

**PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN LAPANGAN
PADA PTPN IV EMBLASEN BAH-BUTONG
SIDAMANIK**

SKRIPSI

**OLEH :
JULIANA KRISTI SILALAH
NPM. 148320046**



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

**PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN LAPANGAN
PADA PTPN IV EMBLASEN BAH-BUTONG
SIDAMANIK**

SKRIPSI

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



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

Judul Skripsi : Pengaruh Semangat Kerja dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Lapangan Pada PTPN IV Emplasmen Bah-Butong Sidamanik

Nama : JULIANA KRISTI SILALAH

NPM : 148320046

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh
Komisi
Pembimbing



H. Amrin Mulia U. Nasution, SE, MM

Pembimbing I



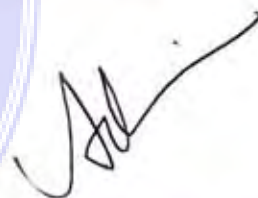
Yuni Syahputri SE, M.Si

Pembimbing II



Prof. Dr. H. Effendi, SE, M.Si

Dekan



Adelina Lubis, SE, M.Si

Ka. Prodi

Tanggal Lulus : 2018

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Apakah Pengaruh Semangat Kerja dan Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PTPN IV unit bah-butong Sidamanik”. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan lapangan Pada PT PTPN IV emplasmen bah-butong Sidamanik dan dengan menggunakan teknik sampling, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 64 responden diambil dari sebagian populasi.

Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa t_{hitung} pada variabel Semangat Kerja sebesar 5.656 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.670 dengan pengawasan yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja. Pada variabel Pengawasan sebesar 1.702 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 Pengawasan secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja. Berdasarkan hasil uji F maka diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 50.373 > 3.12 dengan sig $0,000 < \alpha_{0,05}$, menunjukkan PTPN IV Bah-butong, Sidamanik secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,611 Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\%$, sehingga diperoleh KD = 61,1%. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 61,1% Produktivitas Kerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh PTPN IV unit bah-butong Sidamanik. Sisanya sebesar 38,9,% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci: *Semangat Kerja, Pengawasan, Produktivitas Kerja*

Abstract

This study aims to determine "What is the influence of work morale and supervision on employee work productivity at PTPN IV unit of bah-butong Sidamanik". This type of research is associative is a research that is asking the relationship between two variables. Population in this research is all field employees At PTPN IV Emplasmen Bah-butong Sidamanik And by using the sampling technique, the number of samples in this study as many as 64 respondents taken from some population.

Based on t test results can be seen that t arithmetic on variable of work morale 5.656 is greater than t table of 1.670 with the supervision is sig 0.000 smaller than the limit of significance of 0.05. Based on these values, the work Supervision has a positive and significant effect on the purchasing decision variable. In lifestyle variable equal to 1.702 bigger than t table equal to 1.670 with probability t that is sig 0.000 smaller than limit of significance equal to 0,05, then partial lifestyle variable have positive and significant influence to variable purchase decision. Based on the result of F test, it is obtained the value of F count of $50.373 > 3.12$ with sig $0,000 < \alpha 0,05$, showing PTPN IV Bah-butong sidamnik simultaneously influential positively and significantly to the purchase decision variable. The value of R Square obtained is 0.611. To see the great influence of independent variables on dependent variable by calculating the coefficient of determination (KD) = $R^2 \times 100\%$, so obtained KD = 61,1%. This figure indicates that 61,1% of purchasing decisions (dependent variable) can be explained by PTPN IV Bah-butong Sidamanik The rest of 38,9,% is influenced by other factors not described in this study.

Keywords: work morale, supervision, work productivity

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Semangat Kerja dan Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Lapangan pada PTPN IV Emplasmen Bah-butong Sidamanik.** Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi dan bisnis Jurusan Manajemen Universitas Medan Area.

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, Pada Kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan menghaturkan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng,Msc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Effendi, SE, MSi selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area
3. Ibu Adelina Lubis SE, Msi selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Medan area
4. Bapak H. Amrin Mulia U .Nasution SE, MM selaku Pembimbing 1 yang dengan Kesabaran telah membimbing dan memberikan masukan-masukan yang berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi.
5. Ibu Yuni Syahputri SE,MSi selaku pembimbing II yang telah membimbing dan memberikan masukan dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Eka Dewi Setia Tarigan SE,MSi Selaku Sekretaris yang telah membimbing serta memberikan masukan dalam skripsi ini.
7. Pihak PTPN IV Bah-Butong , sidamanik yang telah memberikan izin dan waktu serta data yang diperlukan dalam penelitian ini.

8. Ucapan terimakasih yang tidak ternilai penulis ucapkan kepada Ayahanda Jubner Silalahi dan Ibunda tercinta Erna Delisma Panjaitan yang telah memberi Doa dan dukungan kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini serta Kakanda Juniar Septiana Silalahi, AmKeb yang selalu memberi motivasi dan inspirasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
9. Penulis Juga mengucapkan terima kasih kepada Tika Sihombing S.M , Judika Purba,S.M, Salmida,S.M, dan adik kost wella nainggolan , Melati Simanjuntak , Mastiur Manurung Dan Friska Tumanggor yang memberi dukungan dalam penyusunan skripsi ini , dan yang terkasih Benno Safinus Ginting ,S.Akun serta teman-teman stambuk 2014 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area yang begitu banyak membantu peneliti , yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

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

JULIANA KRISTI SILALAH

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah.....	3
1.3. Tujuan Penelitian.....	4
1.4. Hipotesis	4
1.5. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II : LANDASAN TEORITIS	
2.1. Produktivitas Kerja.....	6
2.1.1. Pengertian Produktivitas kerja	6
2.1.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja	7
2.1.3. manfaat penilaian produktivitas kerja	8
2.1.4. Indikator Produktivitas Kerja	9
2.2. Semangat Kerja	11
2.2.1. Pengertian Semangat Kerja	11
2.2.2. Pengukuran Semangat Kerja	12
2.2.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja	13
2.2.4. Indikator Semangat Kerja.....	14
2.3. Pengawasan	16
2.3.1. Pengertian Pengawasan	16
2.3.2. Tujuan Pengawasan	16
2.3.3. Teknik Pengawasan	18
2.3.4. Indikator Pengawasan.....	19
2.4. Penelitian Terdahulu	20
2.5. Kerangka Konseptual	21

BAB III : METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	22
3.2. Populasi dan Sampel	24
3.3. Definisi Operasional.....	24
3.4. Jenis dan Sumber Data.....	26
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	26
3.6. Teknik Analisis Data.....	27
3.7. Uji Asumsi Klasik	28
3.8. Analisis Regresi Berganda	30
3.9. Uji Hipotesis.....	31

BAB IV : PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum perusahaan	33
4.1.1. Struktur Organisasi PTPN IV.....	35
4.1.2. Tugas dan Tanggung Jawab pada PTPN IV	36
4.1.3. Penyajian Data Responden.....	38
4.1.4. Penyajian data Angket Responden.....	39
4.2. Hasil Penelitian.....	48
4.2.1. Uji Validitas Dan Reabilitas.....	48
4.2.2. Uji Statistik.....	50
4.2.3. Uji Asumsi Klasik	52
4.2.4. Uji Hipotesis.....	56
4.2.5. Koefisien Determinasi.....	58
4.2.6. Pembahasan.....	59

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan.....	60
5.2. Saran.....	61

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul/Teks	Halaman
Tabel II.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	20
Tabel III.1	Rincian Waktu Penelitian.....	23
Tabel III.2	Operasional variabel.....	25
Tabel III.4	Instrumen Skala Likert.....	27
Tabel IV.1	Jenis Kelamin Responden.....	38
Tabel IV.2.	Rendahnya Produktivitas kerja dapat menunda pekerjaan ..	39
Tabel IV.3	saya tetap semangat bekerja walaupun Tingkat Absensi yang tinggi	39
Tabel IV.4	saya tidak pernah berpikir untuk pindah walaupun tingkat perpindahan tinggi	40
Tabel IV.5	Tingkat Kerusakan Yang meningkat membuat saya berusaha untuk tetap fokus dalam bekerja.....	40
Tabel IV.6	Saya harus berusaha tenang supaya pekerjaan saya dapat terselesaikan secara optimal.....	41
Tabel IV.7	saya dituntut untuk lebih meningkatkan kinerja agar hasil kerja lebih baik.....	41
Tabel IV.8	Hasil kerja sudah memenuhi standar perusahaan melalui laporan Kerja.....	42
Tabel IV.9	Pengawasan yang dilakukan bukan hanya melihat kinerja saya melainkan sikap	42
Tabel IV.10	Adanya pengawasan supaya efektif dalam bekerja	43
Tabel IV.11	Atasan melakukan perbaikan atas penyimpangan yang terjadi	43
Tabel IV.12	Atasan harus mengadakan perbandingan atas kinerja karyawan dengan standart yang ditentukan	44
Tabel IV.13	Tugas dan tanggung jawab dilakukan sesuai Kemampuan saya	44
Tabel IV.14	Saya melakukan tugas dengan sungguh-sungguh karena pekerjaan ini penting bagi saya dan instasi yg terkait.....	45

Tabel IV.15	saya berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.....	45
Tabel IV.16	saya selalu bersedia datang ketempat kerja pada waktunya.	46
Tabel IV.17	disiplin kerja berpengaruh dengan ketaatan dan peraturan sudah dilakukan oleh para karyawan	46
Tabel IV.18	Estimasi Uji Validitas	47
Tabel IV.19	Hasil Uji Reabilitas X_1, X_2, Y	49
Tabel IV.20	Analisis Linier Berganda	50
Tabel IV.21	Uji Multikolinearitas.....	54
Tabel IV.23	Uji Simultan (Uji f).....	57
Tabel IV.24	Koefisien Determinasi	58



DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul/Teks	Halaman
Gambar II.1	Kerangka Konseptual.....	22
Gambar IV.1	Struktur Organisasi	34
Gambar IV.2	Histogram.....	52
Gambar IV.3	Normal <i>Probability Plot</i>	53
Gambar IV.4	Grafik <i>scatterplot</i>	55



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Peran sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang – orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya didalam menjalankan kegiatan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2010:128) produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa. Pentingnya produktivitas kerja mencakup banyak hal, dimulai dari produktivitas tenaga kerja, produktivitas organisasi, produktivitas modal, produktivitas pemasaran, produktivitas produksi, produktivitas keuangan dan produktivitas produk . peningkatan produktivitas, dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor diantaranya adalah motivasi yang diberikan, semangat dan ketrampilan yang dimiliki oleh karyawan, disiplin kerja, tingkat penghasilan, lingkungan kerja dan leknologi yang digunakan oleh perusahaan. Semangat kerja adalah Sebagai sesuatu yang positif dan sesuatu yang baik , sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaan dalam arti lebih baik Alex Nitisemito (2010:160). Semangat kerja merupakan hal penting yang harus dijalani oleh setiap karyawan diperusahaan manapun karena semangat kerja menggambarkan perasaan senang individu atau kelompok yang mendalam dan puas terhadap kondisi kerja, kerja sama dan lingkungan kerja serta mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan

produktif karena semangat kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Pengawasan atau controlling merupakan salah satu fungsi manajemen dalam pencapaian tujuan, memegang peranan yang sangat penting karena dengan adanya pengawasan kemungkinan terjadinya penyimpangan dapat dicegah, sehingga usaha untuk mengadakan perbaikan atau koreksi dapat segera dilakukan, menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan terry yang dikutip winardi (2011:395) .

PTPN IV Bah-butong, sidamanik adalah perusahaan BUMN yang bergerak dibidang perkebunan dan industri yang mengolah Teh hijau dan mencakup pengolahan areal dan tanaman, kebun bibit pemeliharaan tanaman yang di olah menjadi bahan baku berbagai industri. Semangat kerja merupakan hal penting yang harus dijalani oleh setiap karyawan di perusahaan manapun karena semangat kerja menggambarkan perasaan senang individu atau kelompok yang mendalam dan puas terhadap kebijakan, karir, kondisi kerja, kerja sama, Adapun ciri-ciri dari turunya semangat kerja yaitu, menurunnya produktivitas kerja, tingkat absensi yang tinggi ,menurunnya kedisiplinan, meningkatnya sabotase kerja. berdasarakan informasi yang didapat dari hasil wawancara bersama beberapa karyawan di PTPN IV Bah-butong, Sidamanik bahwa permasalahan yang dominan terhadap semangat kerja karyawan dapat terlihat dari, keterlambatan, cuti, dan tingkat absensi yang tinggi yang dikarenakan beban kerja yang membosankan sehingga karyawan cenderung tidak masuk kerja tanpa keterangan ber akibat pada tidak betahnya karyawan bekerja didalam perusahaan. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, suatu perusahaan perlu menggerakkan serta memantau karyawannya melalui

instrument pengawasan sehingga karyawan bisa disiplin dan semangat bekerja dan karyawan juga dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Apabila terjadinya pengawasan yang lemah akan membuat kinerja karyawan menurun sehingga produktivitas kerja kurang optimal. Pengawasan yang lemah apabila pimpinan perusahaan tidak tegas memberikan sanksi kepada karyawannya sehingga penyimpangan terjadi di perusahaan tersebut. Dengan demikian, adanya pengawasan akan mendorong karyawan lebih giat dalam bekerja dan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Berdasarkan Uraian tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Semangat Kerja dan Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PTPN IV unit bah-butong Sidamanik”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Semangat Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan lapangan PTPN IV empl.Bah-butong , Sidamanik?
2. Apakah Pengawasan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Karyawan lapangan PTPN IV Empl.Bah-butong, Sidamanik?
3. Apakah Semangat Kerja dan Pengawasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pada Karyawan Lapangan PTPN IV Empl.Bah-butong,Sidamanik?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah Semangat Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan lapangan PTPN IV emplasmen Bah-butong, sidamanik.
2. Untuk mengetahui apakah Pengawasan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan lapangan PTPN IV Emplasmen. Bah-butong, Sidamanik.
3. Untuk mengetahui apakah Semangat Kerja dan pengawasan berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan lapangan PTPN IV Emplasmen. Bah-butong, Sidamanik.

1.4. Hipotesis

Menurut sugiyono (2012:51) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan”. Berdasarkan rumusan masalah dan teori-teori dikemukakan hipotesis, yaitu :

1. Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN IV Bah-butong sidamanik.
2. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN IV Bah-butong sidamanik
3. Semangat Kerja dan Pengawasan berpengaruh Positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN IV Bah-butong.

1.5. Manfaat Penelitian

Dengan adanya hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Sebagai salah satu bahan masukan bagi Pimpinan perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan dalam bentuk peningkatan semangat kerja karyawan, dan pengawasan guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2. Bagi Peneliti

Bagi peneliti diharapkan tulisan ini dapat menambah wawasan, informasi serta pengetahuan terkait dengan produktivitas kerja karyawan sekaligus sebagai sarana aplikasi terhadap ilmu yang didapat pada waktu perkuliahan.

3. Bagi Peneliti Lainnya

Sebagai bahan tambahan pengetahuan dan referensi bagi peneliti di masa yang akan datang khususnya mengenai Semangat kerja, pengawasan dan produktivitas kerja.

4. Bagi Akademisi

Sebagai acuan akademis sekaligus menambah perbendaharaan perpustakaan UMA(Universitas Medan Area) guna membantu para mahasiswa dalam menghadapi pemecahan masalah yang sama.

BAB II

LANDASAN TEORI

1.1. Produktivitas Kerja

1.1.1. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja secara umum dapat menjadi tolak ukur keberhasilan suatu organisasi. Ketika perusahaan mampu mencapai target/ budgetting yang telah ditetapkan, maka perusahaan tersebut dapat dikatakan memiliki produktivitas yang cukup baik namun harus dalam penilaian beberapa aspek tertentu. Menurut Hasibuan (2010:128) produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa. Dari pemahaman diatas dapat dikatakan bahwa produktivitas menyentuh berbagai aspek dalam diri manusia seperti sikap, mental, etika dan keahlian sehingga dapat dijadikan sebagai pendorong dalam meningkatkan mutu untuk menjadi lebih baik setiap harinya.

Menurut Wibowo (2011:109) produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Ardana dkk (2012:270) menyatakan bahwa produktivitas merupakan perbandingan efektivitas menghasilkan keluaran (output) dengan efisiensi penggunaan sumber-sumber masukan (input). Menurut Yuniarsih (2009:156) bahwa produktivitas kerja dapat diartikan sebagai “Hasil kongkrit(produk) yang dihasilkan dalam waktu tertentu dalam proses kerja” dalam hal ini semakin tinggi produk yang dihasilkan dikatakan bahwa tingkat produktivitas mempunyai nilai yang tinggi begitupun

sebaliknya. Banyak yang berpendapat bahwa semakin besar produksinya, semakin besar produktivitasnya.

1.1.2. Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja

Adapun faktor-faktor yang mendukung peningkatan produktivitas kerja, menurut Sutrisno (2009:102), sebagai berikut: pelatihan, mental dan kemampuan fisik karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan.

Sedarmayanti (2009:71) beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, sebagai berikut:

a. Sikap mental, yaitu berupa :

1. motivasi kerja
2. Disiplin kerja
3. Etika kerja

b. Pendidikan

pada umumnya orang yang memiliki pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas yang berpengaruh terhadap produktivitas.

c. Ketrampilan

apabila karyawan semakin terampil maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik.

d. Pengawasan

Untuk menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai kinerja yang ditetapkan

- e. Tingkat penghasilan
dapat menimbulkan konsentrasi kerja, menimbulkan semangat bekerja, dan karyawan juga dapat memanfaatkan kemampuan yang ia miliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.
- f. Gizi dan kesehatan,
apabila hal ini dapat dipenuhi maka pegawai akan dapat bekerja lebih kuat dan lebih bersemangat
- g. Lingkungan dan iklim kerja,
akan mendorong pegawai senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan baik menuju ke arah peningkatan produktivitas.

1.1.3. Manfaat Penilaian Produktivitas Kerja

Sebuah perusahaan tidak mungkin dapat berjalan dengan lancar, jika para karyawannya tidak bekerja secara optimal. Karena pentingnya dampak kinerja karyawan maka manajemen nya harus memiliki tanggung jawab besar untuk memastikan produktivitas karyawannya.

Menurut Muchdarsyah Sinungan (2005) menyatakan manfaat pengukuran produktivitas Kerja antara lain :

- a. Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan
- b. Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya : pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
- c. Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer dan demosi.

- d. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan
- e. Untuk perencanaan dan pengembangan karir

1.1.4. Indikator Produktivitas Kerja

Informasi mengenai indikator-indikator produktivitas masih sangat terbatas pada indeks produktivitas rata-rata, sehingga manfaat dan informasi yang diperoleh dari indicator produktivitas itu terlalu sedikit.

Indikator Produktivitas Menurut Sutrisno (2011:104) produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut:

- a. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka.

- b. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

- c. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

d. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan.

e. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

f. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

1.2. Semangat Kerja

1.2.1. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja menggambarkan keseluruhan suasana yang dirasakan parakaryawan dalam perusahaan. Semangat Kerja yang tinggi akan tampak berupa kesediaan bekerja keras dengan sungguh-sungguh , bergairah, bekerja dengan

senang dan bertanggung jawab terhadap tugas, adanya hubungan yang harmonis dan bekerja sama dalam bekerja yang didukung dengan kondisi lingkungan kerja yang baik dan kesempatan mengembangkan diri (sunarto,2006:26). Semangat kerja atau moral kerja merupakan sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan tanpa menambah kelelahan, yang menyebabkan karyawan dengan antusias ikut serta dalam kegiatan – kegiatan dan usaha – usaha kelompok sekerjanya, dan membuat karyawan tidak mudah terkena pengaruh dari luar, terutama dari orang – orang yang mendasarkan sasaran mereka itu atas anggapan bahwa satu – satunya kepentingan pemimpin perusahaan itu terhadap dirinya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar – besarnya darinya dan memberi sedikit mungkin.

Menurut Novianingsih (2013:43) Semangat kerja dapat dikatakan sebagai reaksi emosional dan mental yang muncul dalam diri seseorang untuk berusaha melakukan pekerjaan dengan lebih giat, antusias dan sungguh-sungguh sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan lebih baik. Sedangkan menurut Nitisemito (Dermawan 2009:2) Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif Nitisemito (Darmawan 2009: 2).

Menurut Tohardi (2008:427) semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Dari beberapa pendapat tersebut dapat penulis simpulkan bahwa yang dimaksud dengan semangat kerja adalah kemampuan atau

kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerjasama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaanya untuk mencapai tujuan organisasi.

1.2.2. Pengukuran Semangat Kerja

Menurut Moekijat (2010:131) bahwa semangat kerja yaitu kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama . seseorang yang memiliki semangat kerja tinggi mempunyai alasan tersendiri untuk bekerja yaitu benar-benar menginginkannya. Hal ini membuat seseorang tersebut memiliki kegairahan kualitas bertahan dalam menghadapi kesulitan untuk melawan frustasi, dan untuk memiliki semangat berkelompok.

Menurut Nitisemito (2008), faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja adalah:

1. Absensi

karena absensi menunjukkan ketidakhadiran karyawan dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan, dan pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi tanpa diberi wewenang. Yang tidak diperhitungkan sebagai absensi adalah diberhentikan untuk sementara, tidak ada pekerjaan, cuti yang sah atau periode libur, dan pemberhentian kerja

2. Kerja sama dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain

Kerja sama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka berdasarkan untuk mencapai tujuan

bersama. Selain itu, kerjasama dapat dilihat dari kesediaan untuk saling membantu di antara rekan sekerja sehubungan dengan tugas-tugasnya dan terlihat keaktifan dalam kegiatan organisasi.

3. Kepuasan kerja

sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

4. Kedisiplinan

sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Dalam praktiknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar dari peraturan-peraturan yang ditaati oleh sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan.

1.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Semangat kerja membutuhkan perhatian yang teratur, diagnosis dan pengobatan yang layak seperti halnya dengan kesehatan. Semangat kerja agak sukar diukur karena sifatnya abstrak. Semangat kerja merupakan gabungan dari kondisi fisik, sikap, perasaan, dan sentimen karyawan.

Sedangkan menurut Adnyani (2008:207), secara umum perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kebanggaan Pekerja atas pekerjaannya dan kepuasannya dalam menjalankan pekerjaan dengan baik.
2. Sikap para pekerja terhadap atasannya.
3. Hasrat pekerja untuk maju

4. Perasaan bahwa pekerja diperlakukan secara baik, baik secara moril maupun material
5. Kemampuan pekerja untuk bergaul dengan karyawan sekerjanya
6. Kesadaran pekerja untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Membina semangat kerja perlu dilakukan secara terus-menerus agar mereka menjadi terbiasa mempunyai semangat kerja yang tinggi. Dengan kondisi yang demikian, pekerja diharapkan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan kreatif. Pembinaan semangat kerja dalam suatu pekerjaan tentulah pimpinan sebagai atasan.

1.2.4. Indikator Semangat kerja

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

1. Rendahnya produktivitas kerja

Menurunnya 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.

2. Tingkat absensi yang naik atau tinggi

Pada umumnya, bila semangat kerja menurun, maka karyawan dihindangi rasa malas untuk bekerja. Apalagi kompensasi atau upah yang diterimanya

tidak dikenakan potongan saat mereka tidak masuk bekerja. Dengan demikian dapat menimbulkan penggunaan waktu luang untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi, meski hanya untuk sementara.

3. Labour turn over atau tingkat perpindahan karyawan yang tinggi

Keluar masuk karyawan yang meningkat terutama disebabkan karyawan mengalami ketidaksenangan atau ketidaknyamanan saat mereka bekerja, sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja. Manajer harus waspada terhadap gejala-gejala seperti ini.

4. 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.

5. Kegelisahan dimana-mana

Kegelisahan tersebut dapat berbentuk ketidaktenangan dalam bekerja, keluhan kesah serta hal-hal lain. Terusiknya kenyamanan karyawan memungkinkan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan organisasi itu sendiri.

6. Tuntutan yang sering terjadi

Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Organisasi harus mewaspadaai tuntutan secara massal dari pihak karyawan.

1.3. Pengawasan

1.3.1. Pengertian Pengawasan

Menurut Sarwoto (2010:94), mengatakan bahwa pengawasan itu merupakan kegiatan seorang manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki. Seorang manajer mengelola agar tercapai hasil-hasil yang diinginkan atau direncanakan. Keberhasilan atau kegagalan yang disajikan hasil-hasil ini dipertimbangkan dari Segi tujuan yang sudah ditentukan. Hal ini mencakup pengawasan, yaitu mengevaluasi pelaksanaan kerja, dan jika perlu, memperbaiki apa yang sedang dikerjakan untuk menjamin tercapainya hasil-hasil menurut rencana. Menurut Siswandi (2011:195) mendefinisikan pengawasan adalah memonitor pelaksanaan rencana apakah yang telah dikerjakan dengan benar atau tidak atau suatu proses yang menjamin bahwa tindakan telah sesuai dengan rencana. Pengawasan mempunyai arti penting bagi setiap perusahaan, pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara efisien dan efektif, sesuai rencana yang ditetapkan sebelumnya.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah suatu proses yang mendasar dalam bentuk pemeriksaan atau memonitor apakah yang telah di kerjakan karyawan dengan benar atau tidak sesuai dengan tugas pekerjaan tersebut. Pengawasan adalah suatu proses untuk menilai kesesuaian pekerjaan para anggota organisasi pada berbagai bidang dan berbagai tindakan manajemen dengan program yang telah ditetapkan sebelumnya.

1.3.2. Tujuan Pengawasan

Terwujudnya tujuan yang dikehendaki oleh organisasi sebenarnya tidak lain merupakan tujuan dari pengawasan. Sebab setiap kegiatan pada dasarnya selalu mempunyai tujuan tertentu. Oleh karena itu pengawasan mutlak diperlakukan dalam usaha pencapaian suatu tujuan.

Tujuan pengawasan menurut (Siswandi, 2011:96) meliputi:

1. Pengukuran kepatuhan terhadap kebijakan, rencana, prosedur, peraturan, dan hukum yang berlaku.
2. Menjaga sumber daya yang dimiliki organisasi.
3. Pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi.
4. Dipercayainya informasi dan keterpaduan informasi yang ada di dalam organisasi.
5. Kinerja yang sedang berlangsung dan kemudian membandingkan aktual dengan standar serta menetapkan tingkat penyimpangan yang kemudian mencari solusi yang tepat.

Menurut Siswandi (2011:196) ada tiga tipe dasar pengawasan yaitu:

1. Pengawasan Pendahuluan (*feedforward control*)

Pengawasan Pendahuluan, atau sering disebut *steering control*, dirancang untuk mengantisipasi masalah-masalah atau penyimpangan-penyimpangan dari standar atau tujuan dan memungkinkan koreksi dibuat sebelum suatu tahap kegiatan tertentu diselesaikan.

2. Pengawasan Concurrent (*concurrent control*)

Pengawasan ini, sering disebut pengawasan “Ya Tidak”, *screening control* berhenti terus” dilakukan selama suatu kegiatan berlangsung. Tipe

pengawasan concurrent merupakan proses dimana aspek tertentu dari suatu prosedur harus disetujui dulu, atau syarat tertentu harus dipenuhi dulu sebelum kegiatan-kegiatan bias dilanjutkan, atau menjadi semacam peralatan *double-check* yang lebih menjamin ketepatan pelaksanaan suatu kegiatan

3. Pengawasan Umpan Balik (feedback control)

Pengawasan umpan balik, juga dikenal sebagai *past-action controls*, mengukur hasil-hasil dari suatu kegiatan yang telah diselesaikan.

1.3.3. Teknik Pengawasan

Teknik pengawasan adalah cara melaksanakan pengawasan dengan terlebih dahulu menentukan titik-titik pengawasan sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan mengenai keadaan keseluruhan kegiatan organisasi. Teknik pengawasan menurut Siagian (2008 :139-140) pada dasarnya dilaksanakan oleh administrasi dan manajemen dengan mempergunakan dua teknik yaitu pengawasan langsung (direct control) dan pengawasan tidak langsung (indirect control).

a. Pengawasan Langsung (Direct Control)

Yang dimaksud dengan pengawasan langsung yaitu apabila pimpinan organisasi melakukan langsung sendiri pengawasan terhadap kegiatan yang sedang dijalankan oleh para bawahannya. Pengawasan langsung ini dapat berbentuk :

1. inspeksi langsung
2. on-the-spot observation (pengamatan langsung), dan
3. on-the-spot report (melaporkan langsung).

Namun karena banyak dan kompleksnya tugas-tugas seorang pimpinan terutama dalam sebuah organisasi besar maka seorang pemimpin tidak mungkin dapat selalu menjalankan pengawasan langsung. Karena itu sering pula pemimpin melakukan pengawasan tidak langsung.

a. Pengawasan Tidak Langsung (Indirect Control)

Yang dimaksud dengan pengawasan tidak langsung adalah pengawasan yang tidak langsung dilakukan oleh pimpinan tetapi melalui perantara seperti laporan. Laporan tersebut dapat berbentuk secara lisan maupun tertulis.

2.3.4. Indikator Pengawasan

Menurut Manullang (2004 : 184) beberapa indikator yang dipakai untuk mengukur pengawasan yaitu :

1. Menentukan alat ukur (pedoman baku standar) pelaksanaan.

Tahap pelaksanaan, dimana standar mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil-hasil

2. Mengadakan penilaian

Penilaian atau pengukuran terhadap pekerjaan yang sudah dikerjakan yaitu dengan ukuran atau pedoman baku yang ditetapkan untuk mengetahui suatu penilaian yang dilakukan oleh pengawas dengan melihat hasil kerjanya dan laporan tertulisnya.

3. Mengadakan pengamatan

Mengamati dan meneliti pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

4. Membandingkan antara pelaksanaan pekerjaan penyimpangan-penyimpangan yang terjadi saat bekerja.

5. Mengadakan perbaikan

Perbaikan atau pembetulan atas penyimpangan yang terjadi, sehingga pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan apa yang direncanakan. Melakukan tindakan koreksi/perbaikan bila hasil analisa menunjukkan adanya tindakan koreksi, tindakan ini harus diambil.

2.3. Penelitian terdahulu

Secara ringkas, penelitian-penelitian terdahulu dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel II.1
Ringkasan penelitian terdahulu

No	Peneliti	Judul penelitian	Variabel	Hasil penelitian
1	Dunggio (2013)	Semangat kerja dan disiplin kerja Terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Raharja cabang Sulawesi Utara.	$X_1 =$ Semangat kerja $X_2 =$ Disiplin kerja $Y =$ Produktivitas kerja	Terdapat pengaruh signifikan variabel semangat kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Raharja Cabang Sulawesi Utara.

2	Rismaida (2010)	Pengaruh Pengawasan Kerja, disiplin Kerja terhadap produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan di Kabupaten simeulue Aceh	X_1 = Pengawasan kerja X_2 = disiplin Kerja Y = Produktivitas Kerja	Hasil penelitian bahwa pengawasan kerja dan disiplin kerja secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan di Kabupaten Simeulue Aceh
3	Sinaga (2009)	Pengaruh Pengawasan Terhadap produktivitas kerja pegawai Departemen Pekerjaan Umum(Direktorat Jendral Bina Marga SNVT) Medan	X_1 = Pengawasan kerja Y = Produktivitas kerja	Pengawasan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja pegawai Departemen pekerjaan Umum (Direktorat Jendral Bina Marga SNVT) Medan

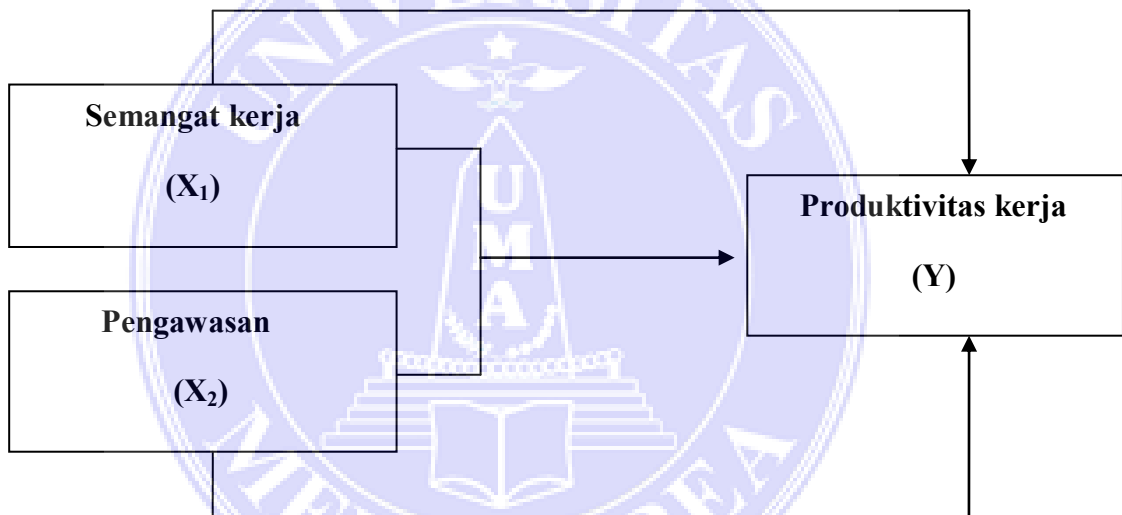
2.4. Kerangka Konseptual

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: 89) Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana pengaruh pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, karena hal ini sangat penting sebagai

bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik kedua variabel yang akan diteliti nantinya

Berdasarkan uraian - uraian diatas maka hubungan antara variable – variable bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini digambarkan dalam kerangka konseptual .

Kerangka konseptual pada penelitian ini dapat ditunjukkan pada gambar di bawah ini :



Gambar II.1 Kerangka konseptual

BAB III

METODE PENELITIAN

1.1. Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian

1.1.1. Jenis Penelitian

Berdasarkan metode penelitian yang dilakukan, penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2012: 11), penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variable bebas terhadap variable terikat dan seberapa erat atau hubungan itu kedua variable tersebut.

1.1.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PTPN IV Bah-butong, sidamanik yang berlokasi Jl Pabrik Bah-butong, kec. sidamanik, kab. simalungun. Waktu penelitian akan dilaksanakan enam bulan terhitung mulai dari bulan Januari 2018 sampai dengan Juni 2018.

Tabel III.1
Rincian Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	2018				
		jan	feb	mar	Apr	Mei
1.	Bimbingan Proposal	■	■			
2.	Seminar Proposal		■			
3.	Pengumpulan Data			■		
4.	Analisa Data				■	
5.	Penulisan Skripsi				■	
6.	Bimbingan Skripsi					■
7.	Seminar Hasil					
8.	Sidang Meja Hijau					■

1.2. Populasi dan Sampel

1.2.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2009) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian di tarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan petik di PTPN IV Empl bah-butong berjumlah 256 orang.

1.2.2. Sampel

Menurut sugyono (2012:73), “sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Untuk menentukan jumlah sampel penulis mengutip pendapat Arikunto (2010:134) “Apabila jumlah subjek kurang dari 100 orang lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi dan bila jumlah populasi lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih”. Uraian di atas penulis menetapkan 25% dari total populasi 256 yaitu 64 orang karyawan pemetik teh di PTPN IV Empl Bah-butong ,Sidamanik.

1.3. Definisi Operasional

Definisi Operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai bagaimana caranya mengukur suatu variable. Definisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Dibawah ini definisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan :

Tabel III.2
Definisi Operasional

Variable	Definisi Operasional	Indikator	Ukuran
Semangat Kerja (X ₁)	reaksi emosional dan mental yang muncul dalam diri seseorang untuk berusaha melakukan pekerjaan dengan lebih giat, antusias dan sungguh-sungguh sehingga pekerja tersebut dapat diselesaikan dengan lebih baik novianingsih, (2013)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rendahnya produktivitas kerja 2. Tingkat absensi 3. Labourn turn over 4. Kerusakan 5. Kegelisahan 6. Tuntutan 	Likert
Pengawasan Kerja (X ₂)	memonitor pelaksanaan rencana apakah yang telah dikerjakan dengan benar atau tidak atau suatu proses yang menjamin bahwa tindakan telah sesuai dengan rencana.. Siswandi(2011)	<ol style="list-style-type: none"> 1. menetapkan alat ukur 2. Pengamatan 3. Penilaian 4. perbandingan 5. Perbaikan 	Likert
Produktivitas Kerja (Y)	Hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan dalam waktu tertentu dalam proses kerja” dalam hal ini semakin tinggi produk yang dihasilkan dikatakan bahwa tingkat produktivitas mempunyai nilai yang tinggi begitupun sebaliknya Yuniarsih (2009)	<ol style="list-style-type: none"> 1. semangat Kerja 2. kemampuan Kerja 3. meningkatkan hasil yang dicapai 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. efisien 	Likert

1.4. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah :

1). Data Primer

Data Primer ialah data yang diperoleh secara langsung dari responden terpilih pada lokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan memberikan kuesioner (daftar pertanyaan) dan melakukan wawancara langsung kepada karyawan lapangan PTPN IV Empl. Bahbutong, Sidamanik.

2). Data Sekunder

Data berupa sejarah dan keadaan perusahaan, buku, artikel, dan tulisan ilmiah yang berhubungan dengan penelitian.

1.5. Teknik Pengumpulan Data

Ada Pun Metode Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Pengamatan (*Observation*)

Yaitu, dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.

2. Wawancara (*Interview*)

merupakan teknik pengumpulan data dengan cara melakukan wawancara langsung kepada karyawan PTPN IV Unit Bah-butong, Sidamanik..

3. Kuesioner

merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dimana Responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan dimana responden memilih jawaban.

Instrumen Skala Likert
Tabel III.3

No.	Pertanyaan	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu (RR)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Adapun yang menjadi skala pengukuran data dalam penelitian ini adalah skala Likert.

3.6. Teknik Analisa Data

3.6.1. Uji Validitas

Untuk mendapatkan kualitas hasil penelitian yang bermutu dan baik sudah semestinya rangkaian penelitian harus dilakukan dengan baik. Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Bila koefisien korelasi (r) lebih besar dari r tabel (0,3), maka pertanyaan tersebut dikatakan valid (Sugiyono, 2005:109). Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengan kriteria sebagai berikut:

Jika r hitung $>$ r tabel, maka pertanyaan dinyatakan valid

Jika r hitung $<$ r tabel, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

3.6.2. Uji reliabilitas

Digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk Sedarmayanti, (2011:169). Uji reliabilitas dilakukan dengan menguji butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas dan akan ditentukan reliabilitasnya dengan bantuan program SPSS. Dengan ketentuan apabila r positif α positif $>$ r table, maka pernyataan reliable atau handal. Uji Relibilitas ditentukan reliabilitas dengan criteria sebagai berikut :

jika r alpha $>$ r tabel maka pernyataan dinyatakan valid

jika r alpha $>$ r tabel maka pertanyaan dinyatakan tidak reliabel

3.7. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsiklasik adalah persyaratan statistic yang harus dipenuhi pada analisa regresi linier berganda yang berbasis Ordinary Least Square (OLS) (Situmorang dan Lutfi,2014:114). Uji asumsi klasik terbagi atas tiga uji model yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas.

3.7.1. 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 menceg ke kiri atau menceg ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan kurva PP-Plots, untuk memastikan apakah data di sepanjang garis diagonal normal maka dilakukan uji kolmogorov smirnov.

3.7.2. Uji Multikolinearitas

Uji ini diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu variable, Sedarmayanti(2011:158). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable independen, Ghozali (2011:105). Jika variable independen saling berkorelasi, maka variabel – variable ini tidak ortogonal. Variabel orthogonal a variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variable independen sama dengan nol. Adanya multikolinearitas dapat di lihat Dari Tolerance value atau nilai Variance Inflation Factor (VIF). Batas Tolerance value adalah 0,1 dan batas VIF adalah 5. Apabila Tolerance value $< 0,1$ atau VIF > 5 maka terjadi multikolinieritas. Tetapi jika Tolerance value $> 0,1$ atau VIF < 5 maka tidak terjadi multikolinearitas.

3.7.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan lain, Sedarmayanti (2011:159). Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian masalah heterokedastisitas dalam model regresi dilakukan dengan menggunakan uji statistic berupa Uji Glejser.

3.8. Analisis Regresi Berganda

Metode ini digunakan untuk mengetahui pengaruh hubungan dari variabel-variabel independen dan variabel dependen. Untuk menganalisis data menggunakan model analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS *for windows* 20.00 dengan persamaan sebagai berikut:

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

Dimana: Y = produktivitas kerja

a = Konstanta

b_1 - b_2 = Koefisien regresi

X_1 = Semangat kerja

X_2 = Pengawasan

e = eror (tingkat kesalahan)

3.9. Uji Hipotesis

3.9.1. Uji Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variable bebas berpengaruh terhadap variable terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$), Kriteria pengujiannya adalah :

Dimana :

$F_{hitung} > F_{tabel}$ = Jika Variabel bebas berpengaruh terhadap variable terikat.

$F_{hitung} < F_{tabel}$ = Jika variable bebas tidak berpengaruh terhadap variable terikat.

3.9.2. Ujian 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% ($\alpha = 0,05$).

kriteria pengujiannya adalah :

Dimana :

$t_{hitung} > t_{tabel}$ = Jika variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

$t_{hitung} < t_{tabel}$ = Jika variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat

3.9.3. Koefisien determinasi (R^2)

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat ditentukan dengan koefisien determinasi $D = r^2 \times 100\%$ koefisien determinasi R^2 Pada intinya mengukur bagaimana kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Pengujian kontribusi pengaruh dari seluruh variabel bebas (X) terhadap variabel (Y) dapat dilihat dari koefisien determinasi R^2 dimana $0 \leq R \leq 1$.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnyani, I.G 2008, *Membina Semangat Kerja Untuk Meningkatkan produktivitas Kerja Karyawan* . Buletin studi ekonomi Universitas udayana, Denpasar
- Ahmad , Tohardi, 2008, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia,*
Mandar Maju, Bandung
- Ardana, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Graha Ilmu, Yogyakarta
- Arikunto ,S, 2010, *Prosedur Penelitian* :Suatu pendekatan praktik Edisi Revisi,
Rineka Cipta, Jakarta
- Ghozali,Imam, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19* (edisi kelima), Universitas Diponegoro, Semarang
- Hasibuan, 2010, *Manajemen Sumber Daya manusia,* Bumi Aksara , Jakarta
- Manullang, 2004. *Dasar-dasar Manajemen.* Gajah Mada University Press,
Yogyakarta.
- Moekijat , 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Penerbit mandar maju ,
Bandung
- Nitisemito, Alex 2010, *Manajemen Personalia* , Ghalia Indonesia, Jakarta
- Novianingsih,2013, *Hubungan pengawasan pimpinan dengan semangat kerja pegawai badan pendidikan dan pelatihan,* Sumatera Barat
- Sarwoto , 2010, *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen, cetakan keenambelas,*
Ghalia Indonesia, Jakarta.

- Sedarmayanti ,2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar maju, Bandung.
- Siagian, Sondang P, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, , Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah, 2005. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Edisi Kedua. Bumi Aksara, Jakarta
- Siswandi, 2011, *Aplikasi Manajemen Perusahaan : Analisis Kasus dan Pemecahannya*, Edisi 3, penerbit Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kualitatif ,kuantitatif dan R&D*, Alfabeta, bandung
- Sutrisno, H.Edy, 2011.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Kencana , Jakarta
- Sunarto, 2009.*Pengertian pengantar Statistika untuk penelitian pendidikan , sosial, komunikasi, Ekonomi, dan Bisnis*. Alfabeta, bandung.
- Wibowo, 2011, *Manajemen Kinerja*, PT, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Winardi, 2011, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, PT, Rineka Cipta. Jakarta
- Yuniarsih,Suwatno,2009, *Manajemen Sumber Daya manusia* ,PT Alfabeta, Bandung

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN LAPANGAN PADA PTPN IV EMPLASMEN BAH-BUTONG, SIDAMANIK

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

I DATA RESPONDEN (No. Responden:)

1. Nama : _____
2. Usia : _____
3. Jenis kelamin : _____

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 SEMANGAT KERJA (X1)

NO	KETERANGAN	SS	S	RR	TS	STS
Rendahnya produktivitas kerja						
1	Rendahnya produktivitas kerja terkadang membuat pekerjaan Menjadi tertunda					
Tingkat absensi yang naik dan tinggi						
2	Saya akan tetap semangat bekerja walaupun tingkat absensi naik dan tinggi					
Labour turn over atau tingkat perpindahan karyawan yang tinggi						
3	Saya tidak pernah berpikir untuk pindah ke tempat lain walaupun tingkat perpindahan karyawan tinggi					
Tingkat kerusakan yang meningkat						
4	tingkat kerusakan yang meningkat membuat Saya tetap fokus dalam menyelesaikan pekerjaan					
Kegelisahan dimana-mana						
5	Saya harus berusaha tenang supaya pekerjaan saya dapat terselesaikan dengan optimal					
Tuntutan yang sering terjadi						
6	Saya harus lebih meningkatkan kinerja agar hasil kerja lebih baik					

2. VARIABEL BEBAS PENGAWASAN (X2)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
Penentuan alat ukur pelaksanaan						
1	Hasil kerja sudah memenuhi standar perusahaan melalui hasil laporan kerja					
Mengadakan Penilaian						
2	Pengawasan yang dilakukan bukan hanya melihat kinerja saya melainkan Sikap					
Mengadakan pengamatan						
3	Adanya pengawasan supaya efektif dalam bekerja					
Mengadakan Perbaikan						
4	Atasan melakukan perbaikan atas penyimpangan kerja yang terjadi					
Mengadakan Perbandingan						
5	Atasan harus membandingkan kinerja karyawan dengan standart yang ditentukan					

3. VARIABEL TERIKAT PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

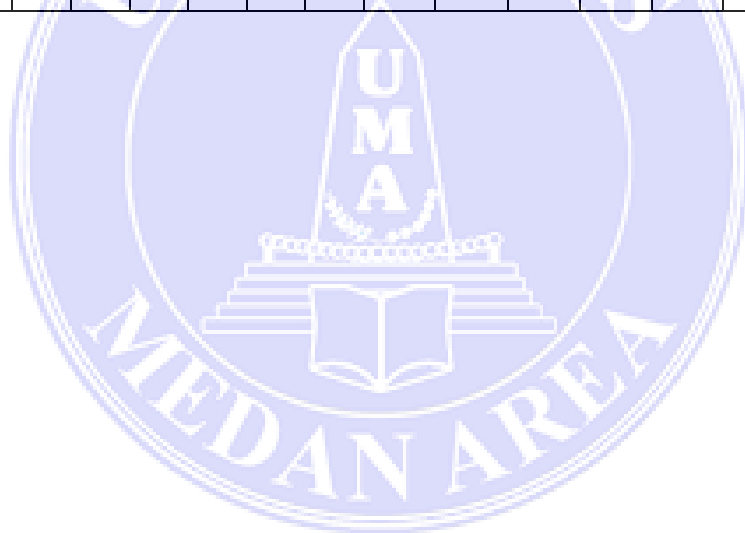
NO	KETERANGAN	SS	S	RR	TS	STS
Kemampuan						
1	Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan saya					
Meningkatkan hasil yang dicapai						
2	Saya melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh karena pekerjaan ini penting bagi saya dan instansi terkait.					
Pengembangan diri						
3	.Saya selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.					
Mutu						
4	. Saya selalu bersedia datang ke tempat kerja tepat pada waktunya					
Efisiensi						
5	Disiplin kerja berkaitan dengan ketaatan dan peraturan sudah dilaksanakan oleh para karyawan					

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

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	X1	X2	Y
1	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	24	21	21
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	24	21	19
3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	25	22	19
4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	26	23	21
5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	26	21	20
6	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	28	21	22
7	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	27	22	24
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	24	20	21
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	24	21	20
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	24	20	20
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	24	21	21
12	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	25	22	21
13	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	24	23	23
14	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	25	20	21
15	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	27	24	21
16	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	29	25	25
17	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	25	22	20
18	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	27	22	23
19	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	28	25	24
20	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	26	24	22
21	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	27	24	22
22	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	28	25	24
23	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	29	24	24
24	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	29	24	24
25	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	29	23	24
26	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	26	22	24
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	25	25
28	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	30	24	25
29	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	29	23	24
30	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	26	23	22
31	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	26	22	22
32	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	24	21	21
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	24	21	19
34	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	25	22	19
35	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	26	23	21
36	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	26	21	20
37	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	28	21	22
38	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	27	22	24
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	24	20	21
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	24	21	20
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	24	20	20
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	24	21	21
43	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	25	22	21
44	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	24	23	23
45	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	25	20	21

46	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	27	24	21
47	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	29	25	25
48	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	25	22	20
49	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	27	22	23
50	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	28	25	24
51	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	26	24	22
52	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	27	24	22
53	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	24	21	21
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	24	21	19
54	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	25	22	19
55	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	26	23	21
56	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	26	21	20
57	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	28	21	22
58	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	27	22	24
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	24	20	21
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	24	20	21
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	24	21	20
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	24	20	20
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	24	21	21
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	24	21	21



Variabel Semangat Kerja (X1)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	9.4	9.4	9.4
	4	40	62.5	62.5	71.9
	5	18	28.1	28.1	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	46	71.9	71.9	71.9
	5	18	28.1	28.1	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	39	60.9	60.9	60.9
	5	25	39.1	39.1	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	42	65.6	65.6	65.6
	5	22	34.4	34.4	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	36	56.3	56.3	56.3
	5	28	43.8	43.8	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	45	70.3	70.3	70.3
	5	19	29.7	29.7	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Variabel Pengawasan (X2)**P1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	43	67.2	67.2	67.2
	5	21	32.8	32.8	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	39	60.9	60.9	60.9
	5	25	39.1	39.1	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	37	57.8	57.8	57.8
	5	27	42.2	42.2	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	25	39.1	39.1	39.1
	5	39	60.9	60.9	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	40	62.5	62.5	62.5
	5	24	37.5	37.5	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Variabel Produktifitas Kerja (Y)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	9.4	9.4	9.4
	4	32	50.0	50.0	59.4
	5	26	40.6	40.6	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	45	70.3	70.3	70.3
	5	19	29.7	29.7	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	43	67.2	67.2	67.2
	5	21	32.8	32.8	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	36	56.3	56.3	56.3
	5	28	43.8	43.8	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	45	70.3	70.3	70.3
	5	19	29.7	29.7	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengawasan, SemangatKerja	.	Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: ProduktifitasKerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.789 ^a	.623	.611	1.095

- a. Predictors: (Constant), Pengawasan, SemangatKerja
b. Dependent Variable: ProduktifitasKerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	120.904	2	60.452	50.373	.000 ^a
	Residual	73.205	61	1.200		
	Total	194.109	63			

- a. Predictors: (Constant), Pengawasan, SemangatKerja
b. Dependent Variable: ProduktifitasKerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.963	2.122		.454	.651		
	SemangatKerja	.612	.108	.639	5.656	.000	.484	2.068
	Pengawasan	.218	.128	.192	1.702	.094	.484	2.068

- a. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

Charts

