARUH PENGAWASAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SEMANGAT SEJAHTERA BERSAMA MEDAN

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediaannya 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* (✓) pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan :

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

III DAFTAR PERNYATAAN

1. VARIABEL BEBAS PENGAWASAN (X1)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Inspeksi langsung						
1	Pengawasan sering dilakukan oleh manajer secara langsung					
Observasi ditempat (<i>on the spot observation</i>)						
2	Pengawasan langsung sering observasi ditempat					
Laporan ditempat (<i>on the spot report</i>)						
3	Atasan sering menanyakan penyampaian keputusan langsung ditempat					
Laporan tertulis						
4	Anda pernah dapat pengawasan dalam bentuk laporan tertulis					
Laporan lisan						
5	Anda pernah dapat pengawasan dalam bentuk lisan dari atasan					

2. VARIABEL BEBAS STRES KERJA (X2)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Tuntutan tugas						
1	Saya harus bekerja super cepat dalam menyelesaikan pekerjaan saya.					
Tuntutan peran						
2	Saya tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan saya.					
Tuntutan antar pribadi						
3	Saya mengalami kesulitan berkomunikasi dalam rekan kerja diperusahaan ini					
Kepemimpinan						
4	Atasan saya selalu menuntut pekerjaan lebih cepat diselesaikan dari batas waktu deadline.					

3. VARIABEL TERIKAT KINERJA (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Kualitas						
1	Para karyawan mampu membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan, mengembangkan solusi alternatif dan rekomendasi serta memilih tindakan yang tepat dalam menunjang proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya					
Kuantitas						
2	Para pegawai bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada saya.					
Ketepatan Waktu						
3	Para pegawai selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan.					
Efektivitas						
4	Para pegawai bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan					
Kemandirian						
5	Para pegawai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten.					

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

Tabulasi Data Uji Validitas dan Reliabilitas

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	3	5	4	3	5	3	4	4	4	4	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	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	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
7	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
8	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	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	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	3
14	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Uji Validitas dan Realibilitas

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

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
.864	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	17.40	2.971	.660	.846
P2	17.27	3.638	.567	.862
P3	17.13	2.981	.914	.780
P4	17.27	2.924	.769	.812
P5	17.07	3.495	.557	.865

Reliability
Scale: ALL VARIABLES

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
.854	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P6	12.67	1.952	.803	.776
P7	12.73	1.781	.727	.802
P8	12.67	2.238	.554	.868
P9	12.93	1.781	.727	.802

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

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
.913	5

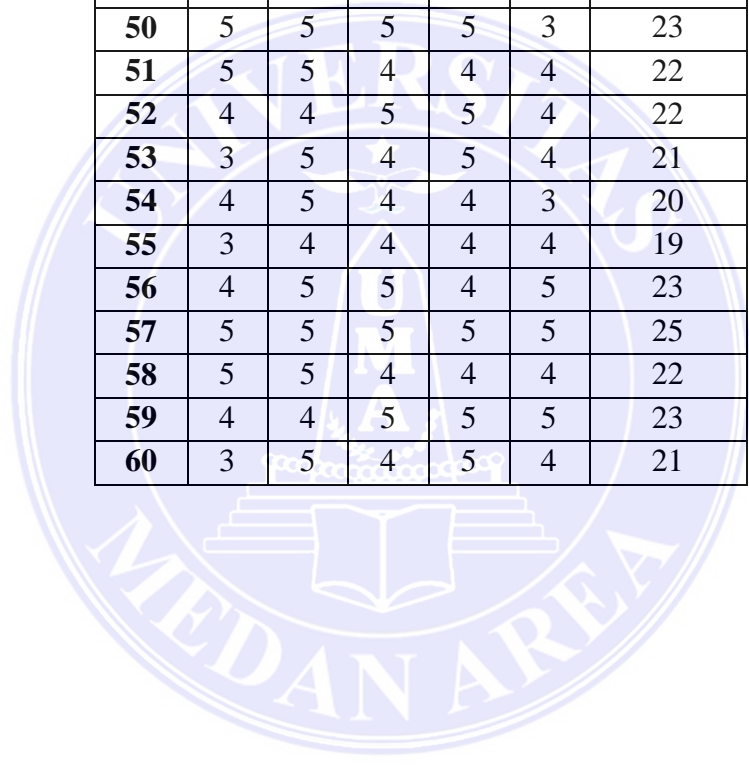
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P10	16.80	3.600	.772	.896
P11	16.80	3.457	.866	.878
P12	17.07	3.352	.719	.909
P13	16.80	3.457	.866	.878
P14	17.07	3.352	.719	.909

Lampiran
Tabulasi Data Variabel Pengawasan (X1)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	TOTAL
1	4	4	5	4	5	22
2	4	5	5	4	4	22
3	5	5	5	4	5	24
4	5	4	4	4	5	22
5	4	4	4	4	4	20
6	4	4	4	4	4	20
7	4	4	4	4	4	20
8	4	4	4	4	4	20
9	4	4	5	4	4	21
10	3	4	4	4	4	19
11	3	4	4	5	5	21
12	4	5	5	5	4	23
13	5	5	4	5	5	24
14	5	4	4	4	4	21
15	4	4	5	5	4	22
16	3	5	5	5	5	23
17	4	4	4	5	5	22
18	4	4	5	5	5	23
19	4	4	5	5	5	23
20	5	5	5	5	4	24
21	5	5	5	4	5	24
22	5	5	5	4	5	24
23	4	4	4	4	5	21
24	5	5	5	5	5	25
25	5	5	5	5	5	25
26	5	5	4	5	5	24
27	5	4	4	4	5	22
28	5	4	4	4	5	22
29	4	4	4	4	4	20
30	4	4	4	4	4	20
31	4	4	4	5	4	21
32	4	4	5	4	5	22
33	4	5	5	4	4	22
34	5	5	5	4	5	24
35	5	4	4	4	5	22
36	4	4	4	4	4	20
37	4	4	4	4	4	20
38	4	4	4	4	4	20

<i>Sambungan..</i>						
39	4	4	4	4	4	20
40	4	4	5	4	4	21
41	3	4	4	4	4	19
42	3	4	4	5	5	21
43	4	5	5	5	4	23
44	5	5	4	5	5	24
45	5	4	4	4	4	21
46	4	4	5	5	4	22
47	3	5	5	5	5	23
48	4	4	4	5	5	22
49	4	4	5	5	5	23
50	5	5	5	5	3	23
51	5	5	4	4	4	22
52	4	4	5	5	4	22
53	3	5	4	5	4	21
54	4	5	4	4	3	20
55	3	4	4	4	4	19
56	4	5	5	4	5	23
57	5	5	5	5	5	25
58	5	5	4	4	4	22
59	4	4	5	5	5	23
60	3	5	4	5	4	21



Tabulasi Data Variabel Stres Kerja (X2)

No.	P1	P2	P3	P4	TOTAL
1	4	4	5	5	18
2	4	4	4	4	16
3	4	4	4	4	16
4	5	4	5	4	18
5	4	4	4	4	16
6	4	4	4	4	16
7	4	4	4	4	16
8	4	4	4	4	16
9	4	5	4	5	18
10	5	5	5	5	20
11	4	4	4	4	16
12	4	4	5	5	18
13	5	5	5	5	20
14	4	4	4	4	16
15	5	4	4	5	18
16	5	5	5	5	20
17	4	5	5	4	18
18	4	5	5	5	19
19	5	5	5	5	20
20	5	5	5	4	19
21	5	4	5	5	19
22	5	4	5	4	18
23	5	4	4	5	18
24	5	5	5	5	20
25	5	5	5	4	19
26	5	4	5	5	19
27	4	5	4	5	18
28	4	5	4	5	18
29	4	5	4	4	17
30	4	4	4	4	16
31	4	4	4	5	17
32	4	4	5	5	18
33	4	4	4	4	16
34	4	4	4	4	16
35	5	4	5	4	18
36	4	4	4	4	16
37	4	4	4	4	16
38	4	4	4	4	16
39	4	4	4	4	16

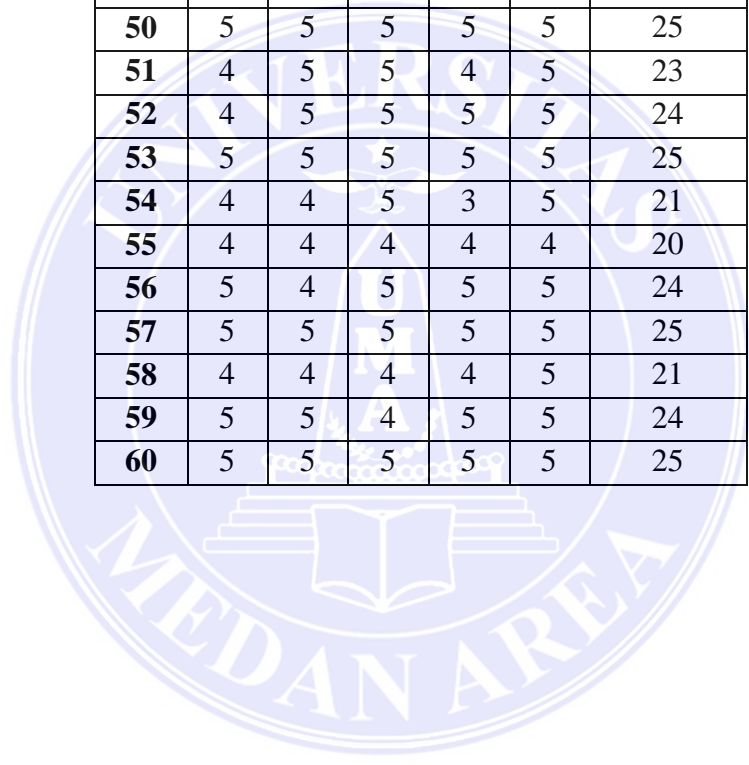
Sambungan..

40	4	5	4	5	18
41	5	5	5	5	20
42	4	4	4	4	16
43	4	4	5	5	18
44	5	5	5	5	20
45	4	4	4	4	16
46	5	4	4	5	18
47	5	5	5	5	20
48	4	5	5	4	18
49	4	5	5	5	19
50	5	5	5	5	20
51	4	4	5	5	18
52	4	5	5	5	19
53	4	5	4	5	18
54	4	4	3	4	15
55	4	4	4	4	16
56	5	4	5	4	18
57	5	5	5	5	20
58	4	4	4	4	16
59	5	5	5	5	20
60	4	5	4	5	18

Tabulasi Data Variabel Kinerja (Y)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	TOTAL
1	5	4	4	4	4	21
2	5	4	4	4	4	21
3	5	4	5	4	4	22
4	5	4	5	5	4	23
5	4	4	5	4	4	21
6	5	4	4	4	4	21
7	4	4	4	4	4	20
8	5	4	5	4	4	22
9	4	4	4	4	5	21
10	4	4	4	5	5	22
11	4	4	4	4	4	20
12	5	5	5	4	4	23
13	5	5	5	5	5	25
14	5	5	4	4	4	22
15	5	4	5	5	4	23
16	5	5	4	5	5	24
17	5	5	4	4	5	23
18	5	4	4	4	5	22
19	5	5	4	5	5	24
20	5	5	5	5	5	25
21	5	5	5	5	4	24
22	5	5	5	5	4	24
23	5	4	5	5	4	23
24	5	5	5	5	5	25
25	5	5	5	5	5	25
26	4	5	5	5	4	23
27	4	5	4	4	5	22
28	4	4	4	4	5	21
29	4	4	4	4	5	21
30	4	5	3	4	4	20
31	4	5	3	4	4	20
32	5	4	4	4	4	21
33	5	4	4	4	4	21
34	5	4	5	4	4	22
35	5	4	5	5	4	23
36	4	4	5	4	4	21
37	5	4	4	4	4	21
38	4	4	4	4	4	20

<i>Sambungan..</i>						
39	5	4	5	4	4	22
40	4	4	4	4	5	21
41	4	4	4	5	5	22
42	4	4	4	4	4	20
43	5	5	5	4	4	23
44	5	5	5	5	5	25
45	5	5	4	4	4	22
46	5	4	5	5	4	23
47	5	5	4	5	5	24
48	5	5	4	4	5	23
49	5	4	4	4	5	22
50	5	5	5	5	5	25
51	4	5	5	4	5	23
52	4	5	5	5	5	24
53	5	5	5	5	5	25
54	4	4	5	3	5	21
55	4	4	4	4	4	20
56	5	4	5	5	5	24
57	5	5	5	5	5	25
58	4	4	4	4	5	21
59	5	5	4	5	5	24
60	5	5	5	5	5	25



Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
y	22.43	1.619	60
x1	21.90	1.591	60
x2	17.77	1.511	60

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x2, x1 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 ^a	.655	.643	.967

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	101.426	2	50.713	54.227	.000 ^a
	Residual	53.307	57	.935		
	Total	154.733	59			

a. Predictors: (Constant), x2, x1

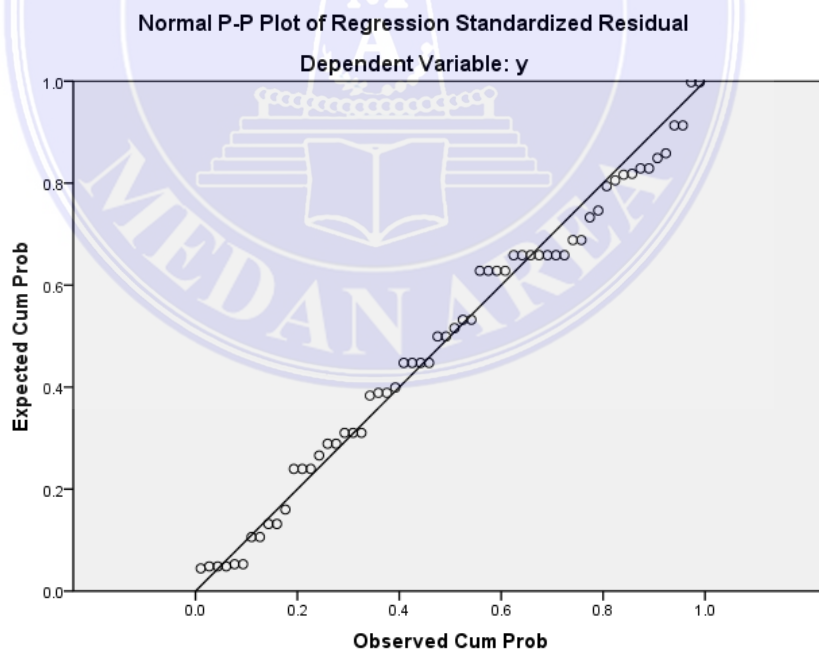
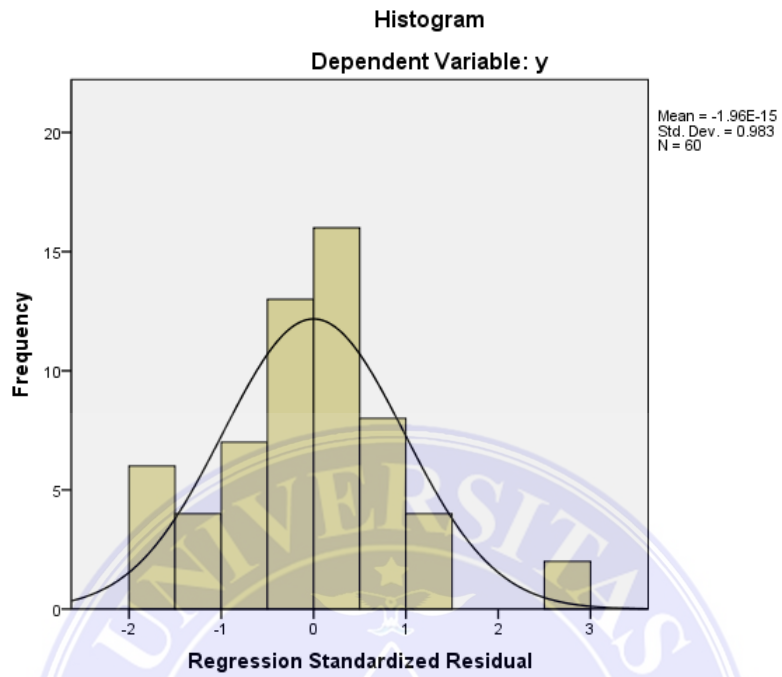
b. Dependent Variable: y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.732	1.846		2.021	.048		
	x1	.397	.095	.390	4.181	.000	.693	1.443
	x2	.563	.100	.525	5.625	.000	.693	1.443

a. Dependent Variable: y

Charts



Scatterplot
Dependent Variable: y

