



**PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA
KARYAWAN DIMANA SEMANGAT KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PT. BANK SUMUT CABANG BINJAI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

NANDA NADYA

1515310037

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : NANDA NADYA
NPM : 1515310037
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1(STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN DIMANA SEMANGAT KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA PT. BANK SUMUT CABANG
BINJAI.

Medan, Mei 2019

KETUA PROGRAM STUDI

(Nurafrina Siregar, S.E., M.Si)

PEMBIMBING I

(Nashrudin Setiawan, SE., MM.)

DEKAN



(Surya Nita, SH., M.Hum)

PEMBIMBING II

(Sri Rahayu, S.E., MM.)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nanda Nadya

Npm : 1515310037

Program Studi : Manajemen

Jenjang : S 1 (Strata Satu)

Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dimana Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai.

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberikan izin hak bebas royalti non-eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan , mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan , dan mempublikasikan karya skripsi saya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademik.

~~Pernyataan~~ ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima

~~konsekuensi~~ apa pun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui

~~tersebut~~ pernyataan ini tidak benar.

Medan, Juni 2019



SURAT PERNYATAAN

Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : NANDA NADYA
No. M : 1515310037
Tempat/Tgl. Lahir : Kisaran / 25 Nopember 1997
Alamat : Jl. Gatot Subroto KM 4,5 Gg. Famili No. 2
No. HP : 081260909776
Nama Orang Tua : ZULKIFLI HAS/SUKARTI
Bidang : SOSIAL SAINS
Bidang Studi : Manajemen
Pengaruh pengawasan terhadap produktifitas kerja karyawan dimana semangat kerja sebagai variabel intervening pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai

Dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai dengan ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan tuntutan kepada UIPAB. Apabila ada kesalahan data pada ijazah saya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan saya dalam keadaan sadar. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.



ABSTRAK

Pengawasan merupakan proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan serta menghasilkan produktivitas kerja yang diinginkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja dimana semangat kerja sebagai variabel intervening pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai. Pengumpulan data menggunakan metode kuantitatif dan melibatkan 47 orang responden atau sampel didalam penelitian ini. Berdasarkan penelitian menunjukkan uji t dapat dilihat bahwa dengan t_{hitung} yang dihasilkan atau didapat adalah sebesar 10,953 dan t_{tabel} 2,014 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,025$ (lihat lampiran tabel t). Probabilitas signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini terdapat pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja. Hasil analisis jalur I didapat hasil bahwa nilai sig sebesar 0,000 yang berarti bahwa X atau pengawasan berpengaruh terhadap Z atau semangat Kerja. Analisis jalur pada persamaan I, didapat nilai jalur pada kolom *Unstandardized Coefficients* yang dapat dilihat pada pengawasan sebesar 0,542 dan R Square atau $e1 = 0,753$. Hasil analisis jalur II didapat hasil nilai pada sig sebesar $0,000 < 0,005$ yang berarti bahwa X atau pengawasan berpengaruh terhadap Y atau Produktivitas Kerja, dan juga dapat dilihat pada sig sebesar $0,004 < 0,005$ yang berarti bahwa Z atau semangat Kerja berpengaruh terhadap Y atau Produktivitas kerja. Didapat nilai jalur pada kolom *Unstandardized Coefficients* yang dapat dilihat pada pengawasan atau X ke Y atau produktivitas kerja dengan nilai 727 dan nilai Z atau semangat kerja ke Y atau produktivitas kerja dengan nilai 380.

Kata Kunci : Pengawasan, Produktivitas Kerja dan Semangat kerja.

ABSTRACT

Supervision is a process in establishing measures of performance and taking actions that can support the achievement of the expected results and produce the desired work productivity. This study aims to determine the effect of Supervision on Work Productivity where morale is an intervening variable at PT. Bank Sumut Binjai Branch. Data collection uses quantitative methods and involves 47 respondents or samples in this study. Based on the research shows that the t test can be seen that with t count produced or obtained is equal to 10,953 and ttable 2,014 which can be seen at $\alpha = 0,025$ (see attachment table t). Significant probability is smaller than 0.05, which is $0,000 < 0.05$, meaning that H_0 is rejected and h_a is accepted. then the regression model can be said that in this study there is an influence of supervision on work productivity. The results of path I analysis show that the sig value is 0,000 which means that X or supervision has an effect on Z or morale. Path analysis in equation I, obtained the path value in the Unstandardized Coefficients column which can be seen in the supervision of 0.542 and R Square or $e1 = 0.753$. The results of path II analysis obtained the results of the value of sig at $0,000 < 0,005$ which means that X or supervision has an effect on Y or Work Productivity, and can also be seen in sig of $0,004 < 0,005$ which means that Z or work spirit has an effect on Y or work productivity. Path values obtained in the Unstandardized Coefficients column can be seen in supervision or X to Y or work productivity with a value of 727 and Z value or morale to Y or work productivity with a value of 380

Keywords : Supervision, Work Productivity and Work Spirit

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT, berkat rahmatnya, hidayah-Nya dan Karunia-Nya kepada kita semua sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul: **“Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dimana Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai”**.

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Surya Nita, SH., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Nashrudi Setiawan, SE., MM., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Sri Rahayu, S.E., MSi., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.

6. Bapak Rizal Ahmad, S.E., M.Si & Bapak Muhammad Toyib Daulay, S.E., M.M. selaku Dosen Penguji yang telah memberikan masukan dan ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
7. Kedua Orang Tua Penulis, terimakasih untuk Ayah dan Ibu yang telah memberikan dukungan, nasehat dan doa serta memberi perhatiannya kepada penulis, hingga penulis mampu menyelesaikan laporan magang ini.
8. Bapak Budi Anshari Nasution selaku pimpinan cabang PT. Bank Sumut Cabang Binjai.
9. Kepada teman-teman angkatan 2015 Fakultas Sosial Sains UNPAB dan semua pihak yang telah membantu penulis baik moril dan materill dalam pembuatan skripsi.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Penulis mengharapkan masukan dan saran dari para pembaca untuk menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca.

Medan, Mei 2019

Penulis

Nanda Nadya

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
ABSTRACT.....	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	7
C. Perumusan Masalah	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
E. Keaslian Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	11
1. Pengawasan	11
a. Pengertian Pengawasan	11
b. Fungsi Pengawasan	12
c. Prinsip Dasar Pengawasan	13
d. Pentingnya Pengawasan	13
e. Dimensi dan Indikator Pengawasan Kerja	14
2. Produktivitas Kerja	16
a. Pengertian Produktivitas Kerja	16
b. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas	17
c. Indikator Produktivitas Kerja	18
d. Upaya Peningkatan Produktivitas	19
3. Semangat Kerja	21
a. Pengertian Semangat Kerja	21
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja	21
c. Dimensi dan Indikator Semangat Kerja	23
B. Penelitian Terdahulu	25
C. Kerangka Konseptual	26
D. Hipotesis	27
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	29

B. Tempat dan Waktu Penelitian	29
C. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data	30
D. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	32
E. Teknik Pengumpulan Data	36
F. Teknik Analisis Data	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	42
1. Deskripsi Karakteristik Responden.....	42
2. Deskripsi Variabel Penelitian.....	44
3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	63
4. Pengujian Asumsi Klasik	68
5. Regresi Linier Sederhana.....	71
6. Analisis dengan <i>Path Analisis</i> (Analisis Jalur)	73
B. Pembahasan	78
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	80
B. Saran	81
DAFTAR PUSTAKA	82
LAMPIRAN	
BIODATA	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Absensi Karyawan Pada Tahun 2015 sampai dengan Tahun 2017.....	5
Tabel 1.2. Absensi Karyawan Pada Tahun 2015 sampai dengan Tahun 2018.....	6
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya.....	25
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian.....	30
Tabel 3.2 Bidang Pekerjaan Karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai....	31
Tabel 3.3 Definisi Operasional	34
Tabel 3.4 Skala Pengukuran	36
Tabel 4.1 Usia Responden	42
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden	43
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir.....	43
Tabel 4.4 Pernyataan X.1 Deskripsi Jawaban Responden	44
Tabel 4.5 Pernyataan X.2 Deskripsi Jawaban Responden	45
Tabel 4.6 Pernyataan X.3 Deskripsi Jawaban Responden	46
Tabel 4.7 Pernyataan X.4 Deskripsi Jawaban Responden	46
Tabel 4.8 Pernyataan X.5 Deskripsi Jawaban Responden	47
Tabel 4.9 Pernyataan X.6 Deskripsi Jawaban Responden	48
Tabel 4.10 Pernyataan X.7 Deskripsi Jawaban Responden	48
Tabel 4.11 Pernyataan X.8 Deskripsi Jawaban Responden	49
Tabel 4.12 Pernyataan X.9 Deskripsi Jawaban Responden	50
Tabel 4.13 Pernyataan X.10 Deskripsi Jawaban Responden	50
Tabel 4.14 Pernyataan Y.1 Deskripsi Jawaban Responden	51
Tabel 4.15 Pernyataan Y.2 Deskripsi Jawaban Responden	52

Tabel 4.16 Pernyataan Y.3 Deskripsi Jawaban Responden	52
Tabel 4.17 Pernyataan Y.4 Deskripsi Jawaban Responden	53
Tabel 4.18 Pernyataan Y.5 Deskripsi Jawaban Responden	53
Tabel 4.19 Pernyataan Y.6 Deskripsi Jawaban Responden	54
Tabel 4.20 Pernyataan Y.7 Deskripsi Jawaban Responden	55
Tabel 4.21 Pernyataan Y.8 Deskripsi Jawaban Responden	55
Tabel 4.22 Pernyataan Y.9 Deskripsi Jawaban Responden	56
Tabel 4.23 Pernyataan Y.10 Deskripsi Jawaban Responden	57
Tabel 4.24 Pernyataan Y.11 Deskripsi Jawaban Responden	57
Tabel 4.25 Pernyataan Z.1 Deskripsi Jawaban Responden	58
Tabel 4.26 Pernyataan Z.2 Deskripsi Jawaban Responden	59
Tabel 4.27 Pernyataan Z.3 Deskripsi Jawaban Responden	59
Tabel 4.28 Pernyataan Z.4 Deskripsi Jawaban Responden	60
Tabel 4.29 Pernyataan Z.5 Deskripsi Jawaban Responden	60
Tabel 4.30 Pernyataan Z.6 Deskripsi Jawaban Responden	61
Tabel 4.31 Pernyataan Z.7 Deskripsi Jawaban Responden	61
Tabel 4.32 Pernyataan Z.8 Deskripsi Jawaban Responden	62
Tabel 4.33 Pernyataan Z.9 Deskripsi Jawaban Responden	63
Tabel 4.34 Uji Validitas X (Pengawasan).....	64
Tabel 4.35 Uji Validitas Y (Produktivitas Kerja)	65
Tabel 4.36 Uji Validitas Z (Semangat Kerja)	66
Tabel 4.37 Uji Reliabilitas X (Pengawasan).....	67
Tabel 4.38 Uji Reliabilitas Y (Produktivitas Kerja).....	67
Tabel 4.39 Uji Reliabilitas Z (Semangat Kerja).....	68
Tabel 4.41 Uji Kolmogorov-Smirnov	70
Tabel 4.43 Uji Signifikan (Uji t)	72
Tabel 4.44 Koefisien Determinasi	72
Tabel 4.45 Uji Linear Regresi Sederhana	73
Tabel 4.46 Koefisien Determinasi Persamaan I	74
Tabel 4.47 <i>Coeffisient</i> Persamaan I	74

Tabel 4.49 <i>Model Summary</i> Persamaan II	75
Tabel 4.50 <i>Coeffisient</i> Persamaan II	76
Tabel 4.52 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung	77

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual	27
Gambar 4.40 PP Plot Uji Normalitas	69
Gambar 4.42 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	71
Gambar 4.48 Kerangka Persamaan I	75
Gambar 4.51 Kerangka Persamaan II	76

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak perusahaan akan mengalami perkembangan yang sangat pesat dalam lingkup usaha dari perusahaan tersebut. Seorang manajer perusahaan pada umumnya menghendaki perusahaan yang dipimpinnya mampu menghasilkan produk yang optimal guna memebuhi kebutuhan konsumennya. Dengan produk yang optimal maka perusahaan akan mendapatkan keuntungan yang tinggi dan mempertahankan kelangsungan hidup usahanya. Keuntungan yang tinggi tersebut dapat diraih apabila operasional perusahaan berjalan secara efektif dan efisien.

Agar perusahaan dapat berjalan dengan efektif dan efisien salah satu caranya yaitu pihak manajemen perusahaan harus mampu melaksanakan fungsi manajemen dengan baik. Perencanaan merupakan langkah awal sebelum seluruh kegiatan mulai berjalan. Sedangkan pengawasan kerja merupakan langkah yang dilaksanakan setelah kegiatan berjalan. Hal ini sesuai dengan definisi pengawasan kerja Sondang P. Siagian (2012:258), yang mendefinisikan bahwa pengawasan adalah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Pengertian pengawasan tersebut diatas juga disampaikan Rois Arifin dan Helmi Muhammad (2016:138) bahwa pengawasan diartikan sebagai usaha menentukan apa yang sedang dilaksanakan dengan cara menilai hasil/prestasi yang dicapai dan kalau

terdapat penyimpangan dari standar yang telah ditentukan, maka segera diadakan usaha perbaikan, sehingga semua hasil/prestasi yang dicapai sesuai dengan rencana.

Dari definisi tersebut dapat diketahui bahwa pengawasan kerja berfungsi untuk menjaga agar kegiatan perusahaan dapat berjalan sesuai rencana dengan hasil atau prestasi yang dicapai sesuai dengan harapan. Perencanaan dan pengawasan kerja merupakan suatu fungsi manajemen yang erat kaitannya dengan produktivitas kerja. Karena didalam upaya meningkatkan produktivitas kerja untuk mendapatkan suatu hasil produk yang baik dan bermutu tinggi diperlukan suatu pengawasan terhadap produktivitas.

Perusahaan itu pada dasarnya menginginkan tercapainya produktivitas yang tinggi dalam bidang kerjanya. Dengan produktivitas yang tinggi maka perusahaan akan memperoleh keuntungan. Perusahaan sebagai suatu organisasi yang menggunakan dan mengkoordinir sumber-sumber ekonomi untuk memproduksi barang dan jasa di dorong untuk meningkatkan produktivitas usaha sehingga nantinya mampu memaksimalkan laba untuk bertahan dalam jangka panjang.

Produktivitas kerja secara umum, diartikan sebagai pengaruh antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang dan jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Menurut Sunyoto (2012:202-203) Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Produktivitas kerja merupakan ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran kerja yang dimiliki persatuan waktu. Atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi dari hasil kinerja.

Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan maka perlu adanya peningkatan produktivitas kerja karyawan. produktivitas kerja pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari pada metode kerja hari kemarin, dalam hasil yang dapat diraih esok. Pengaruh pengawasan terhadap produktivitas akan berdampak pada semangat kerja karyawan dalam penyelesaian tugas dan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Semangat kerja dapat dikatakan sebagai suatu dorongan diri dari dalam untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi tercapai suatu tujuan. Dalam suatu perusahaan atau organisasi, karyawan merupakan elemen yang sangat penting untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Karyawan yang merupakan elemen yang sangat penting tentu harus memiliki semangat kerja pada dirinya agar mampu mengolah, mengembangkan dan memajukan perusahaan atau organisasi.

Menurut Hasibuan (2011:94), “semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya”.

PT. Bank Sumut Cabang Binjai sebagai objek penelitian penulis merupakan salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang bergerak dalam usaha perbankan. Perusahaan perseroan yang sebagian saham yang dimiliki pemerintah Provinsi Sumatera Utara dan Pemerintah Kota Medan, memberikan layanan jasa perbankan di wilayah Sumatera Utara.

PT. Bank Sumut Cabang Binjai menyadari bahwa bisnis perbankan sarat akan bisnis jasa, sehingga pelayanan adalah ujung tombak dari bisnis. Mengusung motto “memberikan pelayanan terbaik”, PT. Bank Sumut Cabang Binjai menjadikan pelayanan yang tulus dari hati sebagai jiwa dari setiap karyawan. pertumbuhan bisnis yang tidak hanya bergantung dari pelayanan, namun juga bagaimana perusahaan dapat memasarkan produk-produknya dengan baik serta mengatur karyawan dengan baik.

Hal ini yang mendorong PT. Bank Sumut Cabang Binjai menjadikan *Risk Awareness* sebagai salah satu budaya perusahaan dimana setiap karyawan dituntut untuk mengusung prinsip kedisiplinan, kehati-hatian dan menjunjung integritas dalam bekerja. Prinsip kedisiplinan, kehati-hatian dan menjunjung integritas dalam bekerja tentunya tidak terlepas dari adanya suatu pengawasan kerja yang dilakukan oleh seorang manager atau pemimpin perusahaan. Pengawasan kerja yang harus optimal kepada karyawan dapat berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan didalam menjalankan pekerjaannya dan didalam pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan observasi di PT. Bank Sumut Cabang Binjai terlihat bahwa kurangnya pengawasan seorang pemimpin atau manager terhadap jam kerja yang masih belum maksimal yang memiliki hubungan timbal balik terhadap penurunan semangat kerja. hal ini dapat dilihat dari masih adanya beberapa karyawan yang datang tidak tepat waktu tanpa alasan yang jelas dan tingkat absensi karyawan yang terlihat menurun yang dapat dilihat dari data terakhir yang diterima terhadap tingkat

absensi pada tahun 2015 sampai dengan tahun 2017 dapat dilihat pada tabel absensi pada PT. Bank Sumut.

Tabel 1.1. Absensi Karyawan Pada Tahun 2015 sampai dengan Tahun 2017

Tahun	Jumlah Karyawan	Keterangan			Total
		Sakit	Izin	Alpa	
2015	45	18	14	15	47
2016	45	16	11	12	39
2017	47	14	13	15	42

Sumber : PT. Bank Sumut Cabang Binjai (data diolah)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui jumlah ketidakhadiran pada tahun 2015 terlihat meningkat dengan jumlah 47 karyawan yang tidak hadir dengan alasan sakit, izin dan alpa. Jumlah ketidakhadiran tersebut lebih tinggi dibandingkan pada tahun 2016 dengan jumlah 39 karyawan yang tidak hadir dengan alasan sakit, izin dan alpa. Dan pada tahun 2017 dengan jumlah 42 karyawan yang tidak hadir dengan alasan sakit, izin dan alpa. Tentunya hal-hal tersebut diatas dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sehingga akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan apabila tidak dilakukan pengawasan kerja sebagai pengendali terhadap penyimpangan-penyimpangan yang terjadi pada perusahaan.

Memasuki tahun 2018, dengan prinsip kedisiplinan, kehati-hatian dan menjunjung integritas dalam bekerja, PT. Bank Sumut Cabang Binjai telah memperbaharui peraturan yang mendukung didalamnya suatu upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan yang tidak terlepas dari adanya suatu pengawasan kerja. PT. Bank Sumut Cabang Binjai memiliki suatu aturan dan pengawasan kerja yang memiliki *punishment* terhadap ketidakdisiplinan bagi karyawan itu sendiri, yakni ialah apabila

karyawan didapati tidak disiplin didalam bekerja maka akan berpengaruh terhadap tunjangan atau bonus yang diterima oleh karyawan. Jika disiplin karyawan bagus, maka karyawan tidak akan mendapatkan potongan terhadap tunjangan yang akan diperolehnya. Sebaliknya jika karyawan tidak disiplin maka karyawan akan mendapatkan potongan tunjangan sebesar Rp. 50.000/hari. Ditambah lagi sanksi yang diberikan perusahaan adalah memberikan evaluasi terhadap karyawan yang mendapat predikat kurang dan akan memberi surat peringatan kepada karyawan yang mendapat predikat buruk. Peraturan tersebut disepanjang tahun 2018 terbukti secara efektif dan efisien bahwa tingkat absensi karyawan menurun berjumlah 19 karyawan yang tidak hadir dengan alasan sakit, izin dan alpa, serta terlihat juga dengan dukungan pengawasan kerja yang berlangsung disetiap hari kerja yang selalu memperhatikan kebutuhan perlengkapan dan peralatan kerja sebagai penunjang keefektifan pekerjaan karyawan.

Tabel 1.2. Absensi Karyawan Pada Tahun 2015 sampai dengan Tahun 2018

Tahun	Jumlah Karyawan	Keterangan			Total
		Sakit	Izin	Alpa	
2015	45	18	14	15	47
2016	45	16	11	12	39
2017	47	14	13	15	42
2018	47	7	7	5	19

Sumber : PT. Bank Sumut Cabang Binjai (data diolah)

Setiap manager harus menyadari bahwa untuk mencapai tujuan perusahaan sangat bergantung kepada suatu perencanaan yang didalamnya terdapat suatu pengawasan kerja yang baik dan juga sangat bergantung kepada kerjanya khususnya semangat

kerja atau kegairahan kerja dari para bawahannya. Produktivitas kerja dapat terlihat meningkat dari pengawasan kerja serta semangat dan gairah kerja karyawan. Untuk itu, tenaga kerja manusia sangat perlu mendapatkan perhatian yang khususnya karena pemakaian tenaga kerja manusia secara efektif merupakan kunci dari peningkatan produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian untuk menambah wawasan pengetahuan peneliti dengan memilih judul **“Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Dimana Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah di atas serta untuk memperoleh kejelasan terhadap masalah yang akan dibahas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

- a. Pimpinan bekerja di perusahaan belum mengambil tindakan koreksi untuk mengubah atau mengkoreksi ke arah pengawasan yang lebih baik
- b. Karyawan bekerja di perusahaan belum memiliki kemampuan profesionalisme untuk menyelesaikan tugas-tugas yang berikan.
- c. Karyawan bekerja di perusahaan belum memiliki semangat kerja yang baik sehingga cenderung tidak melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas dan agar pembahasannya lebih fokus dan terarah serta tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan maka peneliti membatasi masalah hanya pada pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan dimana semangat kerja sebagai variabel intervensi pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah yang peneliti rumuskan adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai?
2. Apakah ada pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan dimana semangat kerja sebagai variabel intervensi pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai?

D. Tujuan dan Manfaat penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui lebih jelas bagaimanakah pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai.

- b. Untuk mengetahui lebih jelas bagaimanakah pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan dimana semangat kerja sebagai variabel intervening pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai.

2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan tujuan penelitian tersebut di atas, maka manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah :

- a. Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengawasan serta pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan yang dimediasi semangat kerja.

- b. Manfaat Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi pihak PT. Bank Sumut Cabang Binjai khususnya dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan.

- c. Manfaat Bagi Akademik

Penelitian ini sebagai implementasi dari tri guna dharma perguruan tinggi, dan diharapkan hasil penelitian ini akan memberi sumbangsih bagi khazanah keilmuan yang telah ada, khususnya bidang keilmuan Manajemen Sumber Daya Manusia.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Noorma Anggunsari (2018), yang berjudul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap

Produktivitas dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT. Borneo Melintang Buana Ekspor Yogyakarta. Sedangkan penelitian ini berjudul : Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dimana Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai.

Perbedaan penelitian terletak pada:

- 1. Model Penelitian :** penelitian terdahulu menggunakan analisis jalur (*path*). Sedangkan pada penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path*)
- 2. Variabel Penelitian :** penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu Disiplin kerja dan Stres Kerja serta 1 (satu) variabel terikat yaitu produktivitas kerja dan variabel Intervening yaitu Kepuasan Kerja. Sedangkan penelitian ini menggunakan 1 (satu) variabel bebas yaitu pengawasan, dan 1 (satu) variabel terikat yaitu produktivitas kerja serta 1 (satu) variabel intervening semangat kerja.
- 3. Jumlah Observasi/Sampel (n) :** penelitian terdahulu menggunakan sampel sebanyak 59 karyawan/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 47 karyawan/responden.
- 4. Waktu Penelitian :** penelitian terdahulu dilakukan tahun 2018 sedangkan penelitian ini tahun 2019.
- 5. Lokasi Penelitian :** lokasi penelitian terdahulu pada PT. Borneo Melintang Buana Ekspor Yogyakarta, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Bank Sumut Cabang Binjai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Pengawasan

a. Pengertian Pengawasan

Pengawasan pada dasarnya diarahkan sepenuhnya untuk menghindari adanya kemungkinan penyelewengan atau penyimpangan atas tujuan yang akan dicapai. Melalui pengawasan diharapkan dapat membantu melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan secara efektif dan efisien.

Menurut Admosudirdjo dalam Andri Feryanto dan Endang Shyta Triana (2015:63) mengatakan bahwa pengawasan (*controlling*) adalah keseluruhan daripada kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria, norma-norma standar, atau rencana-rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sondang P. Siagian (2012:258) mendefinisikan pengawasan adalah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut Rois Arifin dan Helmi Muhammad (2016:138) pengawasan diartikan sebagai usaha menentukan apa yang sedang dilaksanakan dengan cara menilai hasil/prestasi yang dicapai dan kalau terdapat penyimpangan dari standar yang telah ditentukan, maka segera diadakan usaha perbaikan, sehingga semua hasil/prestasi yang dicapai sesuai dengan rencana.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas satu sama lain maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa pengawasan adalah kegiatan yang dilakukan dalam usaha menilai hasil/prestasi pekerjaan serta mengadakan tindakan perbaikan bila terjadi penyimpangan-penyimpangan agar tujuan dapat tercapai sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

b. Fungsi pengawasan

Menurut Andri Feryanto dan Endang Shyta Triana (2015:140) pengawasan mempunyai beberapa fungsi pokok, yaitu :

- 1) Mencegah berbagai penyimpangan, artinya bahwa pengawasan yang baik adalah pengawasan yang mampu mencegah terjadinya berbagai penyimpangan, kesalahan, maupun penyelewengan. Oleh karena itu, di butuhkan pengawasan yang rutin disertai dengan kegasan dalam pengawasan.
- 2) Memperbaiki penyimpangan yang terjadi, artinya bahwa dengan adanya pengawasan haruslah dapat diusahakan cara-cara tindakan perbaikan terhadap penyimpangan atau kesalahan yang terjadi agar tidak berlarut-larut dan merugikan organisasi.
- 3) Membuat organisasi dan kegiatan manajemen menjadi dinamis. Dengan adanya pengawasan diharapkan sedini mungkin dapat terjadinya penyimpangan.
- 4) Mempertebal rasa tanggung jawab. Pengawasan yang rutin dilakukan mengakibatkan disetiap bagian dan karyawan akan selalu bertanggung jawab

terhadap tugas yang dilakukan, sehingga tidak akan muncul tindakan yang saling menyalahkan dalam pelaksanaan tugas.

c. Prinsip Dasar Pengawasan.

Menurut Rois Arifin dan Helmi Muhammad (2016:140), agar pengawasan berhasil sesuai dengan yang diharapkan, maka diperlukan prinsip-prinsip dasar dalam pengawasan, yaitu :

- 1) Adanya rencana tertentu dalam pengawasan. Rencana yang matang dan menjadi standar atau alat pengukur, akan menjadikan pengawasan itu menjadi efektif.
- 2) Adanya pemberian instruksi atau perintah dan wewenang kepada bawahan.
- 3) Dapat merefleksikan berbagai sifat dan kebutuhan dari berbagai kegiatan yang diawasi.
- 4) Dapat segera dilaporkan adanya berbagai bentuk penyimpangan.
- 5) Pengawasan haruslah bersifat fleksibel, dinamis, dan ekonomis.
- 6) Dapat merefleksikan pola organisasi.
- 7) Dapat menjamin diberlakukannya tindakan korektif, yaitu segera mengetahui apa yang salah, dimana letak kesalahan dan siapa yang bertanggung jawab.

d. Pentingnya Pengawasan

Menurut T. Hani Handoko (2015:363), ada beberapa faktor yang membuat pengawasan semakin diperlukan oleh setiap organisasi. Faktor-faktor itu adalah :

- 1) Perubahan Lingkungan Organisasi.

Berbagai perubahan lingkungan organisasi terus-menerus dan tak dapat dihindari, seperti munculnya inovasi produk dan pesaing baru, dan sebagainya. Melalui fungsi pengawasan manajer mendeteksi perubahan-perubahan yang berpengaruh pada barang dan jasa organisasi, sehingga mampu menghadapi tantangan atau memanfaatkan kesempatan yang diciptakan perubahan-perubahan yang terjadi.

2) Peningkatan Kompleksitas Organisasi.

Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati.

3) Kesalahan-kesalahan

Bila para bawahan tidak pernah membuat kesalahan-kesalahan manajer dapat secara sederhana melakukan fungsi pengawasan. Apabila sebaliknya maka sistem pengawasan kemungkinan manajer mendeteksi kesalahan-kesalahan tersebut sebelum menjadi kritis.

4) Kebutuhan Manajer untuk Mendelegasikan Wewenang

Satu-satunya cara manajer dapat menentukan apakah bawahan telah melakukan tugas yang telah dilimpahkan kepadanya adalah dengan mengimplementasikan sistem pengawasan.

e. Dimensi dan Indikator Pengawasan kerja

Dimensi dan indikator yang terdapat dalam pengawasan kerja menurut T. Handoko (2015:360) yaitu :

1) Penetapan Standar Kerja

Tahap pertama dalam pengawasan adalah penetapan standar pelaksanaan, standar mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil-hasil.

- a) Menetapkan standar kerja
- b) Jam masuk kerja dan jam pulang kerja
- c) Melaksanakan tugas berdasarkan *job description*
- d) Kebutuhan penetapan standar kerja dalam melaksanakan pengawasan
- e) evaluasi

2) Pengukuran Hasil Kerja

Penetapan standar akan sia-sia bila tidak disertai sebagai cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan nyata. Tahap kedua ini adalah menentukan pengukuran pelaksanaan kegiatan secara tepat.

- a) Pemeriksaan hasil kerja
- b) Mengukur atau membandingkan hasil kerja dengan standar kerja
- c) Umpan balik
- d) Pengawasan sesuai standar kerja

3) Tindakan Koreksi atau Perbaikan

Bila hasil analisa menunjukkan adanya tindakan koreksi, tindakan ini harus diambil. Tindakan koreksi dapat diambil dalam berbagai bentuk dengan diubah ataupun diperbaiki.

- a) Menghindari penyimpangan atau kesalahan
- b) Teguran perbaikan atas kesalahan
- c) Memberikan solusi perbaikan atau tindakan atas kesalahan

2. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Secara umum, produktivitas diartikan sebagai pengaruh antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang dan jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Menurut Sunyoto (2012:202-203) Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Produktivitas kerja merupakan ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran kerja yang dimiliki persatuan waktu. Atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi dari hasil kinerja.

Produktivitas Kerja menurut Hasibuan (2014:128) merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa. Dari pemahaman tersebut 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 Tohardi dalam Sutrisno (2016:100) Produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.

Tohardi dalam Sutrisno (2016:101) ada tiga aspek utama yang perlu ditinjau dalam menjamin produktivitas yang tinggi, yaitu aspek kemampuan manajemen tenaga kerja, aspek efisiensi tenaga kerja, dan aspek kondisi lingkungan pekerjaan. Ketiga aspek tersebut saling terkait dan terpacu dalam suatu sistem dan dapat diukur dengan berbagai ukuran yang relatif sederhana. Produktivitas harus menjadi bagian yang tidak boleh dilupakan dalam penyusunan strategis bisnis, yang mencakup bidang produksi, pemasaran, keuangan, dan bidang lainnya.

b. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Menurut Simanjuntak yang dikutip oleh Sutrisno (2011:103), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu :

1) Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan.

2) Mental dan Kemampuan Fisik Karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3) Hubungan Antara Atasan dan Bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan.

c. Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di suatu 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. Menurut Sutrisno (2011:104-105) terdapat indikator yang dapat digunakan untuk menilai produktivitas kerja karyawan, adalah :

a) Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki, serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Hal ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

b) Meningkatkan Hasil yang Dicapai

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

c) Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan suatu usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari kerja dan hasil yang dicapai suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari kemudiannya.

d) Pengembangan Diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, maka pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

e) Mutu

Mutu adalah suatu nilai atau keadaan. Secara garis besar mutu adalah keseluruhan ciri atau karakteristik produk atau jasa dalam tujuannya untuk memenuhi kebutuhan dan harapan pelanggan. Mutu merupakan hasil dari pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan.

f) Efisiensi

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

d. Upaya Peningkatan Produktivitas

Untuk meningkatkan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah keprilakuan, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi hal

tersebut perlu pemahaman yang tepat terhadap faktor-faktor penentu keberhasilan peningkatan produktivitas. Menurut Siagian yang dikutip oleh Sutrisno (2011:105) adapun faktor-faktor tersebut yaitu :

1) Perbaikan terus-menerus

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya adalah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan terus-menerus. Suatu organisasi selalu dihadapkan kepada tuntutan yang terus-menerus berubah, baik secara internal maupun eksternal. Tambahan pula, ada ungkapan yang menyatakan bahwa satu-satunya hal yang konstan di dunia adalah perubahan.

2) Peningkatan mutu hasil pekerjaan

Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua satuan kerja, baik pelaksanaan tugas pokok, maupun pelaksanaan tugas penunjang dalam organisasi.

3) Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM)

SDM merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu, memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua jabatan manajemen dalam hierarki organisasi.

3. Semangat Kerja

a. Pengertian Semangat Kerja

Dalam suatu perusahaan atau organisasi, karyawan merupakan elemen yang sangat penting untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Karyawan yang merupakan elemen yang sangat penting tentu harus memiliki semangat kerja pada dirinya agar mampu mengolah, mengembangkan dan memajukan perusahaan atau organisasi.

Menurut Hasibuan (2011:94), “semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya”.

Pengertian semangat kerja menurut Alexander Leghtemy dalam Alex Nitisemito (2010:160) adalah “sebagai sesuatu yang positif dan sesuatu yang baik, sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaan dalam arti lebih baik”.

Menurut Siagian (2010:57) semangat kerja adalah “sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan.

Jadi semangat kerja merupakan perwujudan dari sikap seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan kemauan dan kesenangan sehingga segala pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi turunnya atau melemahnya semangat kerja menurut Alex S. Nitisemito (2010:167), yaitu :

1) Upah yang rendah

Upah yang terlalu rendah akan mengakibatkan karyawan lesu didalam bekerja, karena kebutuhan atau hidupnya tidak terpenuhi dari pekerjaan yang dia kerjakan sehingga semangat kerja akan menurun

2) Lingkungan Kerja yang Buruk

Lingkungan kerja yang buruk akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja, sehingga apa yang mereka kerjakan tidak sesuai yang diharapkan perusahaan.

3) Kurangnya Disiplin Kerja

Kurangnya kedisiplinan akan mempengaruhi terhadap penyelesaian kerja, sehingga karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

4) Gaya Kepemimpinan yang Buruk

Gaya kepemimpinan yang buruk akan mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam bekerja, karena apabila pemimpin terlalu otoriter dan hanya mementingkan kepentingan perusahaan tanpa memperdulikan karyawan, maka semangat kerja karyawan akan menurun

5) Kurang Informasi

Kurangnya informasi yang diberikan kepada karyawan akan mengakibatkan lambatnya penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, karena informasi yang dibutuhkan karyawan sangat kurang.

Dari pendapat ahli tersebut diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi turunnya semangat kerja ini saling berkaitan dengan

lainnya, maka instansi harus dapat mengurangi faktor-faktor tersebut dengan baik agar tidak menjadi masalah yang mengakibatkan semangat kerja karyawan menurun.

c. Dimensi dan Indikator Semangat Kerja

Berikut ini adalah beberapa indikator semangat kerja yang dikemukakan oleh Alex S Nitisemito (2010:427), diantaranya adalah sebagai berikut :

a) Naiknya produktivitas karyawan

Karyawan yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugas-tugas sesuai waktu, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat pekerjaan dan sebagainya. Oleh karena itu harus dibuat standar kerja untuk mengetahui apakah produktivitas karyawan yang tinggi apa tidak. Dimensi naiknya produktivitas karyawan diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu :

- 1) Profesionalisme dalam menyelesaikan pekerjaan
- 2) Tidak menunda pekerjaan
- 3) Mempercepat pekerjaan

b) Tingkat absensi rendah

Tingkat absensi rendah merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja, karena nampak bahwa persentase absen seluruh karyawan rendah.

Dimensi absensi yang rendah diukur dengan menggunakan empat indikator yaitu :

- 1) Cuti

- 2) Keterlambatan
- 3) Alfa
- 4) sakit

c) *Labour Turn Over*

Tingkat karyawan keluar masuk, karyawan yang menurun merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja. Hal ini dapat disebabkan oleh kesenangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut. Tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi dapat mengganggu jalannya perusahaan.

Dimensi *Labour turn over* diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :

- 1) Setia terhadap perusahaan
- 2) Senang bekerja di dalam perusahaan

d) Berkurangnya Kegelisahan

Semangat kerja karyawan akan meningkat apabila mereka tidak gelisah. Kegelisahan dapat dilihat melalui bentuk keluhan, ketidaktenangan bekerja, dan hal-hal lainnya.

Dimensi berkurangnya kegelisahan diukur dengan menggunakan empat indikator yaitu :

- 1) Kepuasan kerja
- 2) Ketenangan dalam bekerja
- 3) Keamanan dan kenyamanan dalam bekerja
- 4) Hubungan kerja yang harmonis

B. Penelitian Terdahulu

Berikut ini penelitian sebelumnya yang pernah dilaksanakan terkait dengan penelitian ini.

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya

No.	Peneliti Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Asoka Mayasari (2017)	Pengaruh Pengawasan, Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Disiplin Sebagai Variabel Intervening Di PT. Sabda Jaya Prima Semarang	Variabel <i>independent</i> adalah Pengawasan Kerja (X_1), dan Kemampuan (X_2). Variabel <i>dependent</i> adalah Produktivitas Kerja (Y). Sedangkan Variabel Intervening adalah Disiplin (Z)	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Sabda Jayaa Prima Semarang melalui disiplin sebagai variabel intervening. Melainkan kemampun kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Sabda Jaya Prima Semarang melalu disiplin sebagai variabel intervening.
2.	Shofa Fauziah (2016)	Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Melalui Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. BRI (Persero) Tbk Blitar	Variabel <i>independent</i> adalah Pengawasan (X), Sedangkan variabel <i>dependent</i> adalah Disiplin Kerja (Y). Sedangkan Variabel Intervening adalah Budaya Organisasi (Z)	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja. dan juga pengawasan berpegaruh terhadap disiplin kerja melalui budaya organisasi pada Karyawan PT. BRI (Persero) Tbk Blitar.
3.	Noorma Anggunsari (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Dengan Kepuasan Kerja Sebagai	Variabel <i>independent</i> adalah Disiplin Kerja (X_1), dan Stres Kerja (X_2) Sedangkan variabel <i>dependent</i> adalah	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja

		Variabel Intervening di PT. Borneo Melintang Buana Ekspor Yogyakarta	Produktivitas Karyawan (Y). Sedangkan Variabel Intervening adalah Kepuasan Kerja (Z)	dan juga terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja di PT. Borneo Melintang Buana Ekspor Yogyakarta.
--	--	--	--	--

Sumber : Penulis (2019)

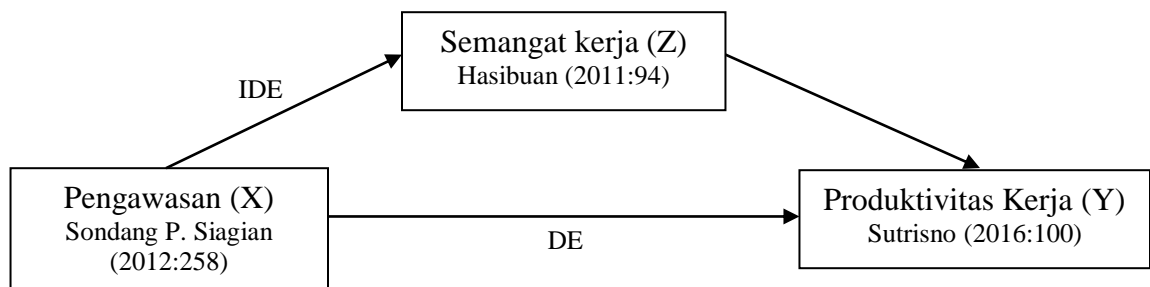
C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konsep ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka ini didapatkan dari konsep ilmu atau teori yang dipakai sebagai landasan penelitian yang didapatkan di bab tinjauan pustaka atau kalau boleh dikatakan oleh penulis merupakan ringkasan dari tinjauan pustaka yang dihubungkan dengan garis sesuai variabel penelitian.

Dengan demikian kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah pengawasan (X) sebagai variabel Independen atau variabel bebas. Menurut Sondang P. Siagian (2012:258) mendefinisikan pengawasan adalah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Variabel selanjutnya adalah produktivitas kerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen atau variabel terikat. Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2016:100) Produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini

daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Serta semangat kerja (Z) sebagai variabel intervening atau variabel perantara. Menurut Hasibuan (2011:94), “semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkreaitivitas dalam pekerjaannya”.

Untuk menganalisis hubungan antar variabel dari pemikiran di atas, maka dibuat kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

Sumber : Diolah Penulis 2019

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan kesimpulan sementara (pernyataan) yang harus dibuktikan kebenarannya, hasil pembuktian bisa saja salah bisa saja betul. Menurut Sugiyono (2014:134) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan uraian tersebut terdapat beberapa hipotesis yang akan diajukan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh signifikan antara Pengawasan (X) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai.
2. Terdapat pengaruh signifikan antara Pengawasan (X) terhadap Semangat Kerja (Z) pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai.
3. Terdapat pengaruh signifikan antara Semangat Kerja (Z) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai.
4. Terdapat pengaruh signifikan antara Pengawasan (X) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) melalui Semangat Kerja (Z) pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Berdasarkan metode penelitian yang dilakukan, peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014:238) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sugiyono (2014:35)

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai, yang beralamat di Jalan Jendral Sudirman No 16, Kartini, Binjai kota

2. Waktu Penelitian

Waktu Penelitian yang dilaksanakan di PT. Bank Sumut Cabang Binjai dimulai dari bulan Januari 2019 sampai dengan April 2019 dengan format berikut :

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu teknik sampling jenuh, dimana teknik sampling jenuh (sensus) termasuk salah satu bagian teknik sampling non probability sampling (*non probability sampling*). Teknik samplin jenuh (sensus) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini anggota populasi 47 orang karyawan yang dijadikan sampel pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai.

Tabel 3.2. Bidang Pekerjaan Karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai

Bidang Pekerjaan	Jumlah Karyawan
Pemasaran	12 Karyawan
Teller	6 Karyawan
Customer Service	6 Karyawan
Operasional	9 Karyawan
Legal Officer	7 Karyawan
Operator	2 Karyawan
Cleaning Service	5 Karyawan

Sumber : Penulis (2019)

2. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis data yaitu antara lain:

- a. Data Primer merupakan data penelitian yang diperoleh dari sumber secara langsung tanpa melalui media perantara. Dalam penelitian ini merupakan data primer yang bersumber langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner yang dibagikan kepada karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai.

- b. Data Sekunder merupakan data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung yaitu data yang telah ada diperoleh atau dikumpulkan melalui media perantara atau informasi yang diperoleh dari PT. Bank Sumut Cabang Binjai yaitu meliputi melalui buku-buku, artikel, jurnal, skripsi, tesis, situs internet, dan data-data yang berkaitan dan mendukung penelitian ini seperti data pegawai, jumlah pegawai, data profil kantor.

D. Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan apapun yang dapat membedakan atau mengubah nilai. Nilai dapat berbeda pada berbagai waktu untuk objek atau orang yang sama, atau pada waktu yang sama untuk objek atau orang yang berbeda (Sekaran, 2014:77).

Adapun variabel dalam pnelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Variabel Independen (X)

Menurut Sekaran (2014:79) variabel bebas (*independent variabel*) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat, baik secara positif atau negatif. Yaitu jika terdapat variabel bebas, variabel terikat juga hadir dan dengan setiap unit kenaikan dalam variabel bebas, terdapat pula kenaikan atau penurunan dalam variabel terikat. Dengan kata lain, varians dalam variabel terikat disebabkan oleh variabel vebas. Dalam penelitian ini variabel independennya adalah pegawasan (X)

2) Variabel Dependen (Y)

Menurut Sekaran (2014:77) variabel terikat (*dependent variabel*) merupakan variabel yang menjadi perhatian utama peneliti. Tujuan peneliti adalah untuk memahami dan mendeskripsikan variabel terikat, atau menjelaskan variabilitasnya, atau memprediksinya. Dengan kata lain, variabel terikat merupakan variabel utama yang sesuai dalam investigasi. Melalui analisis variabel terikat (misalnya, menemukan apakah variabel yang mempengaruhinya), maka terdapat kemungkinan untuk menemukan jawaban atas solusi atas masalah tersebut. Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah produktivitas (Y).

3) Variabel Intervening (Z)

Menurut sekaran (2014:84) variabel perantara (*mediating variabel/intervening variabel*) adalah variabel yang muncul saat variabel bebas mulai mempengaruhi variabel terikat, dan saat pengaruh variabel bebas terasa pada variabel terikat. Dengan demikian, terdapat kualitas temporal atau dimensi waktu pada variabel perantara. Variabel perantara apa pun, serta membantu untuk mengkonsepkan dan menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel interveningnya adalah semangat kerja (Z)

2. Definisi Operasional

Dalam penelitian ini definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Definisi operasional variabel sebagai berikut :

Tabel 3.3. Definisi Operasional

Variabel	Definisi operasional	Dimensi dan Indikator	Deskripsi	Skala
<i>Pengawasan</i> (X)	Pengawasan adalah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Sondang P. Siagian (2012:258)	1. Penetapan standar kerja. 2. Pengukuran hasil kerja 3. Tindakan koreksi atau perbaikan	1. Mengandung arti sebagai satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil-hasil. 2. Tahap pengukuran hasil kerja adalah untuk menentukan pengukuran pelaksanaan kegiatan secara tepat 3. Tindakan koreksi dapat diambil dalam berbagai bentuk dengan diubah atau diperbaiki.	Likert
<i>Produktivitas</i> (Y)	Produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Tohardi dalam Sutrisno (2016:100)	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi	1. Kemampuan seseorang sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki, serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Hal ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya. 2. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengajarkan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. 3. Semangat kerja	Likert

			<p>merupakan suatu usaha untuk lebih baik dari hari kemarin.</p> <p>4. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.</p> <p>5. Mutu adalah suatu nilai atau keadaan.</p> <p>6. Perbandingan hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.</p>	
<i>Semangat Kerja(Z)</i>	<p>Semangat kerja adalah keinginan, kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan, dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Hasibuan (2013:97)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Naiknya produktivitas karyawan 2. Tingkat absensi rendah 3. <i>Labour Turn Over</i> 4. Berkurangnya kegelisahan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugas-tugas sesuai waktu. 2. Tingkat absensi rendah merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja. 3. Tingkat karyawan keluar masuk, karyawan yang menurun merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja. 4. Semangat kerja karyawan akan meningkat apabila mereka tidak gelisah. 	Likert

Sumber : penulis 2019

Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian yaitu skala likert. Menurut Sugiyono (2014:168) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang

tentang fenomena sosial. Dengan menggunakan skala likert jawaban responden dari setiap item pertanyaan yang diajukan akan memiliki gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Jawaban tersebut dapat diberi skor sebagai berikut :

Tabel 3.4. Skala Pengukuran

Skala	Skor
Sangat Setuju (SS)	(5)
Setuju (S)	(4)
Ragu-Ragu (R)	(3)
Tidak Setuju (TS)	(2)
Sangat Tidak Setuju (STS)	(1)

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data bertujuan untuk mendapatkan data secara objektif dan akurat sesuai dengan keperluan penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Studi Wawancara (*Interview*)

Menurut Sugiyono (2014:224) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hali dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondenya sedikit/kecil. Metode wawancara dalam penelitian ini dilakukan dengan wawancara tatap muka langsung dan memberikan pertanyaan lisan tentang segala sesuatu yang diketahui oleh pewawancara.

2. Angket / *Quisioner*

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, Sugiyono (2014:2230). Kuesioner dalam penelitian ini diajukan kepada responden yaitu kepada karyawan PT. Bank Sumut Cabang Binjai.

3. Studi Pustaka

Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan pengambilan data dari berbagai sumber yaitu buku-buku, literatur, jurnal serta internet yang digunakan sebagai landasan teori dan acuan membuat item-item pertanyaan atau pernyataan dalam penulisan penelitian proposal ini.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Menurut Imam Ghozali (2013:53), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid, Sugiyono (2014:203).

Uji validitas dapat dihitung dengan membandingkan nilai *r* hitung (*correlated item-total correlation*) dengan nilai *r* tabel untuk *degree of freedom* ($df = n-2$), dalam hal ini *n* adalah jumlah sample dengan tingkat signifikansi = 5 %

(0,05). Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif maka butir atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid, Imam Ghozali (2013:53)

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat pengujian untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Butir pertanyaan dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten. Pengukuran kehandalan butir pertanyaan dengan menyebarkan kuesioner pada responden, kemudian hasil skornya diukur korelasinya antar score jawaban pada butir pertanyaan yang sama dengan bantuan komputer program SPSS (*Statistical Program For Society Science*) dengan fasilitas *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,60, Danang Sunyoto (2011:110)

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, Imam Ghozali (2013:160).

Untuk mengetahui variabel penelitian dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak, dengan melihat grafik *histogram* dan *normal probability plot*. Pada grafik *histogram* distribusi data normal menunjukkan grafik *histogram* tidak memberikan pola distribusi yang tidak melenceng condong

kekanan atau kekiri, sedangkan pada grafik *normal probability plot* distribusi data normal terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti atau mendekati garis diagonal, Imam Ghozali (2013:163).

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastis bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas, Imam Ghozali (2013:139). Untuk mengetahui variabel penelitian dalam model regresi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat pola tertentu pada grafik *scatterplott* yaitu antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y merupakan hasil yang telah diprediksi, dan sumbu X merupakan residualnya.

Menurut Imam Ghozali (2013:139) dasar analisis yang digunakan untuk melihat ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi adalah, sebagai berikut :

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0-1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Jika nilai R^2 tinggi mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Imam Ghozali (2013:97).

$$Kd = r^2 \times 100 \%$$

Dimana :

Kd = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi

4. Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut Sugiyono (2014:270), regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen.

Persamaan umum regresi linier sederhana adalah :

Keterangan :

$$Y = \alpha + bX$$

Y = Subjek dalam Variabel dependen yang diprediksikan

α = Harga Y bila $X = 0$ (harga konstan)

- B = angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, bila (-) maka terjadi penurunan.
- X = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

5. Analisis dengan *Path Analysis*

Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan model analisis jalur (*path analysis*). Model analisis jalur (*path analysis*) SPSS ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara langsung maupun tidak langsung. Apa yang dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kasualitas imajiner. Imam Ghazali (2013:166). Dengan model sebagai berikut :

1) Model 1

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X + e$$

2) Model 2

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X + \beta_2 Z + e$$

Keterangan

- Y = Produktifitas Kerja Karyawan
 β_0 = Konstanta (*Constant*)
 β_{1-2} = Koefisien Regresi
 X = Pengawasan
 Z = Semangat Kerja
 e = Kesalahan (*error*)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Karakteristik Responden

Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 47 orang karyawan pada kantor PT. Bank Sumut Cabang Binjai. Dalam penelitian ini karakteristik yang diketahui adalah terdiri dari, usia responden, jenis kelamin responden dan pendidikan terakhir karyawan. Berikut ini akan dibahas mengenai kondisi dari masing-masing klasifikasi demografis responden tersebut.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden.

Tabel 4.1

Usia Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 - 30 Tahun	28	59.6	59.6	59.6
31 - 40 Tahun	15	31.9	31.9	91.5
> 40 Tahun	4	8.5	8.5	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Pada tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini yang berusia dengan rentang 20 – 30 tahun sebanyak 28 orang atau 59,6%, yang berusia dengan rentang 31 – 40 tahun sebanyak 15 orang atau 31,9%, dan yang berusia dengan rentang > 40 tahun sebanyak 4 orang atau 8,5%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Responden.

Tabel 4.2

Jenis Kelamin Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	28	59.6	59.6	59.6
Perempuan	19	40.4	40.4	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Pada tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 28 orang atau 59,6 %, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 19 orang atau 40,4%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4.3

Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	13	27.7	27.7	27.7
S1	28	59.6	59.6	87.2
S2	6	12.8	12.8	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Pada tabel 4.3 diatas dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini yang memiliki latar belakang pendidikan terakhir D3 sebanyak 13 orang atau 27,7%, yang memiliki latar belakang pendidikan terakhir S1 sebanyak 28 orang atau 59,6%, dan yang memiliki latar belakang pendidikan terakhir S2 sebanyak 6 orang atau 12,8%.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Dari gambaran umum responden yang sudah diketahui, selanjutnya peneliti akan menganalisis jawaban dari kuesioner yang telah dibagikan kepada 47 responden yang merupakan sampel penelitian, yaitu karyawan PT. Bank Sumut Cabang Binjai. Analisis meliputi butir-butir pertanyaan kuesioner yang terdiri dari variabel bebas (X) yaitu Pengawasan yang terdiri dari 10 butir pertanyaan, variabel terikat (Y) yaitu Produktivitas Kerja yang terdiri dari 11 butir pertanyaan, dan variabel intervening (Z) yaitu Semangat Kerja yang terdiri dari 9 butir pertanyaan. Jawaban kuesioner disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu :

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5 (lima)
- b. Setuju (S) dengan skor 4 (empat)
- c. Ragu-Ragu (RR) dengan skor 3 (tiga)
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2 (dua)
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1 (satu)

Adapun jawaban-jawaban dari responden adalah sebagai berikut :

1) Variabel X (Pengawasan)

Tabel 4.4
Perusahaan telah menetapkan standar kerja yang baik

Pernyataan_X.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	1	2.1	2.1	2.1
RAGU-RAGU	6	12.8	12.8	14.9
SETUJU	20	42.6	42.6	57.4
SANGAT SETUJU	20	42.6	42.6	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas, dapat diketahui bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang atau 42,6%, setuju sebanyak 20 orang atau 42,6%, ragu-ragu sebanyak 6 orang atau 12,8%, dan sebanyak 1 orang atau 2,1% responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang atau 42,6% dan setuju sebanyak 20 orang atau 42,6%. Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju dan juga setuju bahwa perusahaan telah menetapkan standar kerja yang baik.

Tabel 4.5
Perusahaan telah menentukan jam masuk kerja dan pulang jam kerja

Pernyataan_X.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	2	4.3	4.3	4.3
	RAGU-RAGU	11	23.4	23.4	27.7
	SETUJU	6	12.8	12.8	40.4
	SANGAT SETUJU	28	59.6	59.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas, dapat diketahui bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 orang atau 59,6%, setuju sebanyak 6 orang atau 12,8%, ragu-ragu sebanyak 11 orang atau 23,4%, dan sebanyak 2 orang atau 4,3% responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 orang atau 59,6%. Dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa perusahaan telah menentukan jam masuk kerja dan jam pulang kerja.

Tabel 4.6
Saya selalu melaksanakan tugas berdasarkan *job description* dari perusahaan

Pernyataan_X.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	2.1	2.1	2.1
	RAGU-RAGU	10	21.3	21.3	23.4
	SETUJU	16	34.0	34.0	57.4
	SANGAT SETUJU	20	42.6	42.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas, dapat diketahui bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang atau 42,6%, setuju sebanyak 16 orang atau 34,0%, ragu-ragu sebanyak 10 orang atau 21,3%, dan sebanyak 1 orang atau 2,1% responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang atau 42,6%. Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa karyawan selalu melaksanakan tugas berdasarkan *job description* dari perusahaan.

Tabel 4.7
Pimpinan selalu melakukan evaluasi kerja terhadap kinerja karyawan

Pernyataan_X.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	2	4.3	4.3	4.3
	RAGU-RAGU	8	17.0	17.0	21.3
	SETUJU	15	31.9	31.9	53.2
	SANGAT SETUJU	22	46.8	46.8	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas, dapat diketahui bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 orang atau 46,8%, setuju sebanyak 15 orang atau

31,9%, ragu-ragu sebanyak 8 orang atau 17,0%, dan sebanyak 2 orang atau 4,3% responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 orang atau 46,8%. Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa pimpinan selalu melakukan evaluasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.8
Pimpinan selalu memeriksa hasil kerja karyawan

Pernyataan_X.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	1	2.1	2.1	2.1
RAGU-RAGU	9	19.1	19.1	21.3
SETUJU	23	48.9	48.9	70.2
SANGAT SETUJU	14	29.8	29.8	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas, dapat diketahui bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang atau 29,8%, setuju sebanyak 23 orang atau 48,9%, ragu-ragu sebanyak 9 orang atau 19,1%, dan sebanyak 1 orang atau 2,1% responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang atau 48,9%. Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pimpinan selalu memeriksa hasil kerja karyawan.

Tabel 4.9
Pimpinan selalu mengukur dan membandingkan hasil kerja dengan standar kerja yang ada

Pernyataan_X.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU-RAGU	5	10.6	10.6	10.6
	SETUJU	29	61.7	61.7	72.3
	SANGAT SETUJU	13	27.7	27.7	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas, dapat diketahui bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang atau 27,7%, setuju sebanyak 29 orang atau 61,7%, dan sebanyak 5 orang atau 10,6% responden yang menyatakan ragu-ragu. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 29 orang atau 61,7%. Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pimpinan selalu mengukur dan membandingkan hasil kerja dengan standar kerja yang ada.

Tabel 4.10
Pimpinan selalu melakukan pengawasan kerja sesuai standar kerja

Pernyataan_X.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	1	2.1	2.1	2.1
	TIDAK SETUJU	2	4.3	4.3	6.4
	RAGU-RAGU	9	19.1	19.1	25.5
	SETUJU	23	48.9	48.9	74.5
	SANGAT SETUJU	12	25.5	25.5	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas, dapat diketahui bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang atau 25,5%, setuju sebanyak 23 orang atau

48,9%, ragu-ragu sebanyak 9 orang atau 19,1%, tidak setuju sebanyak 2 orang atau 4,3% dan sebanyak 1 orang atau 2,1% responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang atau 48,9%. Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pimpinan selalu melakukan pengawasan kerja sesuai standar kerja.

Tabel 4.11
Pimpinan selalu mengoreksi kesalahan karyawan dalam bekerja untuk menghindari penyimpangan atau kesalahan

Pernyataan_X.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RAGU-RAGU	8	17.0	17.0	17.0
SETUJU	16	34.0	34.0	51.1
SANGAT SETUJU	23	48.9	48.9	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas, dapat diketahui bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang atau 48,9%, setuju sebanyak 16 orang atau 34,0%, dan sebanyak 8 orang atau 17,0% responden yang menyatakan ragu-ragu. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang atau 48,9%. Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa pimpinan selalu mengoreksi kesalahan karyawan dalam bekerja untuk menghindari penyimpangan atau kesalahan.

Tabel 4.12
Pimpinan selalu memberikan teguran untuk perbaikan terhadap kesalahan kerja

Pernyataan_X.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	2	4.3	4.3	4.3
	RAGU-RAGU	10	21.3	21.3	25.5
	SETUJU	15	31.9	31.9	57.4
	SANGAT SETUJU	20	42.6	42.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, dapat diketahui bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang atau 42,6%, setuju sebanyak 15 orang atau 31,9%, ragu-ragu sebanyak 10 orang atau 21,3%, dan sebanyak 2 orang atau 4,3% responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang atau 42,6%. Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa pimpinan selalu memberikan teguran untuk perbaikan terhadap kesalahan kerja.

Tabel 4.13
Pimpinan selalu memberikan solusi perbaikan kerja terhadap tindakan atas kesalahan yang diperbuat karyawan

Pernyataan_X.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU-RAGU	5	10.6	10.6	10.6
	SETUJU	30	63.8	63.8	74.5
	SANGAT SETUJU	12	25.5	25.5	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas, dapat diketahui bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang atau 25,5%, setuju sebanyak 30 orang atau 63,8%, dan sebanyak 5 orang atau 10,6% responden yang menyatakan ragu-ragu. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang atau 63,8%. Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pimpinan selalu memberikan solusi perbaikan kerja terhadap tindakan atas kesalahan yang diperbuat karyawan.

2) Variabel Y (Produktivitas Kerja)

Tabel 4.14
Saya memiliki kemampuan untuk mengerjakan tugas atau pekerjaan dengan baik

Pernyataan_Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RAGU-RAGU	6	12.8	12.8	12.8
SETUJU	30	63.8	63.8	76.6
SANGAT SETUJU	11	23.4	23.4	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas, dapat diketahui bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang atau 23,4%, setuju sebanyak 30 orang atau 63,8%, dan sebanyak 6 orang atau 12,8% responden yang menyatakan ragu-ragu. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang atau 63,8%. Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya memiliki kemampuan untuk mengerjakan tugas atau pekerjaan dengan baik.

Tabel 4.15
Saya dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan baik

Pernyataan_Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU-RAGU	3	6.4	6.4	6.4
	SETUJU	24	51.1	51.1	57.4
	SANGAT SETUJU	20	42.6	42.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas, dapat diketahui bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang atau 42,6%, setuju sebanyak 24 orang atau 51,1%, dan sebanyak 3 orang atau 6,4% responden yang menyatakan ragu-ragu. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang atau 51,1%. Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan baik.

Tabel 4.16
Saya berusaha untuk terus meningkatkan pencapaian hasil dari kinerja saya

Pernyataan_Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	2	4.3	4.3	4.3
	RAGU-RAGU	10	21.3	21.3	25.5
	SETUJU	15	31.9	31.9	57.4
	SANGAT SETUJU	20	42.6	42.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas, dapat diketahui bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang atau 42,6%, setuju sebanyak 15 orang atau 31,9%, ragu-ragu sebanyak 10 orang atau 21,3% dan sebanyak 2 orang atau 4,3%

responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang atau 42,6%. Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa saya berusaha untuk meningkatkan pencapaian hasil kinerja saya.

Tabel 4.17
Saya tidak merasa puas dengan pencapaian kinerja saya

Pernyataan_Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU-RAGU	7	14.9	14.9	14.9
	SETUJU	26	55.3	55.3	70.2
	SANGAT SETUJU	14	29.8	29.8	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas, dapat diketahui bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang atau 29,8%, setuju sebanyak 26 orang atau 55,3%, dan sebanyak 7 orang atau 14,9% responden yang menyatakan ragu-ragu. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang atau 55,3%. Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya tidak merasa puas dengan pencapaian kinerja saya.

Tabel 4.18
Saya bersemangat setiap hari untuk bekerja

Pernyataan_Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	2.1	2.1	2.1
	RAGU-RAGU	10	21.3	21.3	23.4
	SETUJU	23	48.9	48.9	72.3
	SANGAT SETUJU	13	27.7	27.7	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas, dapat diketahui bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang atau 27,7%, setuju sebanyak 23 orang atau 48,9%, ragu-ragu sebanyak 10 orang atau 21,3%, dan sebanyak 1 orang atau 2,1% responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang atau 48,9%. Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya bersemangat setiap hari untuk bekerja.

Tabel 4.19
Saya memiliki keyakinan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik

Pernyataan_Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU-RAGU	6	12.8	12.8	12.8
	SETUJU	34	72.3	72.3	85.1
	SANGAT SETUJU	7	14.9	14.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.19 di atas, dapat diketahui bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang atau 14,9%, setuju sebanyak 34 orang atau 72,3%, dan sebanyak 6 orang atau 12,8% responden yang menyatakan ragu-ragu. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 34 orang atau 72,3%. Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya memiliki keyakinan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Tabel 4.20
Saya berusaha untuk mengembangkan kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan

Pernyataan_Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	2.1	2.1	2.1
	RAGU-RAGU	5	10.6	10.6	12.8
	SETUJU	21	44.7	44.7	57.4
	SANGAT SETUJU	20	42.6	42.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.20 di atas, dapat diketahui bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang atau 42,6%, setuju sebanyak 21 orang atau 44,7%, ragu-ragu sebanyak 5 orang atau 10,6%, dan sebanyak 1 orang atau 2,1% responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 21 orang atau 44,7%. Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya berusaha untuk mengembangkan kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.21
Saya dapat melihat harapan dari setiap tantangan dalam pekerjaan

Pernyataan_Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	2	4.3	4.3	4.3
	RAGU-RAGU	11	23.4	23.4	27.7
	SETUJU	6	12.8	12.8	40.4
	SANGAT SETUJU	28	59.6	59.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.21 di atas, dapat diketahui bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 orang atau 59,6%, setuju sebanyak 6 orang atau 12,8%, ragu-ragu sebanyak 11 orang atau 23,4%, dan sebanyak 2 orang atau 4,3% responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 orang atau 59,9%. Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa saya dapat melihat harapan dari setiap tantangan dalam pekerjaan.

Tabel 4.22
Saya selalu berusaha memperbaiki pekerjaan saya agar mutu pekerjaan saya meningkat

Pernyataan_Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	3	6.4	6.4	6.4
	TIDAK SETUJU	5	10.6	10.6	17.0
	RAGU-RAGU	5	10.6	10.6	27.7
	SETUJU	22	46.8	46.8	74.5
	SANGAT SETUJU	12	25.5	25.5	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.22 di atas, dapat diketahui bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang atau 25,5%, setuju sebanyak 22 orang atau 46,8%, ragu-ragu sebanyak 5 orang atau 10,6%, tidak setuju sebanyak 5 orang atau 10,6%, dan sebanyak 3 orang atau 6,4% responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang atau 46,8%. Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya selalu berusaha memperbaiki pekerjaan saya agar mutu pekerjaan saya meningkat.

Tabel 4.23
Saya mengoptimalkan sumber yang ada di perusahaan

Pernyataan_Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU-RAGU	5	10.6	10.6	10.6
	SETUJU	20	42.6	42.6	53.2
	SANGAT SETUJU	22	46.8	46.8	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.23 di atas, dapat diketahui bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 orang atau 46,8%, setuju sebanyak 20 orang atau 42,6%, dan sebanyak 5 orang atau 10,6% responden yang menyatakan ragu-ragu. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 orang atau 46,8%. Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa saya mengoptimalkan sumber yang ada di perusahaan.

Tabel 4.24
Saya memperbaiki kinerja saya agar dapat mengolah masukan dengan optimal

Pernyataan_Y.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	3	6.4	6.4	6.4
	RAGU-RAGU	5	10.6	10.6	17.0
	SETUJU	19	40.4	40.4	57.4
	SANGAT SETUJU	20	42.6	42.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.24 di atas, dapat diketahui bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang atau 42,6%, setuju sebanyak 19 orang atau 40,4%, ragu-ragu sebanyak 5 orang atau 10,6%, dan sebanyak 3 orang atau 6,4%

responden yang menyatakan ragu-ragu. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang atau 42,6%. Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa saya dapat memperbaiki kinerja saya agar dapat mengolah masukan dengan optimal.

3) Variabel Z (Semangat Kerja)

Tabel 4.25
Saya profesionalisme dalam menyelesaikan pekerjaan

Pernyataan Z.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU-RAGU	6	12.8	12.8	12.8
	SETUJU	26	55.3	55.3	68.1
	SANGAT SETUJU	15	31.9	31.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.25 di atas, dapat diketahui bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang atau 31,9%, setuju sebanyak 26 orang atau 55,3%, dan sebanyak 6 orang atau 12,8% responden yang menyatakan ragu-ragu. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang atau 55,3%. Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya profesionalisme dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.26
Saya tidak pernah menunda pekerjaan yang telah diberikan kepada saya

Pernyataan Z.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RAGU-RAGU	3	6.4	6.4	6.4
SETUJU	30	63.8	63.8	70.2
SANGAT SETUJU	14	29.8	29.8	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.26 di atas, dapat diketahui bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang atau 29,8%, setuju sebanyak 30 orang atau 63,8%, dan sebanyak 3 orang atau 6,4% responden yang menyatakan ragu-ragu. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang atau 63,8%. Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya tidak pernah menunda pekerjaan yang telah diberikan kepada saya.

Tabel 4.27
Saya tidak pernah terlambat untuk datang ke kantor

Pernyataan Z.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	1	2.1	2.1	2.1
RAGU-RAGU	10	21.3	21.3	23.4
SETUJU	25	53.2	53.2	76.6
SANGAT SETUJU	11	23.4	23.4	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.27 di atas, dapat diketahui bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang atau 23,4%, setuju sebanyak 25 orang atau 53,2%, ragu-ragu sebanyak 10 orang atau 21,3%, dan sebanyak 1 orang atau 2,1%

responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang atau 53,2%. Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya tidak pernah terlambat untuk datang ke kantor.

Tabel 4.28
Saya pernah mengambil cuti didalam kurun waktu kerja pertahun

Pernyataan Z.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RAGU-RAGU	4	8.5	8.5	8.5
SETUJU	25	53.2	53.2	61.7
SANGAT SETUJU	18	38.3	38.3	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.28 di atas, dapat diketahui bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang atau 38,3%, setuju sebanyak 25 orang atau 53,2%, dan sebanyak 4 orang atau 8,5% responden yang menyatakan ragu-ragu. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang atau 53,2%. Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya pernah mengambil cuti didalam kurun waktu kerja pertahun.

Tabel 4.29
Saya setia terhadap perusahaan

Pernyataan Z.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RAGU-RAGU	8	17.0	17.0	17.0
SETUJU	25	53.2	53.2	70.2
SANGAT SETUJU	14	29.8	29.8	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.29 di atas, dapat diketahui bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang atau 29,8%, setuju sebanyak 25 orang atau 53,2%, dan sebanyak 8 orang atau 17,0% responden yang menyatakan ragu-ragu. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang atau 53,2%. Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya setia terhadap perusahaan.

Tabel 4.30
Saya senang bekerja di dalam perusahaan

Pernyataan Z.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SETUJU	30	63.8	63.8	63.8
SANGAT SETUJU	17	36.2	36.2	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.30 di atas, dapat diketahui bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang atau 36,2%, dan sebanyak 30 orang atau 63,8% responden yang menyatakan setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang atau 63,8%. Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya senang bekerja didalam perusahaan.

Tabel 4.31
Saya merasa tenang dalam bekerja

Pernyataan Z.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SETUJU	31	66.0	66.0	66.0
SANGAT SETUJU	16	34.0	34.0	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.31 di atas, dapat diketahui bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang atau 34,0%, dan sebanyak 31 orang atau 66,0% responden yang menyatakan setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 31 orang atau 66,0%. Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya merasa tenang dalam bekerja.

Tabel 4.32
Saya merasa aman dan nyaman dalam bekerja

Pernyataan Z.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	1	2.1	2.1	2.1
	TIDAK SETUJU	2	4.3	4.3	6.4
	RAGU-RAGU	16	34.0	34.0	40.4
	SETUJU	20	42.6	42.6	83.0
	SANGAT SETUJU	8	17.0	17.0	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.32 di atas, dapat diketahui bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang atau 17,0%, setuju sebanyak 20 orang atau 42,36%, ragu-ragu sebanyak 16 orang atau 34,0%, tidak setuju sebanyak 2 orang atau 4,3%, dan sebanyak 1 orang atau 2,1% responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang atau 42,6%. Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya merasa aman dan nyaman dalam bekerja.

Tabel 4.33
Saya memiliki hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja dan juga atasan

Pernyataan Z.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	2	4.3	4.3	4.3
	RAGU-RAGU	9	19.1	19.1	23.4
	SETUJU	13	27.7	27.7	51.1
	SANGAT SETUJU	23	48.9	48.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.33 di atas, dapat diketahui bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang atau 48,9%, setuju sebanyak 13 orang atau 27,7%, ragu-ragu sebanyak 9 orang atau 19,1%, dan sebanyak 2 orang atau 4,3% responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang atau 48,9%. Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa saya memiliki hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja dan juga atasan.

3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid (Rusiadi, 2013).

Tabel 4.34
Uji Validitas (X) Pengawasan

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan_X.1	37.4043	20.159	.393	.795
Pernyataan_X.2	37.3830	17.720	.585	.772
Pernyataan_X.3	37.4894	19.516	.433	.791
Pernyataan_X.4	37.4468	19.166	.453	.789
Pernyataan_X.5	37.5957	20.159	.395	.794
Pernyataan_X.6	37.4894	19.690	.636	.774
Pernyataan_X.7	37.7447	18.542	.524	.780
Pernyataan_X.8	37.3404	19.142	.565	.776
Pernyataan_X.9	37.5319	18.559	.526	.780
Pernyataan_X.10	37.5106	21.429	.306	.802

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.34 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pertanyaan pada variabel Pengawasan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.35
Uji Validitas (Y) Produktivitas Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan_Y.1	41.5319	25.428	.377	.826
Pernyataan_Y.2	41.2766	24.422	.547	.815
Pernyataan_Y.3	41.5106	23.255	.461	.821
Pernyataan_Y.4	41.4894	24.342	.506	.817
Pernyataan_Y.5	41.6170	23.720	.503	.816
Pernyataan_Y.6	41.6170	25.372	.450	.822
Pernyataan_Y.7	41.3617	24.584	.397	.825
Pernyataan_Y.8	41.3617	22.453	.507	.817
Pernyataan_Y.9	41.8936	21.141	.529	.819
Pernyataan_Y.10	41.2766	22.552	.791	.795
Pernyataan_Y.11	41.4468	22.166	.622	.805

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.35 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 11 (sebelas) butir pertanyaan pada variabel Produktivitas Kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.36

Uji Validitas (Z) Semangat Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Z.1	33.2340	13.705	.371	.828
Pernyataan Z.2	33.1915	13.506	.506	.814
Pernyataan Z.3	33.4468	12.340	.583	.804
Pernyataan Z.4	33.1277	13.549	.429	.821
Pernyataan Z.5	33.2979	12.431	.628	.799
Pernyataan Z.6	33.0638	13.452	.621	.806
Pernyataan Z.7	33.0851	14.427	.342	.828
Pernyataan Z.8	33.7447	11.281	.643	.797
Pernyataan Z.9	33.2128	10.823	.713	.786

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.36 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel Semangat Kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.37
Uji Reliabilitas (X) Pengawasan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.803	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.37 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,803 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 (Sepuluh) butir pernyataan pada variabel Pengawasan adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.38
Uji Reliabilitas (Y) Produktivitas Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.830	11

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.38 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,830 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 11 (sebelas) butir pernyataan pada variabel Produktivitas Kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.39
Uji Reliabilitas (Z) Semangat Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.828	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.39 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,828 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 (sembilan) butir pernyataan pada variabel Semangat Kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

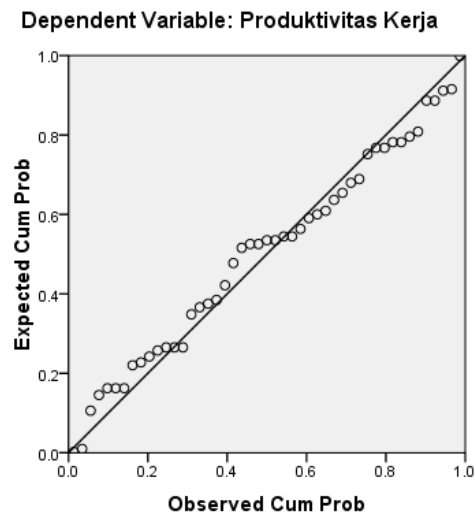
4. Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dari penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi linier berganda layak atau tidak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis. Apabila uji asumsi klasik telah terpenuhi, maka alat uji statistik regresi linier berganda dapat digunakan.

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Gambar 4.40 PP Plot Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.40 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan bahwa data telah berdistribusi secara normal maka dapat di lihat dengan menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov. Uji Normalitas (Uji Kolmogorov-Smirnov) adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya.

Hipotesis :

H₀: data berdistribusi normal

H₁: data berdistribusi tidak normal

Dasar pengambilan keputusan

Jika Probabilitasnya (nilai Sig) > 0.05 maka H0 tidak ditolak

Jika Probabilitasnya (nilai Sig) < 0.05 maka H0 ditolak

Tabel 4.41
Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.76675420
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.082
	Negative	-.090
Kolmogorov-Smirnov Z		.620
Asymp. Sig. (2-tailed)		.836

a. Test distribution is Normal.

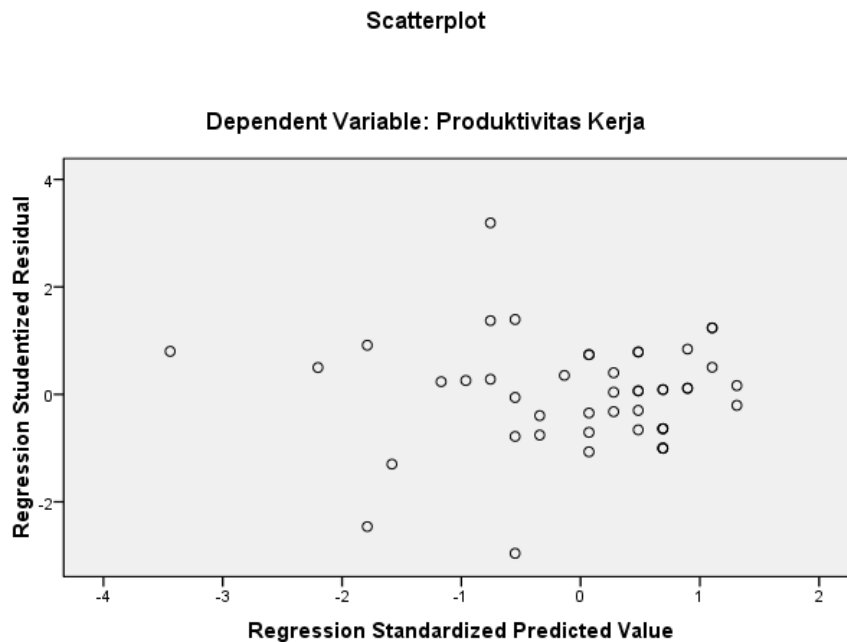
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Keputusan :

Berdasarkan tabel 4.41 diatas nilai sig 836, sehingga H0 tidak ditolak, yang berarti data residual berdistribusi normal. Dari gambar dan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel Pengawasan dan Produktivitas berdistribusi secara normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Gambar 4.42 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.42 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

5. Regresi Linier Sederhana

Regresi linier Sederhana bertujuan untuk mengukur pengaruh antara variabel independen atau bebas terhadap variabel dependen atau terikat. Sebelum melakukan uji regresi linear sederhana maka dahulu peneliti akan menganalisis uji t untuk mengetahui pengaruh pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja.

Hipotesis penelitian yaitu :

Ho = Pengawasan tidak berpengaruh terhadap produktivitas Kerja

Ha = Pengawasan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja

Tabel 4.43
Uji Signifikan (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.773	3.572		1.896	.064
	Pengawasan	.933	.085	.853	10.953	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dapat dilihat dari tabel 4.43 tersebut t_{hitung} yang dihasilkan atau didapat adalah sebesar 10,953 dan t_{tabel} 2,014 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,025$ (lihat lampiran tabel t). Probabilitas signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, artinya Ho ditolak dan ha diterima. maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini terdapat pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja.

Tabel 4.44
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.853 ^a	.727	.721	2.79733

a. Predictors: (Constant), Pengawasan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.44 di atas dapat dilihat bahwa angka *R Square* 0,727 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 72,7%.

Besarnya kontribusi variabel pengawasan terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 72,7%.

Persamaan analisis regresi Sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + bX$$

Tabel 4.45
Uji Linear Regresi Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.773	3.572		1.896	.064
	Pengawasan	.933	.085	.853	10.953	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.45 tersebut diperoleh regresi linear sederhana sebagai berikut : $Y = 6,773 + 0,933 x$

Interpretasi dari persamaan regresi linier sederhana adalah :

- a. Jika segala sesuatu pada variabel bebas dianggap nol maka nilai Produktivitas Kerja (Y) adalah sebesar 6,773
- b. Jika terjadi peningkatan pengawasan sebesar 1, maka Produktivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,933.

6. Analisis dengan *Path Analysis* (Analisis Jalur)

Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan model analisis jalur (*path analysis*). Model analisis jalur (*path analysis*) SPSS ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara langsung maupun tidak langsung.

Tabel 4.46
Koefisien Determinasi Persamaan I X terhadap Z
(Pengawasan terhadap Semangat Kerja)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.658 ^a	.433	.421	3.03460

a. Predictors: (Constant), Pengawasan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.46 tersebut dapat dilihat R Square sebesar 0,433. Untuk mencari standard eror yaitu dengan menggunakan rumus $e = \sqrt{1 - R^2}$. Dengan perhitungan sebagai berikut :

$$e = \sqrt{1 - R^2}$$

$$e = \sqrt{1 - 0,433}$$

$$e = 0,753.$$

Tabel 4.47
Coefisient Persamaan I X terhadap Z
(Pengawasan terhadap Semangat Kerja)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.837	3.875		3.829	.000
	Pengawasan	.542	.092	.658	5.868	.000

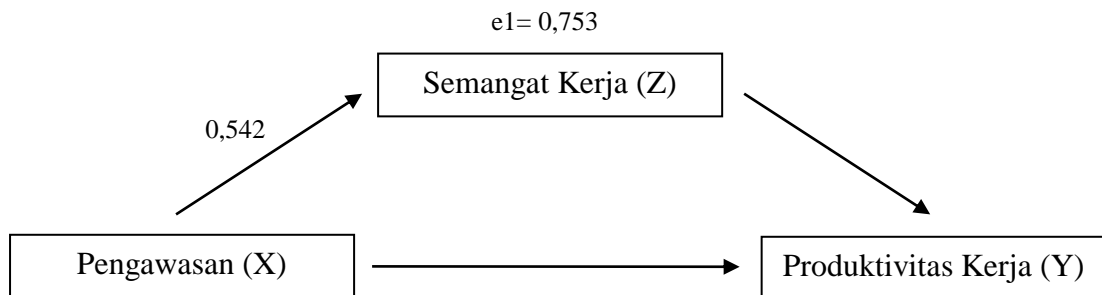
a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.47 tersebut diatas dapat dilihat pada sig sebesar 0,000 yang berarti bahwa X atau pengawasan berpengaruh terhadap Z atau semangat Kerja. Berdasarkan tabel 4.47 tersebut juga didapat nilai jalur pada kolom

Unstandardized Coefficients yang dapat dilihat pada pengawasan sebesar 0,542.

Dengan interpretasi sebagai berikut :



Gambar 4.48 Kerangka Persamaan I

Sumber : Diolah Penulis 2019

Tabel 4.49
Model Summary Persamaan II X dan Z terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.880 ^a	.774	.763	2.57678

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

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.49 tersebut dapat dilihat R Square sebesar 0,774. Untuk mencari standard eror yaitu dengan menggunakan rumus $e = \sqrt{1 - R^2}$. $e_2 = 0,475$.

$$e = \sqrt{1 - R^2}$$

$$e = \sqrt{1 - 0,774}$$

$$e_1 = 0,475$$

Tabel 4.50
Coefficient Persamaan II X dan Z terhadap Y

Coefficients^a

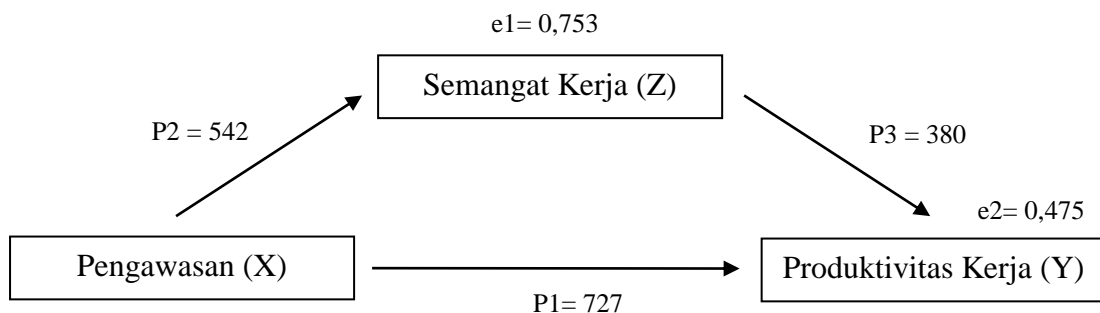
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.128	3.789		.298	.767
	Pengawasan	.727	.104	.664	6.971	.000
	Semangat Kerja	.380	.127	.286	3.005	.004

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.50 tersebut diatas dapat dilihat pada sig sebesar $0,000 < 0,005$ yang berarti bahwa X atau pengawasan berpengaruh terhadap Y atau Produktivitas Kerja, dan juga dapat dilihat pada sig sebesar $0,004 < 0,005$ yang berarti bahwa Z atau semangat Kerja berpengaruh terhadap Y atau Produktivitas kerja.

Berdasarkan tabel 4.50 tersebut juga didapat nilai jalur pada tabel *Unstandardized Coefficients* yang dapat dilihat pada pengawasan atau X ke Y atau produktivitas kerja dengan nilai 727 dan nilai Z atau semangat kerja ke Y atau produktivitas kerja dengan nilai 380. Dengan interpretasi sebagai berikut :



Gambar 4.51 Kerangka Persamaan II

Sumber : Diolah Penulis 2019

Dari hasil analisis tersebut diatas menunjukkan bahwa X atau Pengawasan dapat berpengaruh langsung terhadap Y atau Produktivitas Kerja dan dapat juga berpengaruh tidak langsung melalui Z atau Semangat Kerja sebagai variabel intervening. Adapun besarnya pengaruh langsung adalah 727, sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung adalah $P2 \times P3 = (542 \times 380) = 205960$. Adapun total pengaruh X terhadap Y = $727 + 205960 = 206687$. Sehingga hasil perhitungan pengaruh langsung dapat dilihat melalui tabel di bawah ini :

Tabel 4.52
Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total Pengaruh Tidak Langsung

No	Variabel	Pengaruh	Produktivitas	Semangat Kerja	Total
1	Pengawasan	Langsung	727		727
	Pengawasan	Tidak Langsung	542	380	$542 \times 380 = 205960$
					$727 + 205960 = 206687$

Sumber : Diolah Penulis 2019

B. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Adapun pembahasan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan pengawasan mampu mencegah terjadinya penyimpangan, kesalahan dan dapat mengusahakan cara-cara tindakan perbaikan terhadap penyimpangan atau kesalahan sehingga dapat meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. Bahkan setelah dilakukan pengujian statistik, dapat dilihat dari hasil uji t pada tabel 4.43 yang menjelaskan bahwa nilai t_{hitung} yang dihasilkan atau didapat adalah sebesar 10,953 dan t_{tabel} 2,014. Probabilitas signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini terdapat pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja.

2. Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dimana Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengawasan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dimana Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening. Pengujian analisis jalur menjelaskan adanya pengaruh tidak langsung yang nilainya lebih besar dari pengaruh langsung. Hal tersebut berarti pada penelitian yang dilakukan memiliki pengaruh tidak langsung yang

lebih kuat. Pengawasan yang baik, fleksibel, dinamis dan ekonomis mampu meningkatkan Produktivitas Kerja sehingga karyawan terdorong mengerjakan pekerjaannya dengan keinginan dan kesungguhan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya sebagai perwujudan dari semangat kerjanya sehingga segala pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik.

Bakan pada pengujian analisis jalur dapat dilihat pada Gambar 4.51 Kerangka Persamaan II menunjukkan bahwa variabel X atau Pengawasan dapat berpengaruh langsung terhadap variabel Y atau Produktivitas Kerja dan dapat juga berpengaruh tidak langsung melalui variabel Z atau Semangat Kerja sebagai variabel intervening. Adapun besarnya pengaruh langsung adalah 727, sedangkan besarnya pengaruh langsung tidak langsung adalah 205960.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu oleh Noorma Anggunsari (2018), yang berjudul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT. Borneo Melintang Buana Ekspor Yogyakarta yang menunjukkan Produktivitas mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dilihat dari hasil analisis uji signifikan t dengan t_{hitung} yang dihasilkan atau didapat adalah sebesar 10,953 dan t_{tabel} 2,014 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,025$ (lihat lampiran tabel t). Probabilitas signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini terdapat pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja.
2. Hasil analisis jalur I didapat hasil bahwa nilai sig sebesar 0,000 yang berarti bahwa X atau pengawasan berpengaruh terhadap Z atau semangat Kerja. Analisis jalur pada persamaan I, didapat nilai jalur pada kolom *Unstandardized Coefficients* yang dapat dilihat pada pengawasan sebesar 0,542 dan R Square atau $e1 = 0,753$. Hasil analisis jalur II didapat hasil nilai pada sig sebesar $0,000 < 0,005$ yang berarti bahwa X atau pengawasan berpengaruh terhadap Y atau Produktivitas Kerja, dan juga dapat dilihat pada sig sebesar $0,004 < 0,005$ yang berarti bahwa Z atau semangat Kerja berpengaruh terhadap Y atau Produktivitas kerja. Didapat nilai jalur pada kolom *Unstandardized Coefficients* yang dapat dilihat pada pengawasan atau X ke Y atau produktivitas kerja dengan nilai 727 dan nilai Z atau semangat kerja ke Y atau produktivitas kerja dengan nilai 380. Dari hasil analisis tersebut diatas menunjukkan bahwa X atau Pengawasan

dapat berpengaruh langsung terhadap Y atau Produktivitas Kerja dan dapat juga berpengaruh tidak langsung melalui Z atau Semangat Kerja sebagai variabel intervening. Adapun besarnya pengaruh langsung adalah 727, sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung adalah $P2 \times P3 = (542 \times 380) = 205960$. Adapun total pengaruh X terhadap Y = $727 + 205960 = 206687$

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian, pengawasan berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai. Dengan hasil penelitian tersebut peneliti menyarankan kepada perusahaan dalam hal ini pihak manajemen, harus lebih lagi meningkatkan pengawasan yang bersifat fleksibel, dinamis dan ekonomis sehingga dapat merefleksikan kegiatan operasional kerja dengan baik dan dengan suasana kerja yang nyaman dan kondusif serta menjamin diberlakukannya tindakan korektif, yaitu segera mengetahui apa yang salah, dimana letak kesalahan dan siapa yang bertanggung jawab. Dan dengan adanya pengawasan haruslah dapat diusahakan cara-cara tindakan perbaikan terhadap penyimpangan atau kesalahan yang terjadi agar tidak berlarut-larut dan merugikan organisasi sehingga dari hal tersebut maka dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan dalam bekerja.
2. Perusahaan dalam hal ini pihak manajemen harus peka terhadap beberapa hal yang dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Hal ini

berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan mempunyai pengaruh baik secara langsung terhadap produktifitas kerja pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai, maupun mempunyai pengaruh secara tidak langsung terhadap semangat kerja. Dengan adanya pengawasan kerja yang baik terhadap seluruh kegiatan operasional kerja, maka akan memberikan pengaruh positif secara langsung terhadap produktifitas kerja karyawan maupun secara tidak langsung melalui semangat kerja, yaitu dengan cara mempertebal rasa tanggung jawab. Pengawasan yang rutin dilakukan mengakibatkan disetiap bagian dan karyawan akan selalu bertanggung jawab terhadap tugas yang dilakukan, sehingga tidak akan muncul tindakan yang saling menyalahkan dalam pelaksanaan tugas.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU :

- Alex S Nitisemito. (2010). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Andri Feriyanto dan Shyta Endang Triana. (2015). *Pengantar Manajemen (3 In 1)*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Edy Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Edy Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Persada Media Group.
- Danang Sunyoto. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service)
- Danang Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service)
- Hidayat, R. Rusiadi, dan M. Isa Indrawan. 2014. *Teknik Proyeksi Bisnis*. USU Press. Medan
- Hidayat, R., & Subiantoro, N. Rusiadi. 2013. *Metode Penelitian*. USU Press. Medan
- Imam Ghozali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*
- Malayu SP. Hasibuan. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, Cetakan keempatbelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Malayu S.P., Hasibuan. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Cetakan Kelima Belas*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Rois Arifin dan Muhammad Helmi. (2016). *Pengantar Manajemen*. Malang: Penerbit Empat Dua.
- Sondang P. Siagian. (2012). *Manajemen Strategik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sondang P. Siagian (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Penerbit Alfabeta. T. Hani Handoko. (2015). *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Uma Sekaran (2014). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis (Research Methods for Bussiness)*. Buku I Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat.

JURNAL :

- Adil, E., Nasution, M. D. T. P., Samrin, S., & Rossanty, Y. (2017). *Efforts to Prevent the Conflict in the Succession of the Family Business Using the Strategic Collaboration Model*. *Business and Management Horizons*, 5(2), 49-59
- Andika, R. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*. *JUMANT*, 11(1), 189-206.
- Ardian, N. (2019). *Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB*. *JEpa*, 4(2), 119-132.
- Aspan, H., Fadlan, dan E.A. Chikita. (2019). "Perjanjian Pengangkutan Barang Loose Cargo Pada Perusahaan Kapal Bongkar Muat". *Jurnal Soumatara Law Review*, Volume 2 No. 2, pp. 322-334.
- Febrina, A. (2019). *Motif Orang Tua Mengunggah Foto Anak Di Instagram (Studi Fenomenologi Terhadap Orang Tua di Jabodetabek)*. *Jurnal Abdi Ilmu*, 12(1), 55-65.
- Hidayat, R. (2018). *Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia*. *JEpa*, 3(2), 133-149.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). *UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index*. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Malikhah, I. (2019). *Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi*. *Jumant*, 11(1), 67-80.
- Nasution, A. P. (2019). Implementasi e-budgeting sebagai upaya peningkatan tranparansi dan akuntabilitas Pemerintah daerah kota binjai. *Jurnal akuntansi bisnis dan publik*, 9(2), 1-13.
- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). *Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour*. *Journal of Business and Retail Management Research*, 12(2).
- Pramono, C. (2018). *Analisis Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia*. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.

- Purba, R. B. (2018). Pengaruh penerapan sistem akuntansi keuangan daerah, transparansi publik dan aktivitas Pengendalian terhadap akuntabilitas keuangan pada badan keuangan daerah kabupaten tanah datar. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 99-111.
- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). *Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching*. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(1), 73079.
- Siregar, N. (2018). *Pengaruh Pencitraan, Kualitas Produk dan Harga terhadap Loyalitas Pelanggan pada Rumah Makan Kampoenng Deli Medan*. *JUMANT*, 8(2), 87-96.
- Yanti, E. D., & Sanny, A. *The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi*.

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth :

Bapak/Ibu Karyawan Bank Sumut Cabang Binjai

Di Tempat

Dengan Hormat.

Dalam rangka menyelesaikan skripsi penelitian pada program Strata Satu (S1) Universitas Panca Budi Medan, peneliti diwajibkan untuk melakukan penelitian. Dikarenakan penelitian tersebut sedang peneliti lakukan, maka dengan horma peneliti memohon kesediaan dari Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjadi responden dalam penelitian yang sedang peneliti lakukan dengan memberikan jawaban kuesioner dan diharapkan kepada responden untuk memberikan jawaban sejujur-jujurnya dan sesuai dengan yang dirasakan saat ini. Selain itu jawaban yang responden berikan, peneliti menjamin kerahasiaannya dan tidak membawa konsekuensi yang merugikan apapun.

Kuesioner ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan dimana semangat kerja sebagai variabel intervening pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai.

Atas kesediaan dan keikhlasan Bapak/Ibu/Saudara/i dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Nanda Nadya

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :(boleh tidak diisi)
2. Nomor Responden :
3. Jenis Kelamin : a. Laki – laki
b. Perempuan
4. Usia saat ini : Tahun
5. Pendidikan terakhir :

PETUNJUK PENGISIAN

1. Isilah identitas saudara secara lengkap
2. Bapak/Ibu/Saudara/i diharapkan dapat memberikan jawaban yang paling sesuai dengan persepsi Bapak/Ibu/Saudara/i terhadap penelitian ini
3. Berilah tanda Check List (√) pada kolom pertanyaan kuesioner yang sesuai dengan pilihan Bapak/Ibu/Saudara/i
4. Penggunaan jawaban Bapak/ibu disini hanya untuk penelitian semata dan tidak untuk dipublikasikan.
5. Pilih jawaban yaitu :
 - SS : Sangat Setuju = Nilai (5)
 - S : Setuju = Nilai (4)
 - R : Ragu-ragu = Nilai (3)
 - TS : Tidak Setuju = Nilai (2)
 - STS : Sangat Tidak Setuju = Nilai (1)
6. Terimakasih atas kerjasama yang telah Bapak/Ibu berikan.

PERTANYAAN VARIABEL X
(Pengawasan)

No	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
Penetapan Standar kerja						
1	Perusahaan telah menetapkan standar kerja yang baik					
2	Perusahaan telah menentukan jam masuk kerja dan jam pulang kerja					
3	Saya selalu melaksanakan tugas berdasarkan <i>job description</i> dari perusahaan					
4	Pimpinan selalu melakukan evaluasi kerja terhadap kinerja karyawan					
Pengukuran Hasil Kerja						
5	Pimpinan selalu memeriksa hasil kerja karyawan					
6	Pimpinan selalu mengukur dan membandingkan hasil kerja dengan standar kerja yang ada					
7	Pimpinan selalu melakukan pengawasan kerja sesuai standar kerja					
Tindakan Koreksi atau Perbaikan						
8	Pimpinan selalu mengoreksi kesalahan karyawan dalam bekerja untuk menghindari penyimpangan atau kesalahan					
9	Pimpinan selalu memberikan teguran untuk perbaikan terhadap kesalahan kerja					
10	Pimpinan selalu memberikan solusi perbaikan kerja terhadap tindakan atas kesalahan yang diperbuat karyawan					

PERTANYAAN VARIABEL Y
(Produktivitas Kerja)

No	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
Kemampuan						
1	Saya memiliki kemampuan untuk mengerjakan tugas atau pekerjaan dengan baik					
2	Saya dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan baik					
Meningkatkan Hasil yang Dicapai						
3	Saya berusaha untuk terus meningkatkan pencapaian hasil dari kinerja saya					
4	Saya tidak merasa puas dengan pencapaian kinerja saya					
Semangat Kerja						
5	Saya bersemangat setiap hari untuk bekerja					
6	Saya memiliki keyakinan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
Pengembangan Diri						
7	Saya berusaha untuk mengembangkan kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
8	Saya dapat melihat harapan dari setiap tantangan dalam pekerjaan					
Mutu						
9	Saya selalu berusaha memperbaiki pekerjaan saya agar mutu pekerjaan saya meningkat					
Efisiensi						
10	Saya mengoptimalkan sumber yang ada di perusahaan					
11	Saya memperbaiki kinerja saya agar dapat mengolah masukan dengan optimal					

PERTANYAAN VARIABEL Z
(Semangat Kerja)

No	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
Naiknya Produktivitas Karyawan						
1	Saya profesionalisme dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	Saya tidak pernah menunda pekerjaan yang telah diberikan kepada saya					
Tingkat Absensi Rendah						
3	Saya tidak pernah terlambat untuk datang ke kantor					
4	Saya pernah alpa pada saat masuk ke kantor					
<i>Labour Turn Over</i>						
5	Saya setia terhadap perusahaan					
6	Saya senang bekerja di dalam perusahaan					
Berkurangnya Kegelisahan						
7	Saya merasa tenang dalam bekerja					
8	Saya merasa aman dan nyaman dalam bekerja					
9	Saya memiliki hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja dan juga atasan					

Pernyataan_X.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	2.1	2.1	2.1
	RAGU-RAGU	6	12.8	12.8	14.9
	SETUJU	20	42.6	42.6	57.4
	SANGAT SETUJU	20	42.6	42.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan_X.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	2	4.3	4.3	4.3
	RAGU-RAGU	11	23.4	23.4	27.7
	SETUJU	6	12.8	12.8	40.4
	SANGAT SETUJU	28	59.6	59.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan_X.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	2.1	2.1	2.1
	RAGU-RAGU	10	21.3	21.3	23.4
	SETUJU	16	34.0	34.0	57.4
	SANGAT SETUJU	20	42.6	42.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan_X.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	2	4.3	4.3	4.3
	RAGU-RAGU	8	17.0	17.0	21.3
	SETUJU	15	31.9	31.9	53.2
	SANGAT SETUJU	22	46.8	46.8	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan_X.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	2.1	2.1	2.1
	RAGU-RAGU	9	19.1	19.1	21.3
	SETUJU	23	48.9	48.9	70.2
	SANGAT SETUJU	14	29.8	29.8	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan_X.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU-RAGU	5	10.6	10.6	10.6
	SETUJU	29	61.7	61.7	72.3
	SANGAT SETUJU	13	27.7	27.7	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan_X.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	1	2.1	2.1	2.1
	TIDAK SETUJU	2	4.3	4.3	6.4
	RAGU-RAGU	9	19.1	19.1	25.5
	SETUJU	23	48.9	48.9	74.5
	SANGAT SETUJU	12	25.5	25.5	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan_X.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU-RAGU	8	17.0	17.0	17.0
	SETUJU	16	34.0	34.0	51.1
	SANGAT SETUJU	23	48.9	48.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan_X.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	2	4.3	4.3	4.3
	RAGU-RAGU	10	21.3	21.3	25.5
	SETUJU	15	31.9	31.9	57.4
	SANGAT SETUJU	20	42.6	42.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan_X.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU-RAGU	5	10.6	10.6	10.6
	SETUJU	30	63.8	63.8	74.5
	SANGAT SETUJU	12	25.5	25.5	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan_X.1	37.4043	20.159	.393	.795
Pernyataan_X.2	37.3830	17.720	.585	.772
Pernyataan_X.3	37.4894	19.516	.433	.791
Pernyataan_X.4	37.4468	19.166	.453	.789
Pernyataan_X.5	37.5957	20.159	.395	.794
Pernyataan_X.6	37.4894	19.690	.636	.774
Pernyataan_X.7	37.7447	18.542	.524	.780
Pernyataan_X.8	37.3404	19.142	.565	.776
Pernyataan_X.9	37.5319	18.559	.526	.780
Pernyataan_X.10	37.5106	21.429	.306	.802

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.803	10

Pernyataan_Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU-RAGU	6	12.8	12.8	12.8
	SETUJU	30	63.8	63.8	76.6
	SANGAT SETUJU	11	23.4	23.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan_Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU-RAGU	3	6.4	6.4	6.4
	SETUJU	24	51.1	51.1	57.4
	SANGAT SETUJU	20	42.6	42.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan_Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	2	4.3	4.3	4.3
	RAGU-RAGU	10	21.3	21.3	25.5
	SETUJU	15	31.9	31.9	57.4
	SANGAT SETUJU	20	42.6	42.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan_Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU-RAGU	7	14.9	14.9	14.9
	SETUJU	26	55.3	55.3	70.2
	SANGAT SETUJU	14	29.8	29.8	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan_Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	2.1	2.1	2.1
	RAGU-RAGU	10	21.3	21.3	23.4
	SETUJU	23	48.9	48.9	72.3
	SANGAT SETUJU	13	27.7	27.7	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan_Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU-RAGU	6	12.8	12.8	12.8
	SETUJU	34	72.3	72.3	85.1
	SANGAT SETUJU	7	14.9	14.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan_Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	2.1	2.1	2.1
	RAGU-RAGU	5	10.6	10.6	12.8
	SETUJU	21	44.7	44.7	57.4
	SANGAT SETUJU	20	42.6	42.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan_Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	2	4.3	4.3	4.3
	RAGU-RAGU	11	23.4	23.4	27.7
	SETUJU	6	12.8	12.8	40.4
	SANGAT SETUJU	28	59.6	59.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan_Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	3	6.4	6.4	6.4
	TIDAK SETUJU	5	10.6	10.6	17.0
	RAGU-RAGU	5	10.6	10.6	27.7
	SETUJU	22	46.8	46.8	74.5
	SANGAT SETUJU	12	25.5	25.5	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan_Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU-RAGU	5	10.6	10.6	10.6
	SETUJU	20	42.6	42.6	53.2
	SANGAT SETUJU	22	46.8	46.8	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan_Y.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	3	6.4	6.4	6.4
	RAGU-RAGU	5	10.6	10.6	17.0
	SETUJU	19	40.4	40.4	57.4
	SANGAT SETUJU	20	42.6	42.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan_Y.1	41.5319	25.428	.377	.826
Pernyataan_Y.2	41.2766	24.422	.547	.815
Pernyataan_Y.3	41.5106	23.255	.461	.821
Pernyataan_Y.4	41.4894	24.342	.506	.817
Pernyataan_Y.5	41.6170	23.720	.503	.816
Pernyataan_Y.6	41.6170	25.372	.450	.822
Pernyataan_Y.7	41.3617	24.584	.397	.825
Pernyataan_Y.8	41.3617	22.453	.507	.817
Pernyataan_Y.9	41.8936	21.141	.529	.819
Pernyataan_Y.10	41.2766	22.552	.791	.795
Pernyataan_Y.11	41.4468	22.166	.622	.805

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.830	11

Pernyataan Z.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU-RAGU	6	12.8	12.8	12.8
	SETUJU	26	55.3	55.3	68.1
	SANGAT SETUJU	15	31.9	31.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan Z.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU-RAGU	3	6.4	6.4	6.4
	SETUJU	30	63.8	63.8	70.2
	SANGAT SETUJU	14	29.8	29.8	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan Z.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	2.1	2.1	2.1
	RAGU-RAGU	10	21.3	21.3	23.4
	SETUJU	25	53.2	53.2	76.6
	SANGAT SETUJU	11	23.4	23.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan Z.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU-RAGU	4	8.5	8.5	8.5
	SETUJU	25	53.2	53.2	61.7
	SANGAT SETUJU	18	38.3	38.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan Z.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU-RAGU	8	17.0	17.0	17.0
	SETUJU	25	53.2	53.2	70.2
	SANGAT SETUJU	14	29.8	29.8	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan Z.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	30	63.8	63.8	63.8
	SANGAT SETUJU	17	36.2	36.2	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan Z.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	31	66.0	66.0	66.0
	SANGAT SETUJU	16	34.0	34.0	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan Z.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	1	2.1	2.1	2.1
	TIDAK SETUJU	2	4.3	4.3	6.4
	RAGU-RAGU	16	34.0	34.0	40.4
	SETUJU	20	42.6	42.6	83.0
	SANGAT SETUJU	8	17.0	17.0	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pernyataan Z.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	2	4.3	4.3	4.3
	RAGU-RAGU	9	19.1	19.1	23.4
	SETUJU	13	27.7	27.7	51.1
	SANGAT SETUJU	23	48.9	48.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

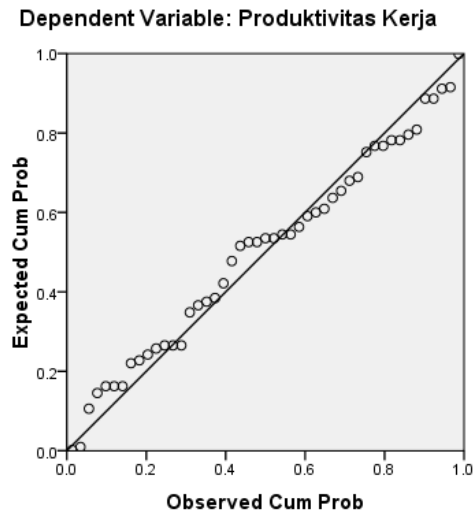
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Z.1	33.2340	13.705	.371	.828
Pernyataan Z.2	33.1915	13.506	.506	.814
Pernyataan Z.3	33.4468	12.340	.583	.804
Pernyataan Z.4	33.1277	13.549	.429	.821
Pernyataan Z.5	33.2979	12.431	.628	.799
Pernyataan Z.6	33.0638	13.452	.621	.806
Pernyataan Z.7	33.0851	14.427	.342	.828
Pernyataan Z.8	33.7447	11.281	.643	.797
Pernyataan Z.9	33.2128	10.823	.713	.786

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.828	9

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

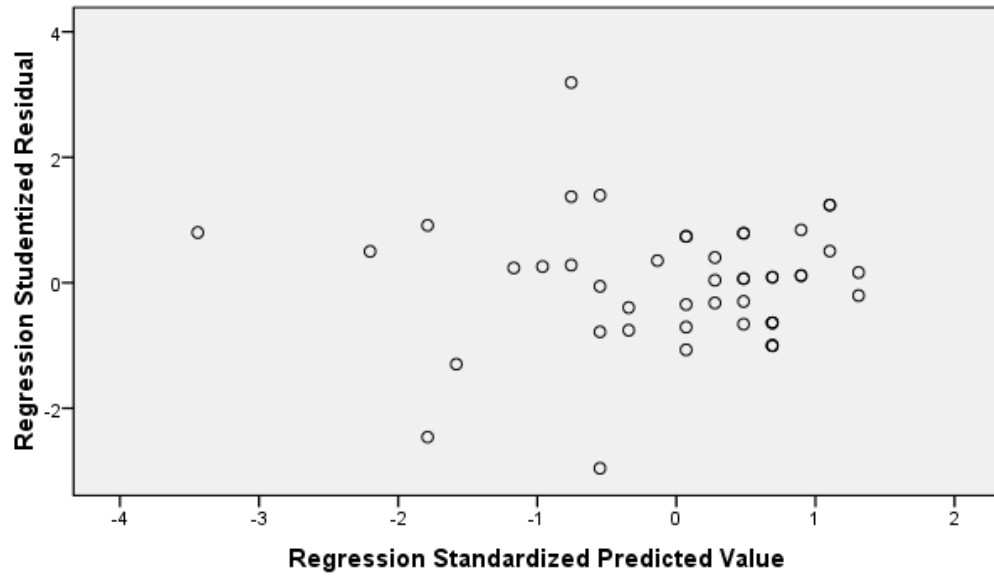


One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^a	Mean	.000000
	Std. Deviation	2.76675420
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.082
	Negative	-.090
Kolmogorov-Smirnov Z		.620
Asymp. Sig. (2-tailed)		.836
a. Test distribution is Normal.		

Scatterplot

Dependent Variable: Produktivitas Kerja



Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.773	3.572		1.896	.064
Pengawasan	.933	.085	.853	10.953	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.853 ^a	.727	.721	2.79733

a. Predictors: (Constant), Pengawasan

Analisis jalur Persamaan I

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.658 ^a	.433	.421	3.03460

a. Predictors: (Constant), Pengawasan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	317.092	1	317.092	34.434	.000 ^a
	Residual	414.397	45	9.209		
	Total	731.489	46			

a. Predictors: (Constant), Pengawasan

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.837	3.875		3.829	.000
	Pengawasan	.542	.092	.658	5.868	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Persamaan II

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.880 ^a	.774	.763	2.57678

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

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	998.699	2	499.350	75.205	.000 ^a
	Residual	292.152	44	6.640		
	Total	1290.851	46			

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.128	3.789		.298	.767
	Pengawasan	.727	.104	.664	6.971	.000
	Semangat Kerja	.380	.127	.286	3.005	.004

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

LAMPIRAN

LAMPIRAN : Biodata Penulis

IDENTITAS

Nama Lengkap : Nanda Nadya
Nama Panggilan : Naya
NPM : 1515310037
Tempat, Tgl Lahir : Kisaran 25 November 1997
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Jl. Gatot Subroto KM 4,5 Gang Famili No. 2
Hobi : Jalan-jalan, nyanyi, nonton
Nama Ayah : ZULKIFLI HAS
Nama Ibu : SUKARTI
Jumlah Saudara : 3 orang

RIWAYAT PENDIDIKAN

NO	TAHUN LULUS	NAMA SEKOLAH
1.	2002-2003	TK KARTINI LIMA PULUH
2.	2003-2009	SD NEGRI 010211 SIMPANG DOLOK
3.	2009-2012	MTS CIPTA SIMPANG DOLOK
4.	2012-2015	SMK PANCA BUDI
5.	2015-2019	UNIVERSITAS PANCA BUDI