



**PENGARUH PENGAWASAN DAN ETOS KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
BRI UNIT SAWIT SEBERANG
DAN UNIT BATANG
SERANGAN**

SKRIPSI

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

Oleh :

MOCH. RIYADI DWI LAKSONO
NPM. 1625310916

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

Ace PBI
ABUD Lux
01/07/2019



Ace jilid
R. J. S. =
09/07/19

**PENGARUH PENGAWASAN DAN ETOS KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
BRI UNIT SAWIT SEBERANG
DAN UNIT BATANG
SERANGAN**

SKRIPSI

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

Oleh :

MOCH. RIYADI DWI LAKSONO
NPM. 1625310916

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



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : MOCH. RIYADI DWI LAKSONO
NPM : 1625310916
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENGAWASAN DAN ETOS KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BRI
UNIT SAWIT SEBERANG DAN UNIT BATANG
SERANGAN

MEDAN, JUNI 2019

KETUA PROGRAM STUDI

(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)

DEKAN



(Dr. SURYA NITA, S.H., M.Hum)

PEMBIMBING I

(Dr. MHD. TOYIB DAULAY, S.E., M.M)

PEMBIMBING II

(FEBRILIAN LESTARIO, S.T., M.Si)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIAN UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : MOCH. RIYADI DWI LAKSONO
NPM : 1625310916
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENGAWASAN DAN ETOS KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BRI
UNIT SAWIT SEBERANG DAN UNIT BATANG
SERANGAN

MEDAN, JUNI 2019

KETUA



(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)

ANGGOTA I

(Dr. MHD. TOYIB DAULAY, S.E., M.M)

ANGGOTA II

(FEBRILIAN LESTARIO, S.T., M.Si)

ANGGOTA III

(RIZAL AHMAD, S.E., M.Si)

ANGGOTA IV

(Dr. BAMBANG WIDJANARKO, S.E., M.M)

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Moch. Riyadi Dwi Laksono
NPM : 1625310916
Program Studi : Manajemen
Jenjang : SI (Strata Satu)
Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BRI Unit Sawit Seberang dan Unit Batang Serangan

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 Unpab untuk menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui pernyataan ini tidak benar.

Medan, Juni 2019

Penulis



(Moch. Riyadi Dwi Laksono)
1625310916

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Moch. Riyadi Dwi Laksono
Tempat / Tgl. Lahir : P. Brandan / 19 Maret 1994
NPM : 1625310916
Fakultas : Sosial dan Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jl. Stasiun No. 14, Pangkalan Brandan

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada fakultas Sosial dan Sains Universitas Pembangunan Panca Budi, sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Juni 2019
Yang membuat pernyataan



(Moch. Riyadi Dwi Laksono)
1625310916

TANDA BEBAS PUSTAKA

No. 1575/Perp/SP/2018

Dinyatakan tidak ada sangkut paut dengan UPT. Perpustakaan

Hal : Permohonan Meja Hijau



FM-BPAA-2012-041

Medan, 17 Desember 2018
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan
Di -
Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : MOCH. RIYADI DWI LAKSONO
Tempat/Tgl. Lahir : PANGKALAN BRANDAN / 19 Maret 1994
Nama Orang Tua : Nono sudarmono
N. P. M : 1625310916
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
No. HP : 082167317529
Alamat : Jl. Perjuangan gg. pendidikan no. 38 AB
Setiabudi Tanjung rejo



Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Pengawasan dan Etos kerja terhadap Kinerja karyawan pada BRI Unit Sawit Seberang. Selanjutnya saya menyatakan :

- Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
- Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
- Telah tercap keterangan bebas pustaka
- Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
- Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
- Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
- Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
- Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah ditandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
- Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
- Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
- Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
- Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
Total Biaya	: Rp.	2,100,000
Sisa termin 50% dari setoran Rp		4.200.000
		<u>6.300.000</u>



26/12/18

Hormat saya

MOCH. RIYADI DWI LAKSONO
1625310916

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asti) - Mhs.ybs.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PERMOHONAN MENGAJUKAN JUDUL SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap

: MOCH. RIYADI DWI LAKSONO

Tempat/Tgl. Lahir

: PANGKALAN BRANDAN / 19 Maret 1994

Nomor Pokok Mahasiswa

: 1625310916

Program Studi

: Manajemen

Konsentrasi

: Manajemen SDM

Jumlah Kredit yang telah dicapai

: 112 SKS, IPK 3.23

Dengan ini mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:

No.	Judul Skripsi	Persetujuan
1.	Pengaruh karakteristik Individu dan Kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan BRI Unit Sawit Seberang	<input type="checkbox"/>
2.	Pengaruh Sikap dan Komunikasi Organisasi Terhadap Stres Kerja Karyawan pada BRI Unit Sawit Seberang	<input type="checkbox"/>
3.	Pengaruh Pengawasan dan Etos kerja terhadap Kinerja karyawan pada BRI Unit Sawit Seberang	<input checked="" type="checkbox"/>

NB : Judul yang disetujui oleh Kepala Program Studi diberikan tanda



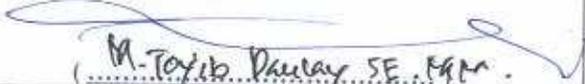
Medan, 27 Januari 2018

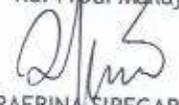
Pemohon,

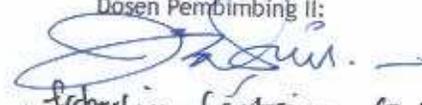
(MOCH. RIYADI DWI LAKSONO)

Nomor :
 Tanggal :
 Disahkan oleh:
 Dekan

 (Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum., F.A.S.)

Tanggal : 03/02/2018
 Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing I :

 (M. Toxib Daulay, SE., M.M.)

Tanggal : 18/02/2018
 Disetujui oleh:
 Ka. Prodi Manajemen

 (NURAFRINA SIREGAR, SE., M.Si.)

Tanggal :
 Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing II:

 (Febrilia Cestaria, ST., M.S.)

No. Dokumen: FM-LPPM-08-01

Revisi: 02

Tgl. Eff: 20 Des 2015



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 PO.BOX.1099 Telp. (061) 50200511 Medan
fasosa@pancabudo.ac.id http://www.pancabudi.ac.id

**BERITA ACARA
PERUBAHAN JUDUL SKRIPSI**

Pada hari ini, Selasa, Tanggal, 14.. Bulan, ..Mei..... Tahun, ..2019....., telah dilaksanakan Ujian Meja Hijau Pada Program Studi ..Manajemen..... Semester Tahun Akademik ..2016..... bagi mahasiswa/i atas nama :

1. Nama : Moch Riyadi Dwi Laksono
2. Npm : 1625310916
3. Program Studi : Manajemen
4. Tanggal Ujian : 14 Mei 2019
5. Judul Skripsi Lama : Pengaruh Pengawasan dan Etos kerja terhadap kinerja karyawan pada BRI Unit Sawit Seberang
6. Judul Skripsi Baru : Pengaruh Pengawasan dan Etos kerja terhadap kinerja karyawan pada BRI Unit Sawit Seberang dan Unit Batang Serangan

Dinyatakan benar bahwa dalam pelaksanaan ujian Meja Hijau mahasiswa tersebut diatas telah terjadi perubahan judul skripsi yang telah dikendaki oleh Panitia Ujian Meja Hijau.

NO	JABATAN	NAMA DOSEN	TANDA TANGAN
1	Ketua Penguji/ Ketua Program Studi	Nurafriana Siregar, S.E., M.Si	
2	Anggota I/ Pembimbing I	Dr. Mhd. Toiyib Daulay, S.E., M.M	
3	Anggota II/ Pembimbing II	Febrihan Lestari S.T, M.Si	
4	Anggota III/ Penguji I	Rizal Ahmad, S.E., M.Si	
5	Anggota IV/ Penguji II	Dr. Bambang Widjanarko S.E., M.M	





UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : DR. M. TOYIB DAULAY, S.S., M.M.
 Dosen Pembimbing II : FEBRIAN LESTARI, S.P., M.Si.
 Nama Mahasiswa : MOCH. RIYADI DWI LAKSONO
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1625310916
 Jenjang Pendidikan : S-1
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : PENGARUH PENGAWASAN DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BUKU UMUM SAHIT SEBERANG

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
30/08/2018	Bab I Bab II Bab III Definisi perusahaan Business 	 	tepat diperbaiki
04/06/2018	Acc perusahaan Scanner proposal	 	ke scanner proposal


 (Dr. Toyib Daulay)

Medan, 10 Februari 2018
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,


 Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : **Dr. M. TOYIB DAULAY SE, MM**
 Dosen Pembimbing II : **FEBRIAN LESTARIO, S.T., M.Si**
 Nama Mahasiswa : MOCH. RIYADI DWI LAKSONO
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1625310916
 Jenjang Pendidikan : S-1
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : **PENGARUH PENGAWASAN DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAH UNIT SAWIT SEBERANG**

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
14/07/2018	BAB I BAB II BAB III Daftar Pustaka		
24/07/2018	Acc untuk seminar proposal -		

(Febrilian Lestario, MS)

Medan, 02 Juni 2018
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,

Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : **Dr. M. TOYIB DAULAY SE, MM**
 Dosen Pembimbing II : **FEBILIAN LESTARI, S.T., M.Si.**
 Nama Mahasiswa : MOCH. RIYADI DWI LAKSONO
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1625310916
 Jenjang Pendidikan : **S-1**
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : **PENGARUH PENGAWASAN DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BRI UNIT SAWIT SEBERANG**

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
18/06/2018	BAB I BAB II BAB III BAB IV	[Signature]	Juput Taperlain
19/10/2018	Simpulan saran revisi	[Signature]	Juput Taperlain
20/10/2018	Ace persetujuan clonpe	[Signature]	Ace persetujuan

[Signature]
 Dr. M. TOYIB DAULAY SE, MM

Medan, 10 Februari 2018
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,

[Signature]
 Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.





UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : DR. M. TOYIB DAULAY SE.MM
 Dosen Pembimbing II : FEBRIAN LESTARIO, S.T., M.Si.
 Nama Mahasiswa : MOCH. RIYADI DWI LAKSONO
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1625310916
 Jenjang Pendidikan : S-1
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : PENGARUH PENGAWASAN DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
 PADA BRI UNIT SAWIT SEBERANG

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
01/11 - 2018	BAB I BAB II BAB III BAB IV		
02/11 - 2018	Kesimpulan Saran Daftar pustaka		
03/11 - 2018	Acc sudah selesai nyan lupa - -		

Medan, 09 November 2018
 Diketahui/Ditetujui oleh :
 Dekan,

(Febrian Lestario)



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.

Plagiarism Detector v. 1092 - Originality Report:

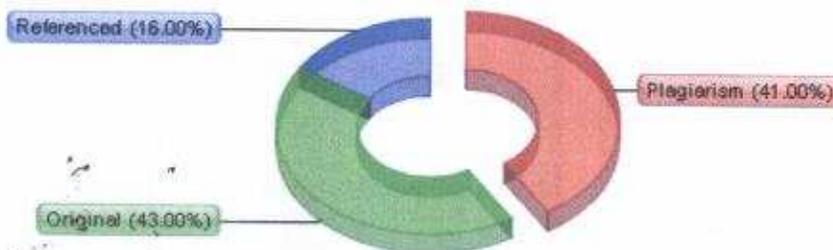
Analyzed document: 08-12-18 11:11:14 AM

"MOCH. RIYADI DWI LAKSONO_1625310916_MANAJEMEN.docx"

Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License2



Relation chart:



Distribution graph:

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Top sources of plagiarism:

% 41	wrds: 5116	http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/65324/Chapter%20III-V.pdf?sequence=...
% 15	wrds: 1816	http://digilib.unla.ac.id/4348/15/BAB%20II.pdf
% 13	wrds: 1604	https://docobook.com/pengaruh-pengawasan-terhadap-kinerja-pegawai-inspektorat.html

[Show other Sources:]

Processed resources details:

235 - Ok / 25 - Failed

[Show other Sources:]

Important notes:

Wikipedia:

Google Books:

Ghostwriting services:

Anti-cheating

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh pengawasan dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada BRI unit Sawit Seberang dan unit Batang Serangan. PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Sawit Seberang dan Unit Batang Serangan adalah merupakan perusahaan yang bergerak dalam perbankan yang dalam perjalanan organisasinya menunjukkan kinerja karyawan yang kurang maksimal dan ini tidak terlepas dari kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan atau manajer serta kurangnya etos kerja karyawan. Model analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS. Nilai koefisien determinasi (r^2) diperoleh sebesar 84,2%, hal ini berarti bahwa kemampuan variabel independen (pengawasan dan etos kerja) menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen (kinerja) sedangkan sisanya merupakan variabel yang tidak terungkap. Hasil penelitian pada tingkat kepercayaan 95% dan *test of level* 5% menunjukkan secara parsial pengawasan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan memperoleh $t_{hit} 2,941 > t_{tabel} 1,699$ dan $sig 0,004 \leq 0,05$ dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan $t_{hit} 3,983 > t_{tabel} 1,699$ dan $sig 0,000 < 0,05$. Selanjutnya secara simultan pengawasan dan etos kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $F_{hit} 83,615 > F_{tabel} 3,33$ dan $sig 0,000 \leq 0,05$. Tindakan disiplin harus terus ditingkatkan dengan tindakan pengawasan yang dapat berupa pengawasan melekat, pengawasan menggunakan media CCTV dan juga dapat berupa pengawasan dengan menggunakan laporan kegiatan yang dilakukan oleh karyawan setiap minggu.

Kata kunci: Pengawasan, Etos Kerja, Kinerja

ABSTRACT

Purpose of the study was to analyze the effector of the supervision and work ethic on the employees performance at The Bank BRI Of Units Sawit Seberang and units Batang Serangan. The model of data analysis was multiple linear regression by using SPSS. The valve of the coefficient determination (R^2) was acquired as 84,2%, it meant that the independent variables (supervision and work ethic) showed its effecting the dependent variables (performance) whereas the rest were the unrevealed variables . The results of the study in the significance level 95% and test of level 5% showed that partially the supervision affected and significant on the employees performance was 2,941 and t table was 1,699 therefore $t\text{-observe} > t\text{ table}$ ($2,941 > 1,699$) and significant level $0,004 < 0,005$ and work ethic significant affected on the employees performance with the value t- observe (X^2) was 3,983 and the value of t- table was 1.699 therefore the value of significant observe $0.000 < 0.05$. The supervision and work ethic affected on employees performance with f-observe 83,615 > the value of f-table 3,33 and the value of significant $0,000 < 0,005$. Disciplinary action must be continuous; y improved with supervision that can be in the form of inherent supervision, CCTV supervision, and can also use the activities carried out by employesss every week.

Keywords: Supervision, Work Ethic, Performance

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	3
1. Identifikasi Masalah	3
2. Batasan Masalah	3
C. Perumusan Masalah	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
1. Tujuan Penelitian	4
2. Manfaat Penelitian	4
E. Keaslian Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan teori	7
1. Pengertian pengawasan	7
2. Tujuan dan Fungsi Dilakukan Pengawasan	8
3. Tipe dan Jenis Pengawasan	10
4. Syarat Pengawasan Yang Efektif	12
5. Proses Pengawasan	13
6. Indikator Pengawasan	14
7. Pengertian Etos Kerja	17
8. Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja	18
9. Delapan Aspek Etos Kerja	21
10. Indikator Etos kerja	26
11. Pengertian Kinerja	29
12. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	30
13. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan	32
B. Penelitian Sebelumnya	34
C. Kerangka Konseptual	37
D. Hipotesa	38
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	39
B. Tempat dan Waktu Penelitian	39
C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	40
D. Populasi dan Sampel	41
E. Jenis dan Sumber Data	41

F. Teknik Pengumpulan Data	42
G. Teknik Analisis Data	42

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil penelitian.....	51
1. Sejarah singkat perusahaan.....	51
2. Struktur organisasi dan pembagian tugas	52
3. Deskripsi karakteristik responden	54
4. Deskripsi variabel penelitian	55
5. Uji validitas dan uji realibilitas.....	62
6. Uji asumsi klasik	66
7. Uji regresi berganda	68
8. Uji hipotesa.....	69
9. Uji pengaruh determinasi	71
B. Pembahasan	72

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	75
B. Saran	75

**DAFTAR PUSTAKA
BIOGRAFI**

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1	Keluhan Yang Sering Diterima 2
Tabel 2.1	Penelitian Sebelumnya 34
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian Tahun Ajar 2017/2019 39
Tabel 3.2	Defenisi operasional variabel 40
Tabel 4.1	Responden berdasarkan jenis kelamin 54
Tabel 4.2	Responden berdasarkan usia 54
Tabel 4.3	Responden berdasarkan tingkat pendidikan 55
Tabel 4.4	Responden berdasarkan Lama Bekerja 55
Tabel 4.5	Manajer Memantau Seluruh Kegiatan Karyawan 56
Tabel 4.6	Manajer Memeriksa Hasil Kerja Karyawan 56
Tabel 4.7	Manajer Memberikan Arahan dan Bimbingan Kepada Karyawan Dalam Pelaksanaan Pekerjaan Karyawan 56
Tabel 4.8	Manajer Akan Memberikan Sanksi Tegas Kepada Karyawan Yang Melakukan Kesalahan Atau Karyawan Yang Indisipliner 57
Tabel 4.9	Manajer Rutin Memberikan Koreksi Atas Pekerjaan Karyawan 57
Tabel 4.10	Karyawan Yakin Dengan Kerja Keras Akan Menghasilkan Kerja Terbaik 58
Tabel 4.11	Karyawan Memiliki Disiplin Yang Baik 58
Tabel 4.12	Dalam Melakukan Pekerjaannya Karyawan Bertindak Jujur 58
Tabel 4.13	Setiap Pekerjaan Yang Dilakukan Selalu Dipertanggungjawabkan 59
Tabel 4.14	Melakukan Pekerjaan Penuh Kerajinan dan Tidak Malas – Malasan 59
Tabel 4.15	Karyawan Memiliki Ketekunan Dalam Bekerja 60
Tabel 4.16	Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Hasil Terbaik 60
Tabel 4.17	Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Jumlah Yang Diharapkan 61
Tabel 4.18	Dapat Melakukan Pekerjaan Dengan Baik Tanpa Diawasi Oleh Pimpinan 61
Tabel 4.19	Dapat Hadir Tepat Waktu Ke Kantor 61
Tabel 4.20	Dapat Menjaga Pelaratan Kantor yang Digunakan Dengan Baik 62
Tabel 4.21	Validitas Variabel 63
Tabel 4.22	Reliabilitas Variabel 64
Tabel 4.23	Kolmogorov-Smirnov Test 66
Tabel 4.24	Hasil Uji Multikolinieritas 67
Tabel 4.25	Model Regresi linier berganda 68
Tabel 4.26	F Hitung 70
Tabel 4.27	T Hitung 70
Tabel 4.28	<i>Model Summary</i> 71

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Model Penelitian	38
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	52
Gambar 4.2 Histogram Kurva Normal.....	65
Gambar 4.3 Uji Normalitas	65
Gambar 4.4 Uji Heterokedastisitas	68

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Daftar Riwayat Hidup
- Lampiran 2 : Lembar Kuisisioner Penelitian
- Lampiran 3 : Variabel Penelitian
- Lampiran 4 : Tabulasi Jawaban Responden
- Lampiran 5 : Tabel R
- Lampiran 6 : Tabel F
- Lampiran 7 : Tabel T
- Lampiran 8 : Output SPSS
- Lampiran 9 : One Sample Kolmogorov Smirnov Test
- Lampiran 10 : Histogram, Scatterplot, Normal P-P Plot of Regression
Standardized Residual

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: ” *Pengaruh Pengawasan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BRI Unit Sawit Seberang dan Unit Batang Serangan*” Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar sarjana Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan. Bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Dr. Muhammad Toyib Daulay, S.E., M.M., selaku Pembimbing I yang telah banyak memberikan masukan dan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Febrian Lestario, S.T., M.Si., selaku Pembimbing II yang telah banyak memberikan masukan dan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Pengajar serta Staf Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
7. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Sawit Seberang dan Unit Batang Serangan.

8. Kedua orang tua yang sangat istimewa, Bapak Ir. Nono Sudarmono dan Ibunda Hj. Ida Leidiani terima kasih atas doa, dan pengorbanannya selama ini.
9. Teman serta sahabat yang namanya tidak dapat dituliskan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan saran dan masukan yang bersifat membangun untuk penyempurnaan di masa mendatang.

Dengan segala kerendahan hati penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis sendiri maupun bagi para pembaca semua. Amin.

Medan, Mei 2019
Penulis

Moch. Riyadi Dwi Laksono
1625310916

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan sangat penting karena tanpa kinerja terbaik yang diberikan karyawan pada organisasinya maka tujuan organisasi tidaklah mudah tercapai, oleh sebab itu kinerja karyawan harus diperhatikan oleh manajemen salah satunya yakni dengan pengawasan yang dilakukan dan menumbuhkan etos kerja yang baik bagi seluruh karyawan.

Pengawasan adalah kegiatan manajer atau bagian dari organisasi yang ditunjuk untuk mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan atau hasil yang dikehendaki. Pada setiap perusahaan atau organisasi sangat memerlukan pengawasan dari pihak manajer. Pengawasan tentunya dilakukan oleh manajer sebagai suatu usaha membandingkan apakah yang dilakukan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Pengawasan merupakan hal yang sangat penting dalam setiap pekerjaan sebab dengan adanya pengawasan yang baik maka sesuatu pekerjaan akan dapat berjalan lancar dan dapat menghasilkan kerja yang optimal.

Selain pengawasan, karyawan juga harus memiliki etos kerja yang baik karena etos kerja yang benar-benar diimplementasikan oleh individu dalam kehidupan kerjanya dapat memicu dan memacu maksimalnya kinerja karyawan. dan disamping itu, nilai-nilai yang terkandung dalam etos kerja juga dapat memperkuat motivasi karyawan dalam bekerja.

Bank BRI Unit Sawit Seberang dan Unit Batang Serangan dalam kegiatannya adalah melakukan pelayanan terhadap nasabah, pelayanan berarti juga sebagai kegiatan ekonomi yang ditawarkan oleh Bank kepada nasabah dan seringkali berbasis waktu, kinerja dan membawa hasil yang diinginkan ke nasabah dengan kata lain bahwa yang akan dinilai oleh nasabah bukanlah produknya melainkan pelayanan yang mereka terima, dan hal ini sangat tidak terlepas dari kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan terbaik bagi nasabah, namun seringkali nasabah mengeluh atas kinerja sebagian dari karyawan yang diantaranya adalah kurangnya perhatian karyawan atas waktu nasabah dalam menerima pelayanan, nasabah dibiarkan berdiri lama-lama menunggu antrian serta lainnya, keluhan nasabah terhadap karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1 Keluhan Yang Sering Diterima

No	Keluhan Nasabah Terhadap Kinerja Karyawan
1	Waktu menunggu terlalu lama dan dibiarkan begitu saja
2	Tidak peduli nasabah sedang berdiri kelelahan untuk menunggu antrian
3	Tidak paham atas pertanyaan nasabah

Sumber : *costumer service,2019*

Berdasarkan keluhan dari tabel diatas dapat menunjukkan kinerja karyawan yang kurang maksimal dan ini tidak terlepas dari kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan atau manajer yang diantaranya pengawasan melekat (waskat) dari manajer atau supervisor kepada seluruh karyawan dalam memberikan pelayanan kepada nasabah baik dari segi waktu pelayanan yang diberikan karyawan terhadap nasabah dan batasan jumlah antrian nasabah, selain itu karyawan kurang memiliki etos kerja yang baik hal ini terlihat diantaranya memberikan pelayanan tidak sepenuh hati, kurangnya rasa empati terhadap nasabah dengan kurang proaktif terhadap nasabah atau bahkan mungkin karyawan

banyak yang tidak mengerti dengan etos kerja, oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengawasan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BRI Unit Sawit Seberang dan Unit Batang Serangan”.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Bertolak dari permasalahan yang dibahas pada latar belakang permasalahan di atas, penulis melihat ada beberapa masalah yang terjadi dan mengidentifikasikan sebagai berikut:

- a. Kinerja pegawai BRI Unit Sawit Seberang dan Unit Batang Serangan yang tergolong masih rendah.
- b. Etos kerja pegawai masih rendah dilihat dari rendahnya disiplin dalam bekerja, rendahnya kepatuhan, dan rendahnya rasa tanggung jawab.
- c. Kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan atau supervisor.
- d. Beberapa pegawai yang memberikan pelayanan terhadap nasabah tidak sepenuh hati.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas dan keterbatasan penulis maka masalah yang dibahas dalam penelitian ini hanya pada faktor pengawasan, etos kerja dan kinerja karyawan pada BRI Unit Sawit Seberang dan Batang Serangan.

C. Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pengawasan dan etos kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada BRI Unit Sawit Seberang dan Unit Batang Serangan?
2. Apakah pengawasan dan etos kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada BRI Unit Sawit Seberang dan Unit Batang Serangan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh secara bersama/simultan pengawasan dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada BRI Unit Sawit Seberang dan Unit Batang Serangan.
- b. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh secara sebagian/parsial pengawasan dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada BRI Unit Sawit Seberang dan Unit Batang Serangan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

- a. Bagi penulis, merupakan wahana melatih, menulis dan berpikir secara ilmiah dengan menerapkan teori dan literatur yang ada. Terutama pada bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam pengawasan dan etos kerja.
- b. Sebagai masukan atau saran bagi BRI Unit Sawit Seberang dan Unit Batang Serangan dalam hal pengawasan, etos kerja dan kinerja karyawan.

- c. Sebagai referensi bagi para akademis atau peneliti lain yang tertarik untuk mengadakan penelitian di bidang permasalahan yang sama pada masa yang akan datang.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Stela Timbuleng (2015) dengan judul penelitian “Etos Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado” sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh Pengawasan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BRI Unit Sawit Seberang dan Unit Batang Serangan”.

Perbedaan penelitian terletak pada:

1. Model penelitian: dalam penelitian terdahulu menggunakan model regresi linier berganda dengan 3 (tiga) variabel bebas dan 1 (satu) variabel terikat. Penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda dengan 2 (dua) variabel bebas dan 1 (satu) variabel terikat.
2. Variabel penelitian: penelitian terdahulu menggunakan 3 variabel bebas. (Etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi) dan 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan 2 variabel bebas (pengawasan dan etos kerja) dan 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja.
3. Jumlah populasi dan sampel: penelitian terdahulu memiliki jumlah populasi 141 dan jumlah sampel sebanyak 59 orang sedangkan penelitian ini memiliki jumlah populasi 32 orang dan seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

4. Waktu penelitian: penelitian terdahulu dilakukan tahun 2015 dan penelitian ini tahun 2019.
5. Lokasi penelitian: lokasi penelitian terdahulu di PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado, sedangkan lokasi penelitian ini dilakukan di BRI Unit Sawit Seberang dan Unit Batang Serangan.

Perbedaan model penelitian, variabel penelitian, jumlah populasi, sampel, waktu dan lokasi penelitian menjadikan perbedaan yang membuat keaslian penelitian ini dapat terjamin dengan baik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Pengertian Pengawasan

Pengawasan menurut Handoko (2017:357) sebagai “proses untuk “menjamin” bahwa tujuan–tujuan organisasi dan manajemen tercapai”. Selanjutnya menurut Halsey (Suseno,2013:6) pengawasan adalah “memilih orang yang tepat untuk tiap pekerjaan, menimbulkan minat terhadap pekerjaannya pada tiap-tiap orang dan mengajarkan bagaimana ia harus melakukan pekerjaannya, mengukur dan menilai hasil kerjanya untuk mendapat keyakinan apakah pelajaran itu telah dipahami dengan wajar, mengadakan koreksi-koreksi bilamana perlu dan memindahkan orang kepada pekerjaan yang lebih sesuai atau memberhentikan mereka yang ternyata tidak dapat bekerja dengan baik, memuji bila ia selayaknya mendapat pujian dan memberi penghargaan atas kerja yang baik, dan akhirnya menyelaraskan setiap orang ke dalam suasana kerja sama yang erat dengan teman-teman sekerjanya, semuanya itu dilakukan secara adil, sabar dan tenggang menenggang, sehingga setiap orang akan menjalankan pekerjaannya dengan mahir, teliti, cerdas bersemangat dan sempurna. Berikutnya menurut Guntur dkk, (Ishak,2015:4) pengawasan adalah “sebagai keseluruhan kegiatan membandingkan, mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya dengan kriteria, norma dan standar”. Kemudian menurut Fahmi (Sondole, dkk, 2015:652) pengawasan secara umum

didefinisikan sebagai “cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi”.

Berdasarkan pendapat ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah kegiatan pengukuran atas pekerjaan dan membandingkan hasil ukuran tersebut dengan rencana pekerjaan sebelumnya.

2. Tujuan dan Fungsi Dilakukan Pengawasan

Tujuan pengawasan menurut Rachman (Sutaryono, 2015:226), yaitu:

- a. Untuk mengetahui apakah segala sesuatu berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.
- b. Untuk mengetahui apakah segala sesuatu telah berjalan sesuai dengan instruksi serta prinsip-prinsip yang telah ditetapkan.
- c. Untuk mengetahui apakah kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan dan kegagalan-kegagalannya, sehingga dapat diadakan perubahan-perubahan untuk memperbaiki serta mencegah pengulangan kegiatan-kegiatan yang salah.
- d. Untuk mengetahui apakah segala sesuatu berjalan efisien dan apakah dapat diadakan perbaikan-perbaikan lebih lanjut, sehingga mendapat efisiensi yang lebih benar.

Selanjutnya menurut Situmorang dan Juhir (Sutaryono, 2015:225) tujuan pengawasan adalah untuk:

- a. Mengetahui jalannya pekerjaan, apakah lancar atau tidak.

- b. Memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dibuat oleh pegawai dan mengadakan pencegahan agar tidak terulang kembali kesalahan kesalahan yang sama atau timbulnya kesalahan yang baru.
- c. Mengetahui apakah penggunaan *budget* yang telah ditetapkan dalam rencana terarah kepada sasarannya dan sesuai dengan yang telah direncanakan.
- d. Mengetahui pelaksanaan kerja sesuai dengan program (fase tingkat pelaksanaan) seperti yang telah ditentukan dalam *planning* atau tidak.
- e. Mengetahui hasil pekerjaan dibandingkan dengan yang telah ditetapkan dalam *planning*, yaitu standar.

Berikutnya menurut Saefullah (Sutaryono, 2015:226) fungsi dari pengawasan adalah:

- a. Mempertebal rasa tanggung jawab dari pegawai yang disertai tugas dan wewenang dalam pelaksanaan pekerjaan.
- b. Mendidik pegawai agar melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.
- c. Mencegah terjadinya kelalaian, kelemahan dan penyimpangan agar tidak terjadi kerugian yang tidak diinginkan.
- d. Memperbaiki kesalahan dan penyelewengan agar dalam pelaksanaan pekerjaan tidak mengalami hambatan dan pemborosan-pemborosan.

3. Tipe dan Jenis Pengawasan

Menurut Handoko (2017:359) ada tiga tipe dasar pengawasan, yaitu:

a. Pengawasan pendahuluan

Dirancang untuk mengantisipasi masalah–masalah atau penyimpangan–penyimpangan dari standar atau tujuan dan memungkinkan koreksi dibuat sebelum suatu tahapan kegiatan tertentu diselesaikan.

b. Pengawasan yang dilakukan bersamaan dengan kegiatan

Dilakukan selama suatu kegiatan berlangsung, proses dimana aspek tertentu dari suatu prosedur harus disetujui dulu, atau syarat tertentu harus dipenuhi dulu sebelum kegiatan–kegiatan bisa dilanjutkan atau menjadi semacam peralatan “*double check*” yang lebih menjamin ketepatan pelaksanaan suatu kegiatan.

c. Pengawasan umpan balik

Mengukur hasil–hasil dari suatu kegiatan yang telah diselesaikan. Sebab–sebab penyimpangan dari rencana atau standar ditentukan dan penemuan–penemuan diterapkan untuk kegiatan–kegiatan serupa dimasa yang akan datang. Pengawasan ini bersifat historis dan pengukuran dilakukan setelah kegiatan terjadi.

Selanjutnya menurut Manullang (Suseno, 2013:7) ada empat macam dasar penggolongan jenis pengawasan, yakni:

a. Waktu pengawasan

Berdasarkan bila pengawasan dilakukan, maka macam-macam pengawasan itu dibedakan atas:

1) Pengawasan *preventif*

Dimaksudkan pengawasan dilakukan sebelum terjadinya penyelewengan, kesalahan atau *deviation* (penyimpangan). Jadi diadakan tindakan pencegahan agar jangan terjadi kesalahan-kesalahan di kemudian hari.

2) Pengawasan *repressif*

Dimaksudkan pengawasan setelah rencana dijalankan, dengan kata lain diukur hasil-hasil yang dicapai dengan alat pengukur standar yang telah ditentukan terlebih dahulu.

b. Objek pengawasan

Berdasarkan objek pengawasan dapat dibedakan atas pengawasan di bidang-bidang sebagai berikut:

- 1) Produksi
- 2) Keuangan
- 3) Waktu
- 4) Manusia dengan kegiatan-kegiatannya.

c. Subjek pengawasan

Bilamana pengawasan itu dibedakan atas dasar penggolongan siapa yang mengadakan pengawasan, maka pengawasan itu dapat dibedakan atas:

1) Pengawasan *intern*

Dengan pengawasan *intern* dimaksud pengawasan yang dilakukan oleh atasan dari petugas bersangkutan. Oleh karena itu, pengawasan semacam ini disebut juga pengawasan vertikal atau formal. Disebutkan ia sebagai pengawasan formal karena yang melakukan pengawasan itu adalah orang-orang berwenang.

2) Pengawasan *ekstern*

Suatu pengawasan disebut pengawasan ekstern, bilamana orang-orang yang melakukan pengawasan itu adalah orang-orang di luar organisasi bersangkutan. Pengawasan jenis terakhir ini lazim pula disebut pengawasan sosial (*social control*) atau pengawasan informal.

4. Syarat Pengawasan Yang Efektif

Menurut Handoko (2017:371) syarat pengawasan yang efektif, yaitu:

- a. Akurat
- b. Tepat waktu
- c. Obyektif
- d. Terpusat pada titik pengawasan strategis
- e. Realistik secara ekonomis
- f. Realistik secara organisasional
- g. Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi
- h. Fleksibel
- i. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional
- j. Diterima para anggota organisasi

Selanjutnya menurut Simbolon (Fitrianingrum, 2015:3) syarat-syarat pengawasan, yaitu:

- a. Pengawasan harus dihubungkan dengan rencana dan kedudukan seseorang.
- b. Pengawasan harus dihubungkan dengan individu pimpinan dan pribadinya.
- c. Pengawasan harus menunjukkan penyimpangan-penyimpangan pada hal-hal yang penting.

- d. Pengawasan harus objektif.
- e. Pengawasan harus luwes (fleksibel).
- f. Pengawasan harus hemat.
- g. Pengawasan harus membawa tindakan perbaikan (*corrective action*).

5. Proses Pengawasan

Proses pengawasan menurut Handoko (2017:365) terdiri dari:

a. Penetapan standar pelaksanaan/perencanaan

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

- 1) Standar-standar fisik, meliputi kuantitas barang atau jasa, jumlah pekerjaan atau kualitas pekerjaan.
- 2) Standar-standar moneter, meliputi yang ditunjukkan dalam rupiah dan mencakup biaya, baik biaya pekerjaan atau sejenisnya.
- 3) Standar-standar waktu, meliputi produksi atau batas waktu suatu pekerjaan harus diselesaikan.

b. Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan

Penetapan standar akan sia-sia bila tidak disertai berbagai cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan nyata. Tahap kedua ini menentukan pengukuran pelaksanaan kegiatan secara tepat. Pengukuran juga sebaiknya mudah dilaksanakan, tidak mahal, serta dapat diterangkan kepada karyawan.

c. Pengukuran pelaksanaan kegiatan

Ada beberapa cara untuk melakukan pengukuran pelaksanaan yaitu:

- 1) Pengamatan.
- 2) Laporan-laporan baik lisan ataupun tertulis.
- 3) Metode-metode otomatis.
- 4) Pengujian atau dengan pengambilan sampel.

d. Perbandingan pelaksanaan dengan standar analisis penyimpangan

Tahap kritis dari proses pengawasan adalah membandingkan pelaksanaan nyata dengan pelaksanaan yang telah direncanakan atau standar yang telah ditetapkan. Kompleksitas sangat mungkin terjadi saat pengimpretasian penyimpangan. Penyimpangan-penyimpangan harus dianalisa agar dapat diketahui penyebab mengapa standar tidak dapat dicapai.

e. Pengambilan tindakan koreksi bila diperlukan

Bila hasil analisa menunjukkan adanya tindakan koreksi, tindakan ini harus diambil. Tindakan koreksi dapat diambil dalam berbagai bentuk. Standar mungkin diubah, pelaksanaan diperbaiki, atau keduanya dilakukan bersamaan.

6. Indikator Pengawasan

Menurut Siagian (2014:35) terdapat tiga mekanisme yang positif mempengaruhi pengawasan kinerja, yaitu:

a. Kontrol masukan

Kontrol masukan melibatkan pengelolaan sumber daya organisasi. Sumber daya ini mencakup material, keuangan dan sumber daya manusia. Mekanisme

masukannya kontrol meliputi pencocokan kepentingan individu dengan kepentingan utama perusahaan melalui penyaringan karyawan (*selection*) yang tepat dan memastikan bahwa karyawan yang terbaik dan mempunyai kemampuan yang tinggi itu yang dipilih, seperti: Seleksi pada materi yang diujikan, Objektivitas, Pelatihan, Alat Bantu Suara, Alat Bantu Fasilitas.

b. Kontrol perilaku

Kontrol perilaku adalah semua tindakan yang mengatur kegiatan bawahan. Hal ini biasanya dimulai dari manajemen puncak dan kemudian mengimplementasikan ditingkat menengah dan manajemen yang paling terendah. Fungsi dasar manajemen perilaku adalah untuk memastikan bawahan-bawahan melakukan tugas sesuai dengan apa yang telah direncanakan perusahaan, kemudian memantau kinerja dan melakukan tindakan evaluasi kinerja karyawan. Tindakan korektif yang diambil dalam hal ini terjadi perbedaan antara kinerja yang diinginkan atau kinerja aktual, dan umpan balik diberikan secara berkelanjutan. Fokus utama kontrol perilaku ini berbasis pada pencapaian peningkatan tujuan dengan asumsi bahwa manajer memiliki sebuah tugas dan bawahan memiliki kemampuan untuk bertindak, Seperti: standar, evaluasi, perbandingan, perbaikan.

c. Kontrol pengeluaran

Kontrol pengeluaran adalah semua tentang pengaturan target bawahan untuk mengikuti manajer. Dalam kontrol pengeluaran, manajer menetapkan hasil yang diinginkan yang harus dicapai oleh karyawan mereka. Target tersebut pengeluaran ini adalah semua cara tentang mengontrol sistem penghargaan

dengan iuran pegawai yang menguntungkan, Seperti: target kerja, hadiah/ bonus.

Kemudian menurut Pasaribu (Setiawan, 2013:7) indikator pengawasan adalah sebagai berikut:

a. Pemantauan

Aktivitas yang dilakukan oleh pimpinan secara langsung pada tempat dimana peristiwa terjadi dan dimana bawahan itu bertugas, dapat dilakukan dengan pengecekan langsung.

b. Pemeriksaan

Aktivitas yang dilakukan melalui pengamatan, pencatatan, penyelidikan dan penelaahan secara cermat dan sistematis terhadap segala yang ada kaitannya dengan pekerjaan. Pemeriksaan dapat diukur melalui pengamatan disertai pencatatan maupun penyelidikan.

c. Bimbingan dan Pengarahan

Aktivitas yang dilakukan oleh pimpinan dalam memberikan saran dan arahan terhadap pelaksanaan tugas. Bimbingan dan pengarahan ini dapat diukur melalui pemberian saran atau juga memberikan arahan tugas.

d. Tindakan disiplin

Keputusan pimpinan dalam rangka memberikan sanksi bagi bawahan yang melanggar ketentuan yang berlaku. Tindakan disiplin ini dapat diukur melalui memberikan sanksi atau hukuman atau sebaliknya yakni memberikan penghargaan.

e. Tindakan koreksi

Usaha yang dilakukan pimpinan untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan atau penyimpangan yang dilakukan bawahan. Tindakan koreksi ini dapat diukur melalui melakukan tindakan koreksi dan juga memberikan solusi untuk perbaikan.

Adapun indikator pengawasan yang digunakan dalam penelitian ini adalah seperti yang diutarakan oleh Pasaribu.

7. Pengertian Etos Kerja

Menurut Husni (2014:343) dalam bahasa Yunani kuno dan modern, “etos” punya arti sebagai keberadaan diri, jiwa, dan pikiran yang membentuk seseorang, begitu juga dalam *Webster's New Word Dictionary* (Husni,2014:343) etos didefinisikan sebagai kecenderungan atau karakter; sikap, kebiasaan, keyakinan yang berbeda dari individu atau kelompok. Dari kata etos ini, dikenal pula kata etika, etiket yang hampir mendekati pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik-buruk (moral), dan menurut Keraf (2010:14) hal ini berarti, etika berkaitan dengan nilai-nilai, tata cara hidup yang baik, aturan hidup yang baik dan segala kebiasaan yang dianut dan diwariskan dari satu orang ke orang yang lain atau dari satu generasi ke generasi yang lain. Kebiasaan ini lalu terungkap dalam perilaku berpola yang terus berulang sebagai sebuah kebiasaan. Selanjutnya menurut Chaplin (Suriansyah, 2015:105) etos kerja adalah: Watak atau karakter suatu kelompok nasional atau kelompok rasial tertentu. Maksudnya adalah etos kerja dalam suatu perusahaan tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali

dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem dan alat-alat pendukung yang ada dalam perusahaan tersebut. Berikutnya menurut Garna (Suriansyah, 2015:106), etos kerja adalah “sejumlah nilai-nilai budaya yang diungkapkan oleh sikap dan tindakan seseorang atau sekelompok orang, yang didalamnya terkandung nilai-nilai moral dan pandangan tentang kerja”. Kemudian menurut Tebba (Luthfia, 2017:92) etos kerja adalah “semangat dan sikap batin tetap seseorang atau sekelompok orang sejauh didalamnya terdapat tekanan moral”. Selanjutnya menurut Siagian (Dewi, 2015:6) yang dimaksud dengan etos kerja ialah “norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktek-praktek yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan kekayaan para anggota suatu organisasi”. Serta menurut Sinamo (Timbuleng, 2015:1052) etos kerja merupakan “seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral”.

Berdasarkan pendapat ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah sikap, perilaku maupun pandangan individu untuk menilai pekerjaan sebagai sesuatu hal yang baik bagi kualitas hidupnya sehingga sangat mempengaruhi perilakunya dalam bekerja.

8. Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja

Menurut Djanjendra (Faderika, 2016:12) secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja dikelompokkan ke dalam 2 hal, yakni:

a. Faktor Internal

Seseorang yang memiliki etos kerja dapat dipengaruhi oleh motivasi yang berasal dari dalam diri atau dari faktor internal. Etos kerja ialah suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Etos kerja ditentukan oleh kualitas pendidikan, keahlian, dan keterampilan yang dimiliki setiap individu untuk meningkatkan sumber daya manusia. Emosi negatif karyawan yang tidak dikelola dengan baik akan menjadi sumber masalah, dapat mengurangi upaya dan kerja keras, yang mempengaruhi produktivitas, profitabilitas, kerja keras, kepuasan kerja, semangat kerja dan pada akhirnya akan mengurangi keberhasilan perusahaan untuk mencapai targetnya. Emosi negatif yang tidak dapat dikelola dengan baik akan mempengaruhi etos kerja.

b. Faktor eksternal

Budaya yang tertanam sejak lama dalam masyarakat mampu mempengaruhi etos kerja yang akan dimunculkan individu. Budaya tersebut meliputi, disiplin, sikap mental diyakini oleh masyarakat setempat. Masyarakat yang memiliki sistem orientasi maju akan memiliki etos kerja yang tinggi. Sedangkan, masyarakat yang memiliki sistem masyarakat konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah.

Berikutnya menurut Hardiansyah (2017:21) faktor yang mempengaruhi etos kerja, yakni:

a. Agama

Sejak Weber melahirkan karya tulis *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism*, berbagai studi tentang etos kerja berbasis agama sudah banyak

dilakukan dengan hasil yang secara umum mengkonfirmasi adanya korelasi positif antara sebuah sistem kepercayaan tertentu dan kemajuan ekonomi, kemakmuran, dan modernitas. Etos Kerja terkait dengan sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja. Sikap ini dibentuk oleh sistem orientasi nilai-nilai budaya, yang sebagian bersumber dari agama atau sistem kepercayaan/paham teologi tradisional.

b. Budaya

Kualitas etos kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi dan sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

c. Sosial politik

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh. Etos kerja harus dimulai dengan kesadaran akan pentingnya arti tanggung jawab kepada masa depan bangsa dan negara.

d. Kondisi lingkungan/geografis

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

e. Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras. Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu, disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian dan keterampilan, sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi.

f. Struktur ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

g. Motivasi intrinsik individu

Individu yang akan memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap, yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja. Maka etos kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang.

9. Delapan Aspek Etos Kerja

Menurut Sinamo (Khairunnisa, 2016:18) konsep besar yang disebut sebagai Catur Dharma Mahardika (bahasa Sanskerta) yang berarti 4 (empat) darma keberhasilan utama, yaitu:

- a. Mencetak prestasi dengan motivasi superior.
- b. Membangun masa depan dengan kepemimpinan visioner.
- c. Menciptakan nilai baru dengan inovasi kreatif,
- d. Meningkatkan mutu dengan keunggulan insan.

Keempat darma ini kemudian dirumuskan pada delapan aspek etos kerja sebagai Berikut:

a. Kerja adalah rahmat

Etos kerja pertama adalah percaya pada paradigma bahwa kerja adalah rahmat, dan karena itu harus disyukuri paling sedikit karena 5 (lima) alasan:

- 1) Pekerjaan itu sendiri secara hakiki adalah berkat Tuhan. Lewat pekerjaan Tuhan memelihara manusia. Dengan upah yang diterima karyawan dapat menyediakan sandang, pangan untuk keluarganya.
- 2) Karyawan selain menerima upah finansial juga menerima banyak faktor plus, misalnya jabatan, fasilitas, berbagai tunjangan dan kemudahan.
- 3) Talenta yang menjadi basis keahlian juga merupakan rahmat yang diberikan Tuhan kepada manusia.
- 4) Bahan baku yang dipakai dan diolah dalam bekerja juga telah tersedia karena rahmat Tuhan.
- 5) Di dalam pekerjaan semua individu terlibat dalam sebuah jaringan antar manusia yang fungsional, hirarkis, dan sinergis yang membentuk kelompok kerja, profesi, korps, dan komunitas.

b. Kerja adalah amanah

Etos amanah lahir dari proses dialektika dan refleksi batin tatkala manusia berhadapan dengan kenyataan buruk di lapangan yang diperhadapkan dengan

tuntutan moral dan idealisme di pihak lain. Dalam proses ini terjadi penyentakan-penyentakan perasaan, kejutan-kejutan kejiwaan, dan pencerahan-pencerahan batin yang kemudian mentransformasikan kesadaran manusia ke tingkat yang lebih tinggi dan selanjutnya melahirkan etos amanah. Dari kesadaran amanah ini lahirlah kejiwaan moral yaitu tanggung jawab yang kemudian menumbuhkan keberanian moral dan keinginan kuat untuk:

- 1) Bekerja sesuai dengan *job description* dan mencapai target-target kerja yang ditetapkan.
- 2) Tidak menyalahgunakan fasilitas organisasi.
- 3) Tidak membuat dan mendistribusikan laporan fiktif.
- 4) Tidak menggunakan jam kerja untuk kepentingan pribadi.
- 5) Mematuhi semua aturan dan peraturan organisasi.

c. Kerja adalah panggilan

Kerja sebagai panggilan adalah sebuah konsep yang sangat tua. Dalam tradisi Hinduisme dan Buddhisme konsep panggilan ini disebut darma, yaitu panggilan suci, kewajiban suci, tugas sakral untuk mengerjakan sesuatu. Tujuan panggilan terpenting adalah agar manusia dapat bekerja tuntas dan selalu mengedepankan integritas:

- 1) Setiap orang lahir ke dunia dengan panggilan khusus, yang dilakoni oleh setiap orang terutama melalui pekerjaannya.
- 2) Agar panggilan berhasil terselamatkan sampai tuntas, diperlukan integritas yang kuat, komitmen, kejujuran, keberanian mendengarkan nurani dan memenuhi tuntutan profesi dengan segenap hati, pikiran dan tenaga.

- 3) Integritas adalah komitmen, janji yang harus ditepati, untuk menunaikan darma hingga tuntas, tidak pura-pura lupa pada tugas atau ingkar pada tanggungjawab.
- 4) Integritas berarti memenuhi tuntutan darma dan profesi dengan segenap hati, segenap pikiran, dan segenap tenaga secara total, utuh dan menyeluruh.
- 5) Integritas berarti bersikap jujur kepada diri sendiri dan berkehendak baik, tidak memanipulasi, tetapi mengutamakan kejujuran dalam berkarya.
- 6) Integritas bersikap baik sesuai tuntutan nurani, memenuhi panggilan hati untuk bertindak dan berbuat benar dengan mengikuti aturan dan prinsip sehingga bebas dari konflik kepentingan.

d. Kerja adalah aktualisasi

Aktualisasi diri atau pengembangan potensi insani dapat terlaksana melalui pekerjaan, karena pekerjaan adalah pengerahan energi biologis, psikologis, dan spiritual yang selain memebentuk karakter dan kompetensi manusia, tujuan aktualisasi yang terpenting adalah agar manusia bisa bekerja keras dan selalu tuntas.

e. Kerja adalah ibadah

Kerja itu ibadah, yang intinya adalah tindakan memberi atau membaktikan harta, waktu, dan pikiran. Melalui pekerjaan, manusia dapat memiliki kepribadian, karakter, dan mental yang berkembang, dapat memperkaya hubungan silaturahmi yang saling mengasihi dan menyanyangi, membangun rasa kesatuan antar manusia, menghasilkan kemakmuran, kesejahteraan dan kebahagiaan.

f. Kerja adalah seni

Kerja sebagai seni yang mendatangkan kesukaan dan gairah kerja bersumber pada aktivitas-aktivitas kreatif, artistik dan inteaktif. Aktivitas seni menuntut penggunaan potensi kreatif dalam diri manusia, baik untuk menyelesaikan masalah-masalah kerja yang timbul maupun menggagas hal-hal baru. Pekerjaan yang dihayati sebagai seni terutama terlihat dari kemampuan manusia berpikir tertib, sistematis, dan konseptual, kreatif memecahkan masalah, imajinatif menemukan solusi, inovatif mengimplementasikannya, dan cerdas saat menjual.

g. Kerja adalah kehormatan

Kerja sebagai kehormatan memiliki sejumlah dimensi yang sangat kaya, yaitu:

- 1) Secara okupasional, pemberi kerja menghormati kemampuan karyawan sehingga seseorang itu layak memangku jabatan atau melaksanakan tugas tersebut.
- 2) Secara psikologis, pekerjaan memang menyediakan rasa hormat dan kesadaran dalam diri individu bahwa ia memiliki kemampuan dan mampu dibuktikan dengan prestasi-prestasi yang diraihinya.
- 3) Secara sosial, kerja memberikan kehormatan karena berkarya dengan kemampuan diri sendiri adalah kebajikan.
- 4) Secara finansial, pekerjaan memampukan manusia menjadi diri sendiri secara ekonomis.
- 5) Secara moral, kehormatan berarti kemampuan menjaga perilaku etis dan menjauhi perilaku nista.

- 6) Secara personal, jika pengertian moral di atas dapat dipenuhi, maka kehormatan juga bermakna kepercayaan (trustworthiness) yang lahir dari bersatunya kata dan perbuatan.
 - 7) Secara profesional, kehormatan berarti prestasi unggul.
- h. Kerja adalah pelayanan

Tujuan pelayanan yang terpenting adalah agar manusia selalu bekerja paripurna dengan tetap rendah hati. Di dunia bisnis, melayani adalah ikhtiar tiada henti untuk memuaskan pelanggan dengan menyajikan karya-karya yang mengesankan dan produk-produk unggulan. Apabila semua orang bekerja sesuai dengan hakikat profesi dan pekerjaannya, melayani dengan sempurna penuh kerendahan hati, maka setiap orang, dan pada gilirannya seluruh masyarakat, akan bergerak ke tingkat kemuliaan yang lebih tinggi.

10. Indikator Etos kerja

Menurut Miller dan Whoer (Faderika, 2016:13) merumuskan tujuh pengukuran etos kerja. Adapun tujuh pengukuran etos kerja sebagai berikut:

a. Kemandirian

Sikap yang dimiliki oleh individu terutama kemandirian dalam pekerjaannya sehari-hari. Kemandirian ini mengacu pada kemampuan individu untuk menghindari kebutuhan agar tidak bergantung pada orang lain.

b. Moralitas

Keyakinan individu dalam memperlakukan orang lain, khususnya tidak pernah mengambil sesuatu yang bukan miliknya dan hidup dalam keadilan, termasuk perilaku dalam bekerja.

c. Waktu luang

Sikap-sikap yang mendukung waktu luang dalam bekerja, khususnya sikap individu yang terbiasa memilih menggunakan waktu senggang untuk bersantai ketika jam kerja sedang berlangsung.

d. Kerja keras

Kepercayaan bahwa seseorang dapat menjadi pribadi yang lebih baik dan meraih tujuannya melalui komitmen terhadap nilai dan pentingnya bekerja.

e. Sentralisasi dalam bekerja

Sentralisasi dalam bekerja merupakan hal yang penting dalam suatu pekerjaan terutama untuk meningkatkan martabat dan keefektifan akan bekerja.

f. Waktu yang terbuang

Sikap dan keyakinan yang mencerminkan penggunaan waktu yang aktif dan produktif. Waktu yang terbuang mengarah sebagai keyakinan seseorang dalam menggunakan waktu dengan cara yang paling efisien, produktif, dan konstruktif yang dilakukan dengan perencanaan dan kegiatan terkoordinasi untuk menghindari waktu yang terbuang.

g. Penunda kepuasan

Orientasi pada masa depan dan penundaan akan penghargaan. Penundaan tersebut mengacu apakah seseorang lebih memungkinkan untuk bekerja keras terutama dalam mencapai tujuan atau memperoleh imbalan.

Selanjutnya menurut Salamun dkk (Hardiansyah 2017:26) indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur etos kerja, yakni:

a. Kerja keras

Kerja keras ialah bahwa di dalam bekerja mempunyai sifat mabuk kerja untuk dapat mencapai sasaran yang ingin dicapai. Dapat memanfaatkan waktu yang optimal sehingga kadangkadang tidak mengenal waktu, jarak dan kesulitan yang dihadapi.

b. Disiplin

Disiplin sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

c. Jujur

Kejujuran yaitu kesanggupan seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan.

d. Tanggung jawab

Tanggung jawab yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.

e. Rajin

Terciptanya kebiasaan pribadi karyawan untuk menjaga dan meningkatkan apa yang sudah dicapai. Rajin di tempat kerja berarti pengembangan kebiasaan positif di tempat kerja. Apa yang sudah baik harus selalu dalam keadaan prima setiap saat.

f. Tekun

Tekun berarti rajin, keras hati, dan bersungguh-sungguh (bekerja, belajar, berusaha, dsb). Orang yang tekun adalah orang yang bekerja secara teratur, mampu menahan rasa bosan/jemu, dan mau belajar dari kesalahan (orang lain maupun dirinya) di masa lalu agar tidak terulang kembali.

Adapun indikator etos kerja yang ditentukan dalam penelitian ini adalah sesuai dengan pendapat Salamun.

11. Pengertian Kinerja

Menurut Wood,*et.al* (Bagia,2015:146) kinerja adalah “suatu pengukuran ringkas dari kuantitas dan kualitas kontribusi tugas–tugas yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk kerja unit atau organisasi”. Berikutnya menurut Robbins (Bagia,2015:146) kinerja adalah fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi, dan kesempatan”. Kemudian menurut Casio (Bagia, 2015:147) kinerja merupakan “penyelesaian pekerja mengenai tugas–tugas yang ditanganinya”. Selanjutnya menurut Mangkunegara (Yuliarti, 2016:101) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Wibowo (Husni, 2014:343) kinerja adalah “tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya” dan tidak jauh berbeda seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (Timbuleng,2015:1053) menjelaskan bahwa kinerja merupakan “hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas

yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”.

Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.

12. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mahmudi (Hardiansyah,2017:17) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

a. Faktor personal/individual, meliputi:

- 1) Pengetahuan
- 2) Keterampilan (*skill*)
- 3) Kemampuan
- 4) Kepercayaan diri
- 5) Motivasi
- 6) Etos kerja
- 7) Disiplin kerja
- 8) Komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

b. Faktor kepemimpinan, meliputi:

Kualitas dalam memberikan pengawasan, arahan, dorongan, semangat dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.

c. Faktor tim, meliputi:

Kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggaran tim.

d. Faktor sistem, meliputi:

- 1) Sistem kerja
- 2) Fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi
- 3) Proses organisasi
- 4) Kultur kinerja dalam organisasi

e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi:

Tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Selanjutnya menurut Wirawan (Hardiansyah, 2017:18) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

a. Faktor internal pegawai

Yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh, seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.

b. Faktor lingkungan internal organisasi

Yaitu dukungan dari organisasi dimana ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi tersebut antara lain visi, misi dan tujuan organisasi,

kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan teman sekerja.

c. Faktor lingkungan eksternal organisasi

Yaitu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi tersebut antara lain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor.

Selanjutnya menurut Timpe (Husni, 2014:342) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

- a. Lingkungan kerja
- b. Motivasi kerja
- c. Gaya kepemimpinan
- d. Perilaku
- e. Sikap
- f. Hubungan dengan rekan kerja

13. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Dessler (Suriansyah, 2015:107) ada lima indikator dalam penilaian kinerja, yaitu:

- a. Kualitas pekerjaan meliputi: akuisi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran.
- b. Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi.
- c. Supervisi yang diperlukan, meliputi: membutuhkan sarana, arahan atau perbaikan

- d. Kehadiran, meliputi: regularitas, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu.
- e. Konservasi, meliputi: pencegahan, pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan.

Kemudian menurut Wirawan (Hardiansyah: 2017:15) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Kuantitas hasil kerja

Yaitu kemampuan pegawai dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas hariannya.

- b. Kualitas hasil kerja

Yaitu kemampuan pegawai menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.

- c. Efisiensi

Yaitu penyelesaian kerja pegawai secara cepat dan tepat.

- d. Disiplin kerja

Yaitu kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.

- e. Ketelitian

Kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh atasan.

- f. Kepemimpinan

Yaitu kemampuan pegawai untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.

g. Kejujuran

Yaitu ketulusan hati seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.

h. Kreativitas

Kemampuan untuk mengajukan ide-ide/usulan-usulan baru yang konstruktif demi kelancaran pekerjaan, mengurangi biaya, memperbaiki hasil kerja dan menambah produktivitas.

Selanjutnya yang menjadi indikator kinerja dalam penelitian ini adalah seperti yang dikemukakan oleh Dessler.

B. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Anastasya Yuyun Toding (2016)	Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pipit Mutiara Indah Di Desa Sekatak Buji Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan	Pengawasan	Kinerja	<i>regresi linear sederhana</i>	Hasil analisis regresi linear sederhana sebesar 0,323 dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,295 dalam kategori ini memiliki hubungan yang rendah antara pengawasan terhadap kinerja karyawan, dan nilai koefisien determinasi sebesar 8,7% yang

						artinya variabel pengawasan memiliki pengaruh sebesar 8,7% terhadap kinerja karyawan di PT. Pipit Mutiara Indah
2	Ardansyah dan Wasilawati (2014)	Pengawasan, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengawasan 2. Disiplin kerja 	Kinerja	Regresi Berganda	Pengawasan dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja KSK BPS Kabupaten Lampung Tengah.
3	Yuliarti (2016)	Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Morowali	<ol style="list-style-type: none"> 1. Etos kerja 2. Disiplin kerja 3. Komitmen Organisasi 	Kinerja	Regresi Linier berganda	Etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi baik secara secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Morowali.

4	Muhammad Idris (2016)	The Impact of Supervision, Motivation and Work Ethic on Teachers' Professional Competence: A Case Study of Private Islamic High School Teachers	<ol style="list-style-type: none"> 1. Supervision 2. Motivation 3. Work Ethic 	Competence:	Ordinary Least Square (OLS)	<i>motivation has no impact on teachers' professional competence. It can be concluded that an education institution who have more strict supervision will have higher teachers' professional competence and teachers who have higher work ethic will improve teachers' professional competence.</i>
5	Hossein Rezaei (2015)	The effects of motivational and hygienic factors on the work ethic of secondary school teachers in Saveh	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivational 2. hygienic factors 	Work ethic	regression	<i>Appreciation and the nature of work had effect on the work ethic of secondary school teachers in Saveh as the dimensions of motivational factors, while the dimensions of achievement, progress and promotion had no effect. Moreover, interpersonal relationship</i>

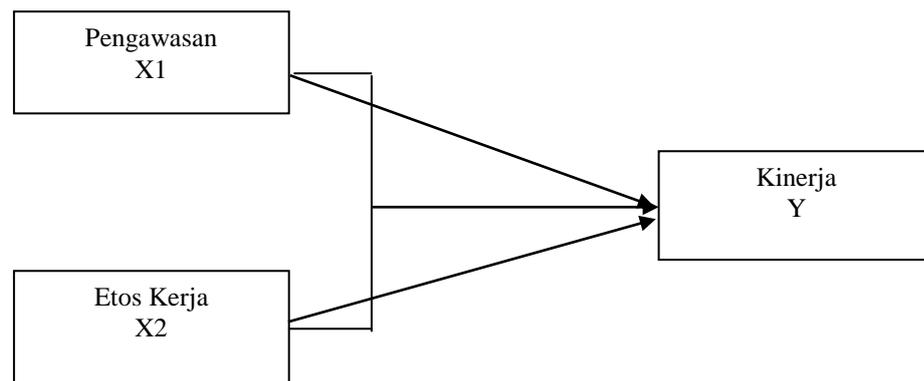
						<i>s had effect on the work ethic of secondary school teachers in Saveh as the dimensions of hygienic factors, while the dimensions of supervision, remuneration, and safety and security had no effect.</i>
--	--	--	--	--	--	--

Sumber: Penulis (2019)

C. Kerangka Konseptual

Menurut Mangkunegara (Yuliarti, 2016:101) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” dan dalam pelaksanaan tugas tersebut tentunya karyawan harus diawasi agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan seperti yang dikemukakan oleh Guntur dkk, (Ishak,2015:4) bahwa pengawasan adalah “sebagai keseluruhan kegiatan membandingkan, mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya dengan kriteria, norma dan standar” selain dengan adanya pengawasan tentu karyawan juga harus memiliki etos kerja yang baik seperti dikemukakan oleh Sinamo (Timbuleng,2015:1052) etos kerja merupakan “seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral”. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan etos kerja terhadap kinerja maka dibuatlah suatu

kerangka pemikiran. Pengawasan dan etos kerja adalah sebagai variabel bebas (variabel Independen atau X_1, X_2), sedangkan kinerja adalah variabel terikat (variabel dependen atau Y), maka hubungan antara variabel-variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut:



Sumber: Penulis, 2019

Gambar 2.1 Model Penelitian

D. Hipotesa

Menurut Sekaran (Rusiadi, *et.al*, 2014:73) Hipotesis adalah “sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat di uji”.

Berdasarkan defenisi di atas dapat dikatakan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara yang dianggap benar agar dapat ditarik suatu kesimpulan yang logis. Oleh karena itu, penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

1. Pengawasan dan etos kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada BRI Unit Sawit Seberang dan Unit Batang Serangan.
2. Pengawasan dan etos kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada BRI Unit Sawit Seberang dan Unit Batang Serangan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2012:7) penelitian asosiatif adalah “ merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih” sedangkan pendekatan yang peneliti pergunakan adalah pendekatan kuantitatif yang lebih menekankan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistik.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. **Tempat Penelitian** : BRI Unit Sawit Seberang dan Unit Batang Serangan
2. **Waktu Penelitian** : Januari 2019 s/d Mei 2019

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian Tahun Ajar 2019/2019

No	NAMA KEGIATAN	Januari				Februari				Maret				April				Mei			
		2019				2019				2019				2019				2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset Awal / Pengajuan Judul																				
2	Penyusunan Proposal																				
3	Perbaikan / ACC Proposal																				
4	Pengolahan Data																				
5	Penyusunan Skripsi																				
6	Bimbingan Skripsi																				
7	Seminar Hasil																				
8	ACC Skripsi																				
9	Sidang Meja Hijau																				

Sumber: Rencana Penelitian, 2019

C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Variabel-variabel yang dioperasikan dalam penelitian ini adalah variabel yang terkandung dalam hipotesis yang telah dirumuskan. Untuk memberikan jawaban yang jelas, maka perlu diberikan definisi variabel-variabel yang akan diteliti guna memudahkan pembuatan kuisioner seperti dalam tabel berikut:

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
1	Pengawasan (X_1)	Pengawasan adalah kegiatan pengukuran atas pekerjaan dan membandingkan hasil ukuran tersebut dengan rencana pekerjaan sebelumnya dengan kriteria, norma dan standar. Guntur dkk, (Ishak,2015:4)	a. Pemantauan b. Pemeriksaan c. Bimbingan dan Pengarahan d. Tindakan disiplin e. Tindakan koreksi Pasaribu (dalam Setiawan, 2013)	Linkert
2	Etos Kerja (X_2)	Etos kerja seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral Sinamo (Timbuleng,2015:1052)	a. Kerja keras b. Disiplin c. Jujur d. Tanggung jawab e. Rajin f. Tekun Salamun dkk (Hardiansyah, 2017)	Linkert
3	Kinerja (Y)	Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Wibowo (Husni, 2014:343)	a. Kualitas b. Kuantitas c. Supervisi yang diperlukan d. Kehadiran e. Konservasi Dessler (dalam Suriansyah, 2015)	Linkert

Sumber: Diolah Penulis, 2019

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012:117) populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah 32 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (Rusiadi,dkk,2014:31) sampel adalah “bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan populasi yakni 32 orang.

E. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui:

- a. Daftar Pertanyaan (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan melalui daftar pertanyaan yang disajikan sedemikian rupa pada responden.
- b. Pengamatan (*Observasi*), yaitu dengan mengadakan pengamatan pada objek penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui:

- a. Studi pustaka, yaitu data dikumpulkan dari buku teori, karya ilmiah, jurnal yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
- b. Studi dokumentasi, yaitu mengumpulkan data yang berkaitan dengan sejarah organisasi, visi dan misi, struktur organisasi.

F. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan melalui daftar pertanyaan yang disajikan sedemikian rupa pada responden. Dalam penelitian ini kuesioner dibuat menggunakan skala pengukuran linkert, menurut Manullang, dkk (2014: 98) yaitu “skala linkert dirancang untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang/ sekelompok orang tentang fenomena sosial”.
2. Dokumentasi, data penelitian dikumpulkan dengan mempelajari dan mencatat bagian-bagian yang dianggap penting dan berbagai dokumen resmi yang dianggap baik dan ada pengaruhnya dengan penelitian.

G. Teknik Analisis Data

1. Uji kualitas data

- a. Uji validitas

Menurut Manullang (2014: 95) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner, dimana suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkap sesuatu

yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0.30, maka butir pertanyaan dianggap Valid.

b. Uji realibilitas

Menurut Manullang (2014: 97) uji realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan realibil atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu tidak boleh acak. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar ($>$) 0.60.

2. Uji asumsi klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013:160) Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Jika data ternyata berdistribusi normal, maka analisis parametrik dapat digunakan termasuk model-model regresi. Mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan melalui:

(1) Histogram Normal Curve

Normalitas data bila dilihat dari cara ini dapat ditentukan berdasarkan bentuk gambar kurva. Data dikatakan normal jika bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderungimbang, baik pada sisi kiri

maupun sisi kanan, dan kurva berbentuk menyerupai lonceng yang hampir sempurna.

(2) Uji P-Plot, uji normalitas dapat dilihat dengan memperhatikan penyebaran data (titik) pada *P-Plot of Regresion Standarized Residual* melalui SPSS versi 22.00 dimana:

(a) Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

(b) Jika data (titik) menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

(3) Uji *Kolmogroff Smirnov* (K-S), dilakukan untuk mengetahui data normal atau tidak, dapat dilihat dari nilai profitabilitasnya. Data adalah normal, jika nilai K-S adalah (Asymp. Sig (2 Tailed) > (α) 0,05).

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2013:105) Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*Independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antara sesama variabel bebas sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

- (1) Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel bebas banyak tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat.
- (2) Menganalisa matrik korelasi variabel-variabel bebas. Jika antara variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0.90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolonieritas. Multikolonieritas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel bebas.
- (3) Multikolonieritas dapat juga dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *Variance inflation faktor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas menjadi variabel terikat dan diregres terhadap variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya Multikolonieritas adalah nilai $Tolerance < 0,10$ sama dengan tingkat *kolonieritas* 0,95.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Arif (Manullang, 2014:199) Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel dependen

(ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Salah satu cara untuk menentukan adanya heterokedastisitas dengan melihat ada tidaknya pola tertentu. Menurut Umar (2010:82) apabila pada grafik titik – titik membentuk suatu pola tertentu, maka telah terjadi heterokedastisitas, dan apabila polanya acak serta tersebar dan secara terus menerus bergeser menjauhi garis nol, maka tidak terjadi heterokedastisitas. Selanjutnya proses pengolahan uji heterokedastisitas menggunakan bantuan *software Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 22.00.

3. Regresi linier berganda

Uji regresi menurut Manullang (2014:193) bertujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat pengaruh dari variabel bebas. Analisa regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengawasan dan etos kerja terhadap kinerja yang dapat dihitung dengan bantuan perangkat lunak *SPSS versi 22.00* dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y	= Kinerja (<i>Dependent Variable</i>)
X ₁	= Pengawasan (<i>Independent Variable</i>)
X ₂	= Etos kerja (<i>Independent Variable</i>)
a, b ₁ , b ₂	= Koefisien Regresi Berganda (<i>Multiple Regrestion</i>)
a	= Nilai Y apabila X ₁ = X ₂ = 0
ε (epsilon)	= Komponen kesalahan random

4. Uji kesesuaian (*Test Goodness of Fit*)

a. Uji statistik F (Simultan)

Menurut Ghozali (2013:98) uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama–sama terhadap variabel dependen/terikat.

Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter (b_1, b_2) dalam model sama dengan nol, atau dengan persamaan:

$H_0 : b_1 = b_2 = \dots = b_k = 0$ Artinya, apakah semua variabel independen (X) bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen (Y). Hipotesis alternatifnya (H_a), tidak semua parameter (b_1, b_2) secara simultan sama dengan nol, atau dengan persamaan $H_a : b_1 \neq b_2 \neq \dots \neq b_k \neq 0$ Artinya, semua variabel independen secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Uji pengaruh secara simultan dengan hipotesa sebagai berikut:

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$, Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara serempak pengawasan dan etos kerja terhadap kinerja

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$, Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara serempak pengawasan dan etos kerja terhadap kinerja.

Dan pengujian signifikan dengan kriteria:

Terima H_0 (tolak H_i), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $\text{sig } F > \alpha 5 \%$

Tolak H_0 (terima H_i), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $\text{sig } F < \alpha 5 \%$

Untuk menguji tingkat signifikan hubungan antara ketiga variabel, dapat dihitung dengan rumus statistik.

$$F = \frac{R^2}{(1-R^2)(n-k-1)}$$

Dimana : F= Tingkat signifikan

k= Jumlah Variabel Independen

n= Jumlah Sampel

R^2 = Koef. Determinasi

b. Uji statistik t (uji parsial)

Menurut Ghozali (2013:98) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas (x) secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Y). Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (b_1) sama dengan nol, atau dengan persamaan $H_0 : b_1 = 0$ Artinya, apakah suatu variabel independen (X) bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen (Y). Hipotesis alternatifnya (H_a), parameter (b_1) suatu variabel tidak sama dengan nol, atau dengan persamaan $H_a : b_1 \neq 0$ Artinya, variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Uji pengaruh parsial variabel bebas terhadap variabel terikat dengan hipotesa sebagai berikut:

(a) Pengaruh pengawasan (X_1) terhadap kinerja (Y)

$H_0 : \beta_1 = 0$, Artinya tidak terdapat pengaruh pengawasan yang signifikan terhadap kinerja.

$H_a : \beta_1 \neq 0$, Artinya terdapat pengaruh pengawasan yang signifikan terhadap kinerja.

Dan Pengujian signifikan dengan kriteria:

Terima H_0 (tolak H_a), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{sig } t > \alpha 5 \%$

Tolak H_0 (terima H_a), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{sig } t < \alpha 5 \%$

(b) Pengaruh etos kerja (X_2) terhadap kinerja (Y)

$H_0 : \beta_2 = 0$, Artinya tidak terdapat pengaruh etos kerja yang signifikan terhadap kinerja.

$H_a : \beta_2 \neq 0$, Artinya terdapat pengaruh etos kerja yang signifikan terhadap kinerja.

Dan pengujian signifikan dengan kriteria:

Terima H_0 (tolak H_i), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{sig } t > \alpha 5 \%$

Tolak H_0 (terima H_i), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{sig } t < \alpha 5 \%$

Pengaruh individu variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan pengujian secara parsial digunakan rumus statistik uji t adalah:

$$t = r \frac{\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Dimana : t = Nilai + hitung

r = Nilai Koefisien

n = Jumlah Sampel

c. Uji Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali,2013:97). Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel X yaitu terhadap variabel Y yang dapat diketahui dengan rumus sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100 \%$$

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi.

R^2 = Koefisien korelasi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat Perusahaan

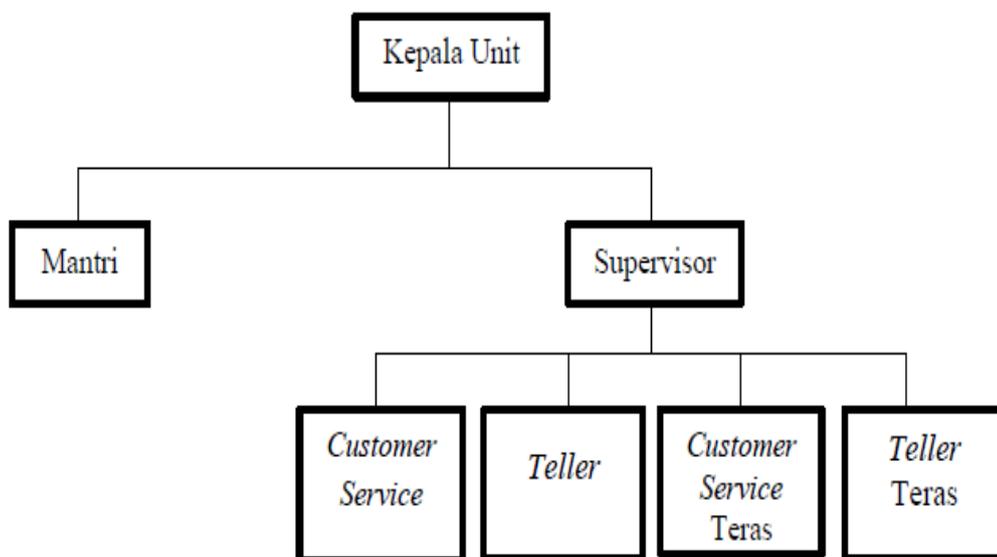
Bank Rakyat Indonesia atau yang lebih sering dikenal dengan BRI adalah salah satu bank milik pemerintah yang terbesar di Indonesia. Pada awalnya BRI didirikan di Purwokerto, Jawa Tengah oleh Raden Bei Aria Wirjaatmadja dengan nama *De Poerwokertosche Hulp en Spaarbank der Inlandsche Hoofden* atau Bank Bantuan dan Simpanan Milik Kaum Priyayi Purwokerto, suatu lembaga keuangan yang melayani orang-orang kebangsaan Indonesia (pribumi). Lembaga tersebut berdiri tanggal 16 Desember 1895, yang kemudian dijadikan sebagai hari kelahiran BRI. Pada periode setelah kemerdekaan RI, berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 1 Tahun 1946 Pasal 1 disebutkan bahwa BRI adalah sebagai Bank Pemerintah pertama di Republik Indonesia. Dalam masa perang mempertahankan kemerdekaan pada tahun 1948, kegiatan BRI sempat berhenti untuk sementara waktu dan baru mulai aktif kembali setelah perjanjian Renville tahun 1949 dengan berubah nama menjadi Bank Rakyat Indonesia Serikat. Sejak 1 Agustus 1992 berdasarkan Undang-Undang Perbankan No. 7 tahun 1992 dan Peraturan Pemerintah RI No. 21 tahun 1992 status BRI berubah menjadi perseroan terbatas. Kepemilikan BRI saat itu masih 100% di tangan Pemerintah Republik Indonesia. Pada tahun 2003, Pemerintah Indonesia memutuskan untuk menjual 30% saham bank ini, sehingga menjadi perusahaan publik dengan nama resmi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.

Visi Bank BRI adalah menjadi Bank komersial terkemuka yang selalu mengutamakan kepuasan nasabah serta misi bank BRI adalah:

- 1) Melakukan kegiatan perbankan yang terbaik dengan mengutamakan pelayanan kepada usaha mikro, kecil dan menengah untuk menunjang peningkatan ekonomi masyarakat.
- 2) Memberikan pelayanan prima kepada nasabah melalui jaringan kerja yang tersebar luas dan didukung oleh sumber daya manusia yang profesional dan teknologi informasi yang handal dengan melaksanakan manajemen risiko serta praktek *Good Corporate Governance (GCG)* yang sangat baik.
- 3) Memberikan keuntungan dan manfaat yang optimal kepada pihak-pihak yang berkepentingan (*stateholders*).

2. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas

Setiap perusahaan mempunyai struktur organisasi untuk menggambarkan secara jelas unsur-unsur yang membantu pimpinan dalam menjalankan perusahaan dan dapat diketahui posisi, tugas dan wewenang setiap bagian.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

1) Kepala Unit

Kepala unit bertugas sebagai pemimpin kantor BRI Unit dan bertanggungjawab atas seluruh operasional BRI Unit tersebut. Kepala Unit juga berwenang melakukan keputusan kredit sebatas Kuasa Memutuskan Permohonan Pinjaman (KMPP).

2) Mantri

Mantri bertugas sebagai pemasaran yang berfungsi sebagai *lending* dan *funding officer*, melakukan analisis, merekomendasikan putusan kredit dan pembina nasabah kredit.

3) Supervisor

Supervisor, bertugas menjamin keuangan kas, melayani kebutuhan kas, menjamin ketertiban register *cash in transit*, menjamin ketertiban ketenagakerjaan pegawai, menertibkan pengalokasian biaya supervisi, menjamin keakuratan pengiriman laporan, dan meneliti kelengkapan berkas pinjaman pada BRI Unit.

4) Customer Service

Customer Service bertugas dalam melayani kebutuhan nasabah dalam melakukan transaksi yang bersifat administratif. Selain itu juga memberikan banyak informasi kepada nasabah mengenai produk dan jasa yang ditawarkan.

5) Teller

Teller bertugas melayani nasabah dalam transaksi tunai, yaitu penerimaan dan pembayaran kas, contohnya adalah penerimaan setoran, penarikan tabungan dan transfer.

3. Deskripsi Karakteristik Responden

Berikut ini adalah deskripsi karakteristik 32 orang responden berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan lama bekerja.

1) Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent
Valid	Laki-Laki	22	68.8
	Perempuan	10	31.3
	Total	32	100.0

Sumber : Hasil olahan SPSS, 2019

Dari tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa responden laki-laki sebanyak 22 orang (68,8%) dan perempuan sebanyak 10 orang (31,3%) sehingga karyawan dengan jenis kelamin laki – laki adalah yang dominan.

2) Karakteristik responden berdasarkan usia

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent
Valid	31-40 Tahun	19	59.4
	21-30 Tahun	12	37.5
	41-50 Tahun	1	3.1
	Total	32	100.0

Sumber : Hasil olahan SPSS, 2019

Dari tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa responden berusia antara 31-40 tahun sebanyak 19 orang (59,4%), responden berusia 21-30 tahun sebanyak 12 orang (37,5%), responden dengan usia 41- 50 tahun sebanyak 1 orang (3,1%) dan tidak ada responden berusia > 50 tahun.

3) Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent
Valid	Akademi/Diploma	27	84.4
	S1	5	15.6
	Total	32	100.0

Sumber : Hasil olahan SPSS, 2019

Dari tabel 4.3 di atas dapat dilihat bahwa responden dengan tingkat pendidikan Akademi/Diploma sebanyak 27 orang (84,4%), tingkat pendidikan S1 sebanyak 5 orang (15,6%) dan tidak ada responden dengan tingkat pendidikan S2.

4) Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Frequency	Percent
Valid	2-5 Tahun	22	68.8
	5-10 Tahun	8	25.0
	< 2 Tahun	2	6.3
	Total	32	100.0

Sumber : Hasil olahan SPSS, 2019

Dari tabel 4.4 di atas dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan lama bekerja 2-5 tahun sebanyak 22 orang (68,8%) , 5-10 tahun sebanyak 8 orang (25%) dan < 2 tahun sebanyak 2 orang (6,3%).

4. Deskripsi Variabel Penelitian

Selanjutnya jawaban responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

1) Variabel Pengawasan (X1)

Tabel 4.5 Manajer Memantau Seluruh Kegiatan Karyawan

		Frequency	Percent
Valid	Sangat Setuju	16	50.0
	Setuju	13	40.6
	Tidak Ada Pendapat	2	6.3
	Tidak Setuju	1	3.1
	Total	32	100.0

Sumber : Hasil Kuesioner Pengawasan, 2019

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, diketahui responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (50%), setuju sebanyak 13 orang (40,6%), tidak ada pendapat sebanyak 2 orang (6,3%) dan tidak setuju sebanyak 1 orang (3,1%) serta tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 4.6 Manajer Memeriksa Hasil Kerja Karyawan

		Frequency	Percent
Valid	Sangat Setuju	15	46.9
	Setuju	14	43.8
	Tidak Setuju	2	6.3
	Tidak Ada Pendapat	1	3.1
	Total	32	100.0

Sumber : Hasil Kuesioner Pengawasan, 2019

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, diketahui responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (46,9%), setuju sebanyak 14 orang (43,8%), tidak setuju sebanyak 2 orang (6,3%) dan tidak ada pendapat sebanyak 1 orang (3,1%) serta tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel 4.7 Manajer Memberikan Arahan dan Bimbingan Kepada Karyawan Dalam Pelaksanaan Pekerjaan Karyawan

		Frequency	Percent
Valid	Sangat Setuju	23	71.9
	Setuju	6	18.8
	Tidak Ada Pendapat	2	6.3
	Tidak Setuju	1	3.1
	Total	32	100.0

Sumber : Hasil Kuesioner Pengawasan, 2019

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, diketahui responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (71,9%), setuju sebanyak 6 orang (18,8%), tidak ada pendapat sebanyak 2 orang (6,3%) dan tidak setuju sebanyak 1 orang (3,1%).

Tabel 4.8 Manajer Akan Memberikan Sanksi Tegas Kepada Karyawan Yang Melakukan Kesalahan Atau Karyawan Yang Indisipliner

		Frequency	Percent
Valid	Sangat Setuju	23	71.9
	Setuju	6	18.8
	Tidak Setuju	2	6.3
	Tidak Ada Pendapat	1	3.1
	Total	32	100.0

Sumber : Hasil Kuesioner Pengawasan, 2019

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, diketahui responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (71,9%), setuju sebanyak 6 orang (18,8%), tidak setuju sebanyak 2 orang (6,3%) dan tidak ada pendapat sebanyak 1 orang (3,1%) serta tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 4.9 Manajer Rutin Memberikan Koreksi Atas Pekerjaan Karyawan

		Frequency	Percent
Valid	Sangat Setuju	15	46.9
	Setuju	13	40.6
	Tidak Setuju	2	6.3
	Tidak Ada Pendapat	2	6.3
	Total	32	100.0

Sumber : Hasil Kuesioner Pengawasan, 2019

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, diketahui responden yang menyatakan setuju sebanyak 13 orang (40,6%), sangat setuju sebanyak 15 orang (46,9%), tidak setuju sebanyak 2 orang (6,3%) dan tidak ada pendapat sebanyak 2 orang (6,3%) serta tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

2) Variabel Etos Kerja (X2)

Tabel 4.10 Karyawan Yakin Dengan Kerja Keras Akan Menghasilkan Kerja Terbaik

		Frequency	Percent
Valid	Sangat Setuju	16	50.0
	Tidak Ada Pendapat	8	25.0
	Setuju	7	21.9
	Tidak Setuju	1	3.1
	Total	32	100.0

Sumber : Hasil Kuesioner Etos Kerja, 2019

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, diketahui responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (50%), setuju sebanyak 7 orang (21,9%), tidak ada pendapat sebanyak 8 orang (25%), tidak setuju sebanyak 1 orang (43,1%), serta tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 4.11 Karyawan Memiliki Disiplin Yang Baik

		Frequency	Percent
Valid	Sangat Setuju	20	62.5
	Setuju	10	31.3
	Tidak Ada Pendapat	2	6.3
	Total	32	100.0

Sumber : Hasil Kuesioner Etos Kerja, 2019

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, diketahui responden yang menyatakan setuju sebanyak 10 orang (31,3%), sangat setuju sebanyak 20 orang (62,5%), dan tidak ada pendapat sebanyak 2 orang (6,3%) serta tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel 4.12 Dalam Melakukan Pekerjaannya Karyawan Bertindak Jujur

		Frequency	Percent
Valid	Sangat Setuju	17	53.1
	Setuju	11	34.4
	Tidak Setuju	2	6.3
	Tidak Ada Pendapat	2	6.3
	Total	32	100.0

Sumber : Hasil Kuesioner Etos Kerja, 2019

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, diketahui responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (53,1%), setuju sebanyak 11 orang (34,4%), tidak setuju sebanyak 2 orang (6,3%), tidak ada pendapat sebanyak 2 orang (6,3%) serta tidak ada responden menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 4.13 Setiap Pekerjaan Yang Dilakukan Selalu Dipertanggungjawabkan

		Frequency	Percent
Valid	Sangat Setuju	13	40.6
	Setuju	11	34.4
	Tidak Setuju	5	15.6
	Tidak Ada Pendapat	3	9.4
	Total	32	100.0

Sumber : Hasil Kuesioner Etos Kerja, 2019

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, diketahui responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (40,6%), setuju sebanyak 11 orang (34,4%), tidak setuju sebanyak 5 orang (16,6%), tidak ada pendapat sebanyak 3 orang (9,4%) dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 4.14 Melakukan Pekerjaan Penuh Kerajinan dan Tidak Malas - Malasan

		Frequency	Percent
Valid	Setuju	10	31.3
	Sangat Setuju	10	31.3
	Tidak Ada Pendapat	7	21.9
	Tidak Setuju	4	12.5
	Sangat Tidak Setuju	1	3.1
	Total	32	100.0

Sumber : Hasil Kuesioner Etos Kerja, 2019

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, diketahui responden yang menyatakan setuju sebanyak 10 orang (31,3%), sangat setuju sebanyak 10 orang (31,3%), tidak ada pendapat sebanyak 7 orang (21,9%), tidak setuju sebanyak 4 orang (12,5%) dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (3,1%).

Tabel 4.15 Karyawan Memiliki Ketekunan Dalam Bekerja

		Frequency	Percent
Valid	Sangat Setuju	13	40.6
	Setuju	10	31.3
	Tidak Ada Pendapat	5	15.6
	Tidak Setuju	3	9.4
	Sangat Tidak Setuju	1	3.1
	Total	32	100.0

Sumber : Hasil Kuesioner Etos Kerja, 2019

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, diketahui responden yang menyatakan setuju sebanyak 10 orang (31,3%), sangat setuju sebanyak 13 orang (40,6%), tidak ada pendapat sebanyak 5 orang (15,6%), tidak setuju sebanyak 3 orang (9,4%), dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (3,1%).

3) Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4.16 Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Hasil Terbaik

		Frequency	Percent
Valid	Sangat Setuju	15	46.9
	Setuju	11	34.4
	Tidak Setuju	3	9.4
	Tidak Ada Pendapat	3	9.4
	Total	32	100.0

Sumber : Hasil Kuesioner Kinerja, 2019

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, diketahui responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (46,9%), setuju sebanyak 11 orang (34,4%), tidak setuju sebanyak 3 orang (9,4%) dan tidak ada pendapat sebanyak 3 orang (9,4%), serta ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 4.17 Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Jumlah Yang Diharapkan

		Frequency	Percent
Valid	Sangat Setuju	16	50.0
	Setuju	9	28.1
	Tidak Ada Pendapat	4	12.5
	Tidak Setuju	3	9.4
	Total	32	100.0

Sumber : Hasil Kuesioner Kinerja,2019

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, diketahui responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (50%), setuju sebanyak 9 orang (28,1%), tidak ada pendapat sebanyak 4 orang (12,5%) dan tidak setuju sebanyak 3 orang (9,4%) serta tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 4.18 Dapat Melakukan Pekerjaan Dengan Baik Tanpa Diawasi Oleh Pimpinan

		Frequency	Percent
Valid	Sangat Setuju	17	53.1
	Setuju	11	34.4
	Tidak Setuju	2	6.3
	Tidak Ada Pendapat	2	6.3
	Total	32	100.0

Sumber : Hasil Kuesioner Kinerja,2019

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, diketahui responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (53,1%), setuju sebanyak 11 orang (34,4%), tidak ada pendapat sebanyak 2 orang (6,3%) dan tidak setuju sebanyak 2 orang (6,3%) serta tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel 4.19 Dapat Hadir Tepat Waktu Ke Kantor

		Frequency	Percent
Valid	Sangat Setuju	16	50.0
	Setuju	9	28.1
	Tidak Ada Pendapat	5	15.6
	Tidak Setuju	2	6.3
	Total	32	100.0

Sumber : Hasil Kuesioner Kinerja,2019

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, diketahui responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (50%) dan setuju sebanyak 9 orang (28,1%), tidak ada

pendapat sebanyak 5 orang (15,6%), tidak setuju sebanyak 2 orang (6,3%) dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 4.20 Dapat Menjaga Pelaratan Kantor yang Digunakan Dengan Baik

		Frequency	Percent
Valid	Sangat Setuju	16	50.0
	Setuju	13	40.6
	Tidak Ada Pendapat	2	6.3
	Tidak Setuju	1	3.1
	Total	32	100.0

Sumber : Hasil Kuesioner Kinerja, 2019

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, diketahui responden yang menyatakan setuju sebanyak 13 orang (40,6%), sangat setuju sebanyak 16 orang (50%), tidak ada pendapat sebanyak 2 orang (6,3%), tidak setuju sebanyak 1 orang (3,1%) serta tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

5. Uji Validitas dan Reliabilitas

1) Uji validitas (Uji keabsahan)

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka diperlukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap Valid.

Tabel 4.21 Validitas Variabel

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	63.88	90.306	.553	.923
X1.2	63.94	89.093	.581	.922
X1.3	63.66	86.814	.808	.917
X1.4	63.69	88.609	.598	.922
X1.5	63.97	84.870	.840	.916
X2.1	64.06	87.028	.626	.921
X2.2	63.69	92.544	.491	.924
X2.3	63.91	86.346	.726	.918
X2.4	64.25	86.258	.567	.923
X2.5	64.50	89.613	.366	.931
X2.6	64.28	87.886	.458	.927
Y.1	64.06	83.996	.783	.917
Y.2	64.06	81.867	.881	.913
Y.3	63.91	86.346	.726	.918
Y.4	64.03	84.031	.803	.916
Y.5	63.88	90.306	.553	.923

Sumber : Hasil pengolahan SPSS, 2019

Dari tabel 4.21 di atas diketahui nilai ke semua butir pernyataan (item 1 sampai dengan 16) yang terlihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* memiliki nilai koefisien melebihi angka 0,30 hal ini dapat dinyatakan bahwa semua butir pernyataan adalah *valid* (sah), sedangkan signifikan dari data sendiri berdasarkan jumlah N atau responden 32 pada *degree of freedom* (df) atau derajat kebebasan (dk) 0,05 atau 5%, r_{hitung} harus lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$), setelah dilihat tabel r didapat bahwa $r_{tabel} = 0,35$ maka nilai seluruh r_{hitung} yang terlihat pada *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0,35 dengan demikian dapat disimpulkan seluruh butir pernyataan valid dan signifikan.

2) Uji Reliabilitas (Kehandalan)

Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar (>) **0,60**. Reliabilitas dari pernyataan kuisisioner

yang diajukan kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan berikut ini :

Tabel 4.22 Reliabilitas Variabel

Cronbach's Alpha	N of Items
.925	16

Sumber : Hasil pengolahan SPSS,2019

Pada tabel 4.22 di atas di atas didapat *cronbach's Alpha* sebesar **0,925**. Seluruh nilai *cronbach's Alpha* pada setiap variabel $0,925 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk pernyataan yang telah disajikan pada responden adalah bisa diterima dan handal.

6. Uji Asumsi Klasik

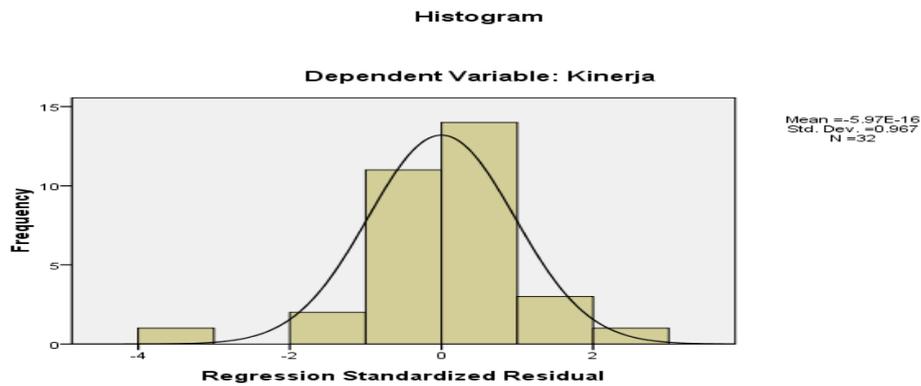
Sebelum melakukan pengujian hipotesis dari penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi berganda layak atau tidak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis. Apabila uji asumsi klasik telah terpenuhi, maka alat uji statistik regresi linier berganda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

1) Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. uji normalitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) Histogram kurva normal

Normalitas data dapat ditentukan berdasarkan gambar histogram kurva normal seperti pada gambar 4.2 berikut ini:



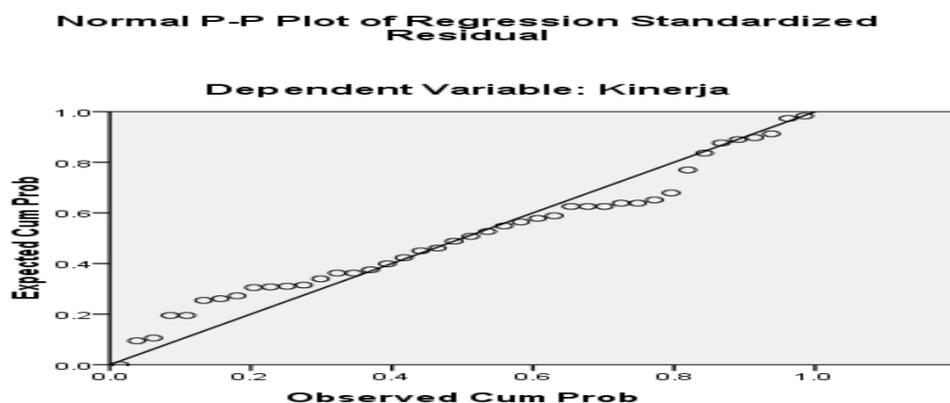
Gambar 4.2 Histogram Kurva Normal

Sumber: Hasil pengolahan SPSS,2019

Bentuk gambar kurva pada gambar 4.2 diatas dikatakan memiliki data berdistribusi normal karena memiliki kemiringan yang cenderung imbang, baik pada sisi kiri maupun sisi kanan dan kurva berbentuk menyerupai lonceng yang hampir sempurna.

b) P-P Plot

Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hasil pengujian normalitas data berdasarkan gambar P-P plot adalah seperti pada gambar 4.3 berikut ini:



Gambar 4.3 Uji Normalitas P-P plot of Regression Standardized Residual

Sumber: Hasil pengolahan SPSS,2019

Berdasarkan gambar 4.3 di atas memperlihatkan bahwa distribusi dari titik-titik dari pengawasan, etos kerja dan kinerja menyebar disekitar garis diagonal yang dapat disimpulkan bahwa data yang disajikan dapat dikatakan normal.

c) Uji *Kolmogrof Smirnov* (K-S)

Uji *Kolmogrof Smirnov* (K-S), dilakukan untuk mengetahui data normal atau tidak, dapat dilihat dari nilai profitabilitasnya. Data adalah normal, jika nilai K-S adalah (Asymp. Sig (2 Tailed) > (α) 0,05). Hasil uji *Kolmogrof Smirnov* (K-S) adalah seperti pada tabel 4.23 berikut ini:

Tabel 4.23 Uji *Kolmogrof Smirnov* (K-S)

		Pengawasan	Etos_Kerja	Kinerja
N		32	32	32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	22.13	24.81	21.31
	Std. Deviation	3.056	3.596	3.711
Most Extreme Differences	Absolute	.206	.192	.238
	Positive	.173	.091	.160
	Negative	-.206	-.192	-.238
Kolmogorov-Smirnov Z		1.168	1.085	1.346
Asymp. Sig. (2-tailed)		.131	.189	.154

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel 4.23 diatas diketahui Asymp. Sig (2 Tailed) pengawasan (0,131), etos kerja (0,189) dan kinerja (0,154) > (α) 0,05.

2) Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik adalah, apabila tidak terjadi korelasi diantara variabel bebasnya. Apabila terjadi saling korelasi maka variabel-variabel tersebut tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang memiliki korelasi antar sesama variabel sama dengan nol. Uji

multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS Apabila nilai *VIF* lebih kecil daripada 4 atau 5 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Selanjutnya hasil uji Multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 4.24 berikut:

Tabel 4.24 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pengawasan	.267	3.751
	Etos_Kerja	.267	3.751

Sumber: Hasil pengolahan SPSS,2019

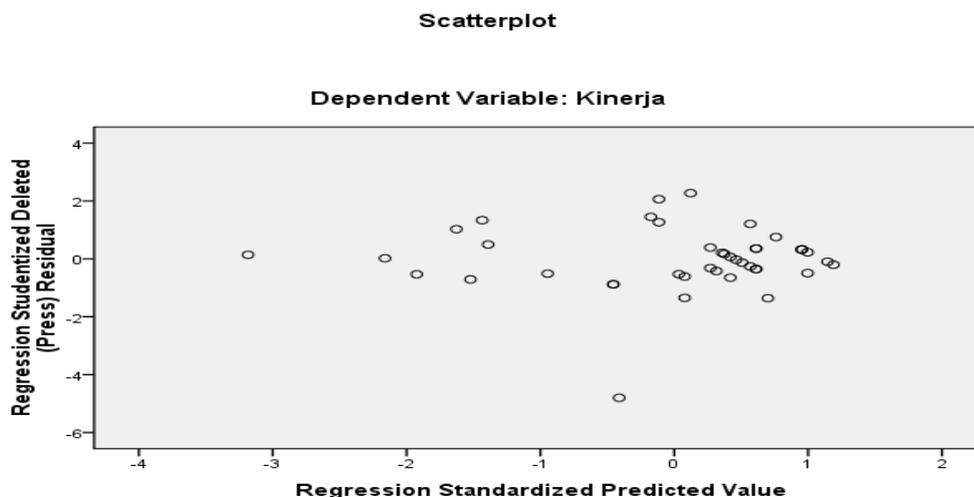
Berdasarkan tabel 4.24 di atas dapat dilihat bahwa tidak terjadi korelasi antar independent variabel karena nilai *VIF* pengawasan $3,751 < 5$, etos kerja $3,751 < 5$, Dengan demikian dapat disimpulkan model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

3) Uji heterokedastisitas

Mendeteksi apakah ada atau tidaknya gejala heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menganalisis penyebaran titik-titik yang terdapat pada *scatterplot* yang dihasilkan dengan menggunakan program SPSS dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- (1) Jika diagram pancar yang ada membentuk pola-pola tertentu yang teratur maka regresi mengalami gangguan heterokedastisitas.
- (2) Jika diagram pancar tidak membentuk pola atau dengan acak maka regresi mengalami heterokedastisitas.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat dalam gambar 4.4 berikut:



Gambar 4.4 Uji Heterokedastisitas

Sumber : Hasil pengolahan SPSS,2019

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, terlihat titik secara acak atau tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas. Hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi ini layak dipakai untuk prediksi kinerja berdasarkan masukan variabel independennya.

7. Uji Regresi Berganda

Tabel 4.25 Model Regresi linier berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.713	1.969		-1.886	.069
	Pengawasan	.494	.168	.407	2.941	.004
	Etos_Kerja	.568	.143	.551	3.983	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil pengolahan SPSS,2019

Berdasarkan tabel 4.25 di atas diperoleh persamaan regresinya adalah :

Kinerja = -3,713 + 0,457 (X1) + 0,592 (X2). Konstanta sebesar -3,713

menyatakan jika tidak ada variabel bebas atau bernilai 0 maka variabel terikat

(kinerja) tetap sebesar -3,446. Nilai koefisien sebesar 0,494 menunjukkan apabila pengawasan diberikan sebesar 1 satuan nilai akan mempengaruhi nilai kinerja sebesar 0,494, Nilai koefisien sebesar 0,568 menunjukkan apabila etos kerja diberikan sebesar 1 satuan nilai akan mempengaruhi kinerja sebesar 0,568.

8. Uji Hipotesa

1) Uji pengaruh bersama-sama/simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengawasan dan etos kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) 95% atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F hipotesis yang dianjurkan.

$H_0 : \beta_1 : \beta_2 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan bersama-sama antara independent variabel (pengawasan dan etos kerja) terhadap dependen variabel (kinerja).

$H_1 : \text{Minimal } 1 \neq 0$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan dan bersama-sama antara independent variabel (pengawasan dan etos kerja) terhadap dependent variabel (kinerja).

Pengujian menggunakan uji F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- (a) Tolak hipotesa apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau signifikan $F > \alpha 5\%$
- (b) Terima hipotesa apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikan $F \leq \alpha 5\%$

Tabel 4.26 F Hitung

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	363.789	2	181.895	83.615	.000^a
	Residual	63.086	29	2.175		
	Total	426.875	31			

Sumber : Hasil pengolahan SPSS,2019

Berdasarkan tabel 4.26 di atas diketahui bahwa F_{hitung} sebesar 83,615 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,33 yang dapat dilihat pada α 5 % (lihat lampiran tabel F). Dengan tingkat signifikan 0,00 dan probabilitas signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,00 \leq 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa hipotesa diterima yaitu pengawasan dan etos kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Uji pengaruh sebagian/parsial (Uji T)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengawasan dan etos kerja berpengaruh secara parsial/sebagian dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) 95% atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji t hipotesis yang dianjurkan.

Tabel 4.27 T Hitung

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.713	1.969		-1.886	.069
	Pengawasan	.494	.168	.407	2.941	.004
	Etos_Kerja	.568	.143	.551	3.983	.000

Sumber : Hasil pengolahan SPSS,2019

(1) Pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan

$H_0 : \beta_1 = 0$, Artinya tidak terdapat pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, Artinya terdapat pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan adalah:

(a) Tolak hipotesa apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{sig } t > \alpha 5 \%$

(b) Terima hipotesa apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{sig } t \leq \alpha 5 \%$

Berdasarkan tabel 4.27 di atas menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 2,941 > t_{tabel} 1,699$ dan nilai probabilitas signifikan $0,004 \leq 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa hipotesa diterima yakni ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan.

(2) Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan

$H_0 : \beta_2 = 0$, Artinya tidak terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan

$H_1 : \beta_2 \neq 0$, Artinya terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan adalah:

(a) Tolak hipotesa apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{sig } t > \alpha 5 \%$

(b) Terima hipotesa apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{sig } t \leq \alpha 5 \%$

Berdasarkan tabel 4.27 di atas menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 3,983 > t_{tabel} 1,699$ dan nilai probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa hipotesa diterima yang artinya ada pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan.

9. Uji pengaruh determinasi

Tabel 4.28 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.923	.852	.842	1.475	2.201

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2019

Berdasarkan tabel 4.28 di atas terlihat bahwa besarnya adjusted R_{Square} sebesar 0,842 berarti 84,2 % variasi kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen pengawasan dan etos kerja. Sedangkan sisanya ($100 \% - 84,2\% = 15,8\%$) dijelaskan oleh faktor-faktor lain atau variabel di luar model penelitian.

B. Pembahasan

Penelitian tentang pengaruh Pengawasan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BRI Unit Sawit Seberang dan Batang Serangan diperoleh hasil sebagai berikut:

Pengawasan dan etos kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada BRI Unit Sawit Seberang dan Batang Serangan, terlihat dari hasil uji f yang menunjukkan nilai $F_{hit} 83,615 > F_{tabel} 3,33$ dan $sig 0,000 \leq 0,05$. hal ini mempertegas bahwa kinerja memang dipengaruhi oleh faktor pengawasan dan etos kerja dan hasil penelitian ini juga diperkuat oleh pendapat Mahmudi dalam Hardiansyah yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya etos kerja dan faktor kepemimpinan yang tidak hanya dalam memberikan dorongan, semangat, arahan maupun dukungan tetapi juga dalam memberikan pengawasan terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Nilai determinasi pengawasan dan etos kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan pada BRI Unit Sawit Seberang dan Batang Serangan adalah sebesar 84,2% yang dapat diartikan bahwa pengawasan dan etos kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan sisanya sebesar 15,8% dipengaruhi faktor lain diluar dari penelitian ini.

Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada BRI Unit Sawit Seberang dan Batang Serangan, terlihat dari hasil uji t yang menunjukkan nilai $t_{hit} 2,941 > t_{tabel} 1,699$ dan $sig 0,004 \leq 0,05$. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan karena dengan kinerja karyawan yang baik akan diperoleh juga kinerja perusahaan yang maksimal

karena kinerja karyawan menurut Mangkunegara dalam Yuliarti adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan yang tinggi dan baik tidaklah dapat berdiri sendiri melainkan ada faktor yang dapat mempengaruhinya, faktor-faktor ini terdiri dari berbagai macam bentuk dapat berupa motivasi yang diberikan oleh organisasi, iklim organisasi, kepemimpinan, dan yang tidak kalah pentingnya adalah faktor pengawasan.

Pengawasan menurut Halsey dalam Suseno adalah memilih orang yang tepat untuk tiap pekerjaan; menimbulkan minat terhadap pekerjaannya pada tiap-tiap orang dan mengajarkan bagaimana ia harus melakukan pekerjaannya; mengukur dan menilai hasil kerjanya untuk mendapat keyakinan apakah pelajaran itu telah dipahami dengan wajar; mengadakan koreksi-koreksi bilamana perlu dan memindahkan orang kepada pekerjaan yang lebih sesuai atau memberhentikan mereka yang ternyata tidak dapat bekerja dengan baik; memuji bila ia selayaknya mendapat pujian dan member penghargaan atas kerja yang baik; dan akhirnya menyelaraskan setiap orang ke dalam suasana kerja sama yang erat dengan teman-teman sekerjanya – semuanya itu dilakukan secara adil, sabar dan tenggang menenggang, sehingga setiap orang akan menjalankan pekerjaannya dengan mahir, teliti, cerdas bersemangat dan sempurna.

Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada BRI Unit Sawit Seberang dan Batang Serangan terlihat dari nilai yang ditunjukkan t_{hit} sebesar $3,983 > t_{tabel} 1,699$ dan $sig 0,000 < 0,05$. Kinerja karyawan tidak terlepas dari etos kerja yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri karena etos kerja menurut

Garna dalam Suriansyah adalah sejumlah nilai-nilai budaya yang diungkapkan oleh sikap dan tindakan seseorang atau sekelompok orang, yang didalamnya terkandung nilai-nilai moral dan pandangan tentang kerja. Oleh sebab nilai-nilai yang dimiliki oleh karyawan atau sekelompok karyawan dalam perusahaan tentu berdampak terhadap pandangannya terhadap kerja, jika seseorang menganggap pekerjaan adalah sesuatu yang penting bagi dirinya dan nilai pekerjaannya bagi perusahaan maka karyawan cenderung akan meningkatkan etos kerja namun dan sebaliknya jika karyawan atau sekelompok karyawan menganggap pekerjaannya dan atau hasil pekerjaan hanya sebagai hal yang biasa maka etos kerja yang dimilikinya hanya sebagai nilai – nilai standar yang biasa dan tidak membedakan dari pekerja lainnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Pengawasan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BRI Unit Sawit Seberang dan Unit Batang Serangan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengawasan dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada BRI Unit Sawit Seberang dan Unit Batang Serangan dengan nilai $F_{hit} 83,615 > F_{tabel} 3,33$ dan $sig 0,000 \leq 0,05$ serta nilai determinasi sebesar 84,2% yang dapat diartikan bahwa pengawasan dan etos kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan sisanya sebesar 15,8% dipengaruhi faktor lain diluar dari penelitian ini.
2. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai $t_{hit} 2,941 > t_{tabel} 1,699$ dan $sig 0,004 \leq 0,05$ dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hit} sebesar $3,983 > t_{tabel} 1,699$ dan $sig 0,000 < 0,05$.

B. Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan untuk pihak-pihak yang berkepentingan yaitu:

1. Tindakan disiplin harus terus ditingkatkan dengan tindakan pengawasan yang dapat berupa pengawasan melekat, pengawasan menggunakan media CCTV

dan juga dapat berupa pengawasan dengan menggunakan laporan kegiatan yang dilakukan oleh karyawan setiap minggu.

2. Pimpinan unit maupun pimpinan langsung karyawan harus tetap memberikan pemantauan atas kinerja karyawan baik dari sisi kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan sehingga penyelewengan atau kesalahan dapat diminalisir.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

Bagia,Wayan, I. 2015. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Handoko, Hani. 2017. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE

Husein, Umar. 2010. *Riset Pemasaran dan Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama

Keraf, Sonny. 2010. *Etika Bisnis; Tuntutan dan Relevansinya*.Yogyakarta: Kanasius

Manullang, M dan Pakpahan. 2014. *Metodelogi Penelitian Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Citapustaka Media

Rusiadi, dkk. 2014. *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan*. Medan: USU Press

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Method)*. Bandung: Alfabeta

Siagian, P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Jurnal :

Dewi, Karina. 2015. *Pengaruh Etos Kerja, Insentif, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Cutting PT. Morichindo Fashion Ungaran*. Jurnal

Fitrianingrum, Eva. 2015. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pada kantor Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda*. Jurnal

Husni, Irda. 2014. *Hubungan Etos Kerja dengan Kinerja Guru di SMK Negeri I Lubuk Sikaping*. Jurnal

Ishak, Rahmawaty. 2015. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Bulango Utara Kabupaten Bone Bolango*. Jurnal

Luthfia, Salsabila, dkk. 2017. *Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Batu*. Jurnal

- Sondole, Erlis, dkk. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII Pertamina BBM Bitung*. Jurnal
- Sutaryono, Dedi. 2013. *Pengawasan Inspektorat Wilayah dalam Penyelenggaraan Pemerintah di Kabupaten Kutai Timur*. Jurnal
- Setiawan, Anton. 2013. *Pengaruh Pengawasan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kepulauan Riau*. Jurnal
- Suriansyah. 2015. *Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kotabaru*. Jurnal
- Toding, Anastasya. 2016. *Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pipit Mutiara Indah di Desa Sekatak Buji Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan*. Jurnal
- Timbuleng, Stela dan Sumarauw, B. 2015. *Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi, Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado*. Jurnal
- Yuliarti. 2016. *Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Morowali*. Jurnal

Skripsi :

- 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.
- Andika, R. (2018). Pengaruh Kemampuan Berwirausaha dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member PT. Ifaria Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan. JUMANT, 8(2), 103-110.
- Andika, R. (2018). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT ARTHA GITA SEJAHTERA MEDAN. JUMANT, 9(1), 95-103.
- Aspan, H., Milanie, F., & Sari, A. K. The Effect of Public Participation, Transparency, and Accountability on the Efficiency of the Distribution of the School Operational Support Funds (BOS) in Tebing Tinggi City (Case Study of Taman Siswa College).
- Aspan, H., E.S. Wahyuni, A. Prabowo, A.N. Zahara, I.N. Sari, Mariyana. (2020). "Individual Characteristics and Job Characteristics on Work Effectiveness in the State-Owned Company: the Moderating Effect of Emotional Intelligence". International Journal of Innovation, Creativity and Change (IJICC), Volume 13 Issue 6, pp. 761-774.

- Aspan, H. (2020). "The Role of Legal History in the Creation of Aspirational Legislation in Indonesia". *International Journal of Research and Review (IJRR)*, Volume 7 Issue 6, pp 40-47.
- Aspan, H. (2020). "The Political History of Land Law in Indonesia". *International Journal of Advance Research and Innovative Ideas in Education (IJARIE)*, e-ISSN 2395-4396, Volume 6 Issue 3, 2020, pp. 707-713.
- Aspan, H., I. M. Sipayung, A. P. Muharrami, and H. M. Ritonga. (2017). "The Effect of Halal Label, Halal Awareness, Product Price, and Brand Image to the Purchasing Decision on Cosmetic Products (Case Study on Consumers of Sari Ayu Martha Tilaar in Binjai City)". *International Journal of Global Sustainability*, ISSN 1937-7924, Vol. 1, No. 1, pp. 55-66.
- Faderika, Anggi. 2016. *Pengaruh Etos Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan di Pertenunan Desa Boro Kalibawang Kabuapten Kulon Progo*. Skripsi
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro. Skripsi
- Hardiansyah, Rian. 2017. *Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang)*. Skripsi
- Indrawan, M. I., Nasution, M. D. T. P., Adil, E., & Rossanty, Y. (2016). A Business Model Canvas: Traditional Restaurant "Melayu" in North Sumatra, Indonesia. *Bus. Manag. Strateg*, 7(2), 102-120.
- Khairunnisa. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pengeringan Asam Glugur di Tanjung Pura*. Skripsi
- Suseno, S. 2013. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Inspektorat Kabupaten Jember*. Skripsi
- Rossanty, Y., & PUTRA NASUTION, M. D. T. (2018). INFORMATION SEARCH AND INTENTIONS TO PURCHASE: THE ROLE OF COUNTRY OF ORIGIN IMAGE, PRODUCT KNOWLEDGE, AND PRODUCT INVOLVEMENT. *Journal of Theoretical & Applied Information Technology*, 96(10).
- Rossanty, Y., Hasibuan, D., Napitupulu, J., Nasution, M. D. T. P., & Rahim, R. (2018). Composite performance index as decision support method for multi case problem. *Int. J. Eng. Technol*, 7(2.29), 33-36.