

**PENGARUH SEMANGAT KERJA, DISIPLIN KERJA DAN
PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V
PKS SEI-INTAN ROKAN HULU**

Oleh :

Tuti Hartati

Pembimbing : Jumiati Sasmita dan Rovanita Rama

Faculty of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia

Email : tutihartati@gmail.com

*The Effect Spirit Of Work, Work Discipline And Monitoring Of Work The
Performance Of Employees At PT. Perkebunan Nusantara
V Pks Sei-Intan Rokan Hulu*

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine effect spirit of work, discipline, and monitoring of work to performance of employees at PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei-Intan. The population in this study were all employees of the production of PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei-Intan totaling 146 people. While the sampling technique using census method. Analysis of data using multiple linear regression with SPSS program. Based on the results of data analysis known that the spirit of work, discipline of work, and monitoring significant effect on the performance of employees PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei-Intan, spirit of work significant effect on employee performance, disciplined work significantly influence employee performance, monitoring significant effect on employee performance. So it is expected to employees in order to increase knowledge and skills of the existing work in the company. Companies must pay attention to and improve employee spirit of work again so that the employee's performance can be improved further. Moreover, it also can make employees more satisfied in performing his job is to give appropriate salary for the work of the employees, the Company must provide a comfortable workplace for employees, the protection tools complete working cycle workplace air nice, thus employees will be more enthusiasm for work. If the employee morale in the company decreased, then the employee's performance will decline as well. Expected to companies that give strict sanctions against employees who are not disciplined in the work so that it can make employees always adhere to the rules and regulations made by a company. And it is expected that the leadership of the company to constantly improving rules or standards on work given so as to provide feedback terhadap the work of subordinates.

Keywords: Spirit, Discipline, Monitoring, and Performance.

PENDAHULUAN

Semakin ketatnya persaingan dibidang industri menuntut perusahaan harus mampu berkompetisi untuk bertahan. Begitu juga penting untuk dilihat pemanfaatan sumber daya

manusianya, dimana manusia merupakan sebagai salah satu modal dasar dan unsur yang ikut menentukan dalam melaksanakan berbagai kegiatan perusahaan. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari peran sumber daya manusianya. Karyawan sebagai sumber daya manusia bukan semata-mata objek dalam pencapaian tujuan perusahaan, tetapi juga menjadi subjek atau pelaku. Mereka dapat menjadi perencana, pelaksana dan pengendalian yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan, serta mempunyai pikiran, perasaan dan hasrat yang dapat mempengaruhi sikapnya dalam pekerjaan. Dalam interaksi tersebut, karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi berupa kemampuan, keahlian, dan keterampilan yang dimiliki.

Karyawan sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan dan sebagai unsur terpenting penyelenggara perusahaan sering pula menimbulkan masalah. Hal ini disebabkan setiap manusia mempunyai tingkat kebutuhan, harapan dan latar belakang sosial dan masalah yang berbeda. Masalah kinerja dalam suatu organisasi merupakan hal yang penting untuk diperbaiki, terutama bila dihubungkan dengan masalah penggunaan sumber daya input.

Kinerja karyawan berkaitan dengan adanya akibat yang dikehendaki, hal ini mengandung maksud bahwa pekerjaan yang dilakukan harus dapat menghasilkan sesuatu sesuai dengan yang dikehendaki, yaitu hasil optimal yang dapat dicapai.

Dalam perkembangan pertumbuhan organisasi masa sekarang dan masa yang akan datang, organisasi mengambil langkah untuk meningkatkan kinerja karyawan agar mendapat kinerja yang efektif dalam menjalankan aktivitasnya. Oleh karena itu sejumlah karyawan akan merasa memiliki tanggung jawab yang kuat sesuai dengan harapan organisasi.

Semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Semangat kerja merupakan hal penting yang harus dijalani oleh setiap karyawan di perusahaan manapun karena semangat kerja menggambarkan perasaan senang individu atau kelompok yang mendalam dan puas terhadap kebijakan, karir, kondisi kerja, kerja sama, dan lingkungan kerja serta mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan produktif.

Berdasarkan informasi yang didapat dari hasil wawancara bersama beberapa karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei-Intan bahwa permasalahan semangat kerja juga dapat dilihat dari perilaku kerja yang dilakukan oleh para karyawan yaitu pada masa jam kerja sebagian karyawan bekerja dengan rajin dan tekun tetapi sebegini-lagi lagi bermalas-malasan seperti berkumpul dan bercerita (tidak bekerja), dan *cyberlacking* (internetan).

Beranjak dari pada itu, berhasil tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi atau perusahaan akan sangat bergantung pada kinerja dari

pada karyawannya. Tingkat kinerja bergantung pada disiplin kerja para karyawan. Dengan adanya disiplin kerja dari para karyawan maka kinerja perusahaan akan meningkat. Namun, apabila disiplin kerja para karyawan tidak ada maka akan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Dimana kita ketahui juga bahwa masalah disiplin kerja pada saat ini sangat banyak dihadapi oleh perusahaan. Karyawan banyak yang malas bekerja, pulang sebelum waktu pulang. Pada saat jam istirahat atau jam makan siang para karyawan lebih memilih makan diluar dan pulang kerumah pada makan siang. Pada saat waktu masuk kantor tiba banyak yang datang terlambat sehingga jam produksi berkurang yang akan menyebabkan target produksi perhari berkurang pula, dengan demikian target produksi perbulan tidak akan tercapai. Ada juga karyawan yang malas bekerja dan tidak masuk kerja dengan alasan sakit, tetapi kenyataannya tidak.

Setelah peneliti melakukan peninjauan dilokasi dan sempat melakukan beberapa wawancara terhadap manajer dan beberapa karyawan, ternyata yang menjadi masalah yang berkaitan dengan disiplin kerja para karyawan PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei-Intan yaitu terlihat pada saat libur diwaktu lebaran karena masih banyak karyawan yang menambah waktu liburnya. Namun ada juga karyawan yang tidak masuk kerja padahal waktu libur lebaran telah habis. Jika hal ini dibiarkan terus menerus maka kinerja karyawan akan menurun yang nantinya akan berdampak pada perusahaan yang akan mengalami penurunan jumlah produksinya, sehingga tujuan tidak akan tercapai.

Untuk itu setiap karyawan hendaknya mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kurangnya rasa tanggung jawab karyawan perusahaan terhadap pekerjaan bagian pengolahan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei-Intan. Sifat seperti ini harus dibuang jauh-jauh agar kinerja karyawan tidak menurun. Jika hal ini dibiarkan terus menerus maka akan berdampak buruk bagi perusahaan.

Pengawasan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja para karyawan, karena pengawasan merupakan fungsi manajemen yang sangat penting. Pengawasan adalah suatu kegiatan yang bukan hanya untuk mencari kesalahan-kesalahan, tetapi berusaha untuk menghindari terjadinya kesalahan-kesalahan serta memperbaikinya jika terdapat kesalahan-kesalahan Brantas (2009:190).

Berdasarkan hasil pra survey yang peneliti lakukan tentang pengawasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei-Intan terdapat beberapa masalah dimana pengawasan pada bagian produksi belum efektif. Misalnya pada saat karyawan bekerja, mandor tidak terjun langsung melihat proses produksi dan tidak menegur karyawan yang tidak menggunakan alat pelindung diri. Pada saat terjadinya kecelakaan kerja barulah mandor tersebut datang untuk melihat kondisi yang terjadi di lapangan. sehingga hal ini menyebabkan banyaknya pelanggaran yang dilakukan oleh para karyawan.

Pengawasan merupakan unsur yang terpenting dalam pembinaan karyawan disuatu organisasi, karena

dengan pengawasan yang baik karyawan akan dapat bertindak sesuai dengan apa yang telah direncanakan menurut aturan yang berlaku. Pengawasan dilakukan agar tidak terjadi penyelewengan dan penyalahgunaan untuk tujuan perbaikan kesalahan yang terjadi di masalah.

Pelaksanaan kegiatan suatu organisasi tanpa adanya suatu pengawasan, dapat mengakibatkan secara otomatis kinerja karyawan akan menurun dan akan berpengaruh langsung kepada kegiatan-kegiatan lainnya, sehingga dapat menghambat proses kegiatan suatu organisasi. Oleh karena itu dibutuhkan suatu sistem pengawasan yang efektif sehingga diharapkan dapat menghasilkan dampak yang positif untuk perkembangan organisasi tersebut.

Penelitian dari Siti Nurhendar (2007) mengatakan bahwa dengan menggunakan uji regresi linier berganda diperoleh hasil bahwa variabel stres kerja dan semangat kerja mempunyai pengaruh secara signifikan bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada CV. Aneka Ilmu Semarang).

Menurut Yulk (2009:174) menyatakan bahwa “Disiplin merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja kerja karyawan”. Sedangkan menurut Sutrisno (2009:125) menyatakan bahwa “kinerja karyawan dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin karyawan. Apabila diantara karyawan sudah tidak menghiraukan disiplin kerja, maka dapat dipastikan kinerja akan menurun. Padahal untuk mendapatkan kinerja yang baik sangat diperlukan kedisiplinan dari para karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rara Saraswati dengan judul pengaruh pengawasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran PT. Indofood Sukses Makmur Tbk, di Pekanbaru. Adapun hasil penelitiannya yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran PT. Indofood Sukses Makmur Tbk, di Pekanbaru.

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Semangat Kerja, Displin Kerja, Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei-Intan”.

Rumusan masalah penelitian ini adalah: 1)Apakah Semangat Kerja, Displin Kerja, Dan Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei-Intan?2) Apakah Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei-Intan?3)ApakahDisplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei-Intan? 4) Apakah Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei-Intan? 5)

Adapun tujuan penelitian adalah: 1) Untuk mengetahui Semangat Kerja, Displin Kerja, Dan Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei-Intan. 2) Untuk mengetahui Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei-

Intan. 3) Untuk mengetahui Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei-Intan. 4) Untuk mengetahui Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei-Intan.

Adapun manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian adalah 1) Bagi PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei-Intan, penelitian ini diharapkan menjadi masukan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. 2) Bagi pihak akademis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti yang ingin mengkaji permasalahan semangat kerja, disiplin kerja, dan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara lebih mendalam lagi. 3) Bagi penulis penelitian ini bermanfaat untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama dibangku kuliah, terutama di bidang manajemen sumber daya manusia.

TELAAH PUSTAKA

Kinerja

Kinerja menurut Rivai (2006:309) merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sedangkan menurut Wibowo (2007:4) mendefinisikan bahwa kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan

Menurut Mathis & Jackson (2006 :278) indikator kinerja sebagai berikut:

1. Pengetahuan teknis pekerja.
Standar penilaian, individu memiliki pengetahuan teknis dan memahami cara memproses serta menyelesaikan setiap jenis pekerjaan mulai dari awal sampai akhir.
2. Kemampuan manajerial
Standar penilaian, individu mampu mengelola pekerjaannya dan memiliki jiwa kepemimpinan yang memberdayakan bawahan dan bertanggung jawab.
3. Pengembangan diri
Standar Penilaian, perilaku dimana individu berupaya menambah pengetahuan dan keterampilannya, yang ditunjukkan dengan keingintahuan, pendidikan formal dan kemauan belajar yang tinggi dengan sesama, pihak lain yang berkaitan dengan pekerjaan yang digelutinya demi peningkatan kinerja.
4. Komunikasi
Standar penilaian, karyawan mampu berinteraksi secara efektif baik dengan lingkungan intern maupun ekstern yang berhubungan dengan pekerjaan dan permasalahan di unit kerjanya.
5. Kerja sama
Standar penilaian, individu menunjukkan hasrat untuk bekerjasama dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan baik yang ada di dalam suatu kelompoknya maupun dalam kelompok yang lebih besar.

Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan hal yang penting yang perlu mendapat perhatian dari pimpinan organisasi atau perusahaan, semangat kerja penting untuk diperhatikan karena untuk mencapai tujuan organisasi atau suatu perusahaan dengan seefektif dan seefisien mungkin, diperlukan sumberdaya yang unggul, memiliki keahlian dan kemampuan. Sumber daya manusia unggul tersebut akan dapat bekerja dengan baik, efektif dan efisien bila memiliki semangat kerja yang tinggi.

Menurut Michael Armstrong (2013:38-39) organisasi dapat menilai semangat kerja karyawan sebagai berikut:

1. Absensi, dapat dilihat dari seberapa jauh karyawan merasa senang bekerja dalam organisasi.
2. Kerja sama tim. Kerja sama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka berdasarkan untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, kerja sama dapat dilihat dari kesediaan untuk saling membantu di antara rekan sekerja sehubungan dengan tugas-tugasnya dan terlihat keaktifan dalam kegiatan organisasi.
3. Kualitas organisasi sebagai pihak pemberi kerja.
4. Jumlah tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan
5. Keadilan, yaitu perlakuan oleh organisasi maupun atasan mereka.
6. Dukungan yang diberikan oleh para atasan dan rekan kerja
7. Antusiasme, setiap karyawan yang ada dalam suatu kantor

dituntut untuk memiliki kemampuan dan bekerja keras karena dengan adanya kerja maka pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik.

Disiplin Kerja

Menurut Alexander Lighten dalam Moekijat (2007:130) semangat kerja atau moral kerja adalah kemauan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama "Bekerja sama", menekankan dengan tegas hakikat saling berhubungan dari satu kelompok dengan keinginan yang nyata untuk bekerja sama. Dengan "Giat dan Konsekuen", menunjukkan cara untuk sampai tujuan melalui disiplin bersama "Tujuan Bersama", menjelaskan tujuannya adalah suatu hal yang mereka semua menginginkannya.

Menurut Hasibuan (2006:114) indikator-indikator kedisiplinan adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat (Pengawasan melekat)
6. Sanksi hukuman

Pengawasan

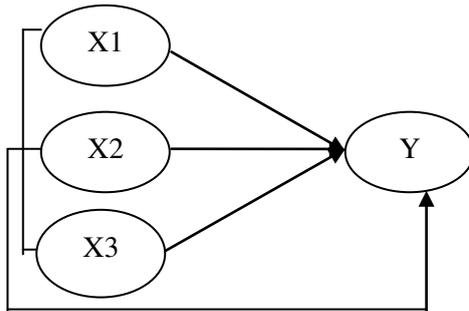
Pengawasan dapat diartikan sebagai proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula Manullang (2008:173).

Menurut Handoko (2007:363) ada beberapa indikator yang dapat mengukur pengawasan, yaitu standar

pekerjaan, penilaian pekerjaan, perbaikan atas penyimpangan, kontinuitas pengawasan, dan peraturan yang berlaku

Hipotesis Penelitian

Gambar 1
Model Penelitian



Sumber : *Hasibuan (2012)*

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Semangat Kerja, Displin Kerja, Dan Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei-Intan.
2. Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei-Intan.
3. Displin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei-Intan.
4. Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei-Intan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei-Intan Rokan Hulu yang bergerak dibidang kelapa sawit yang beralokasi di desa Sei-Intan Kecamatan Kunto Darussalam Kabupaten Rokan Hulu Provinsi Riau.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei-Intanyang berjumlah 146 orang tahun 2015.Padapenelitian ini pengambilan sampel dengan memakai metode sensus yaitu menjadikan seluruh anggota populasi menjadi sampel.

Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang didapat dari sumber pertama baik berupa hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuisisioner dan data sekunder yaitu data yang telah diolah dan telah tersaji serta telah terdokumentasi.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara interview yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan wawancara langsung dengan pimpinan dan sebagian karyawan dan kuesioner yaitu pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan.

Metode Analisi Data

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah regresi berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Maka model rumus regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

dimana:

Y	= Kinerja
X ₁	= Semangat Kerja
X ₂	= Disiplin Kerja
X ₃	= Pengawasan
a	= Konstanta
b ₁ dan b ₂	= Koefisien Regresi
e	= Standar Error

Defenisi Operasional Variabel

Untuk lebih jelasnya mengenai operasional variabel berdasarkan indikator masing-masing variabel sebagai berikut:

Menurut Mathis & Jackson (2006:278) indikator kinerja yaitu pengetahuan teknis pekerja, kemampuan manajerial, standar penilaian, pengembangan diri, komunikasi, dan kerja sama.

Menurut Michael Armstrong (2013:38-39) organisasi dapat menilai semangat kerja karyawan yaitu absensi, kerja sama tim, kualitas organisasi sebagai pihak pemberi kerja, jumlah tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan, keadilan, dukungan yang diberikan oleh para atasan dan rekan kerja, dan antusiasme.

Menurut Hasibuan (2006:114) indikator-indikator kedisiplinan adalah Tujuan dan kemampuan, Teladan pimpinan, Balas jasa, Keadilan, Waskat(Pengawasan melekat), dan Sanksi hukuman.

Menurut Handoko (2007:363) ada beberapa indikator yang dapat mengukur pengawasan, yaitu standar pekerjaan, penilaian pekerjaan, perbaikan atas penyimpangan, kontinuitas pengawasan, dan peraturan yang berlaku

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada taraf signifikansi 5 %. Jika r hitung > r tabel maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid dan sebaliknya, jika r hitung \leq r tabel maka alat ukur yang digunakan tidak valid. Nilai r tabel dapat diperoleh dengan persamaan $N - 2 = 146 - 2 = 144 = 0.162$. Dan nilai r hitung yang diperoleh dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 1
Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Ket
Kinerja (Y)	Y21	0,625	0,162	Valid
	Y22	0,565	0,162	Valid
	Y23	0,613	0,162	Valid
	Y24	0,642	0,162	Valid
	Y25	0,592	0,162	Valid
Semangat Kerja (X ₁)	X11	0,636	0,162	Valid
	X12	0,605	0,162	Valid
	X13	0,647	0,162	Valid
	X14	0,624	0,162	Valid
Disiplin Kerja (X ₃)	X21	0,620	0,162	Valid
	X22	0,586	0,162	Valid
	X23	0,609	0,162	Valid
	X24	0,670	0,162	Valid
	X25	0,614	0,162	Valid
Pengawasan (X ₄)	X31	0,532	0,162	Valid
	X32	0,632	0,162	Valid
	X33	0,676	0,162	Valid
	X34	0,408	0,162	Valid

Sumber : Data Olahan, 2016

Dari tabel 1 diketahui nilai r hitung seluruh item pernyataan variabel >0.162. Artinya adalah bahwa item-item pernyataan yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat keandalan dari instrument pernyataan yang valid. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *cronbach's alpha*. Batasan nilai dalam uji adalah 0,60. Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,60 maka nilainya kurang baik. Nilai reliabilitas dalam uji ini dapat dilihat pada kolom *Reliability Statistics (Cronbach's Alpha)*

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas Instrument

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket.
Kinerja	0,816	Reliabel
Semangat Kerja	0,808	Reliabel
Disiplin Kerja	0,825	Reliabel
Pengawasan	0,760	Reliabel

Sumber : Data Olahan, 2016

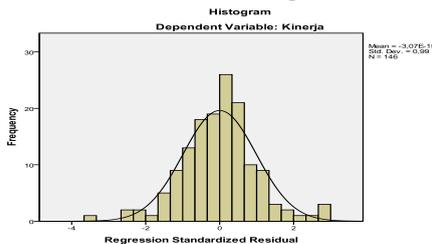
Berdasarkan hasil pengujian, nilai reliabilitas seluruh variabel \geq 0,60, Artinya adalah bahwa alat ukur

yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau dapat dipercaya.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk mengetahui pola distribusi dari suatu data hasil penelitian

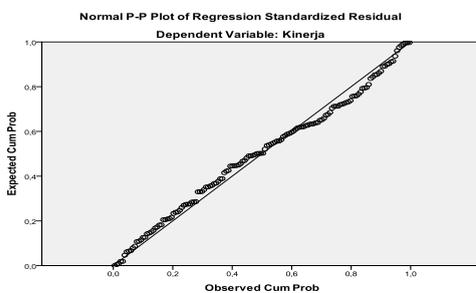
Gambar 2
Kurva Histogram



Sumber : Data Olahan, 2016

Berdasarkan gambar 2 diketahui bahwa sebaran data yang menyebar ke semua daerah kurva. Maka dapat disimpulkan bahwa data mempunyai distribusi normal.

Gambar 3
Grafik Normal P-P Plot



Sumber : Data Olahan, 2016

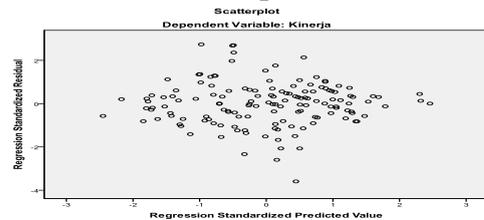
Pada gambar diatas dapat dilihat grafik *Normal Probability P-Plot*. Dari gambar tersebut terlihat titik-titik mengikuti garis diagonal. Model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa terdapat adanya tidak heterokedastisitas, sehingga

menunjukkan bahwa tidak adanya terjadinya perbedaan antara variasi dari residual loyalitas kerja karyawan yang diakibatkan oleh variabel penelitian yang mempengaruhinya:

Gambar 4
Scatterplot



Sumber : Data Olahan, 2016

Berdasarkan grafik di atas, terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas.

Hasil Regresi Berganda

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor-faktor tersebut dapat dilihat dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, sehingga diperoleh persamaan seperti berikut ini:

Tabel 3
Hasil Pengujian Regresi

		<i>Coefficients^a</i>			
		<i>Unstandardized Coefficients</i>			
Model		B	Std. Error	t	Sig.
1	(Constant)	,460	,224	2,055	,042
	Semangat	,325	,075	4,340	,000
	Disiplin	,225	,076	2,954	,004
	Pengawasan	,301	,067	4,478	,000

Sumber : Data Olahan, 2016

Tabel 3 menunjukkan bahwa persamaan regresi linear berganda

dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$\text{Kinerja} = 0,460 + 0,325X_1 + 0,225X_2 + 0,301X_3 + e$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

- a. Nilai konstanta (a) sebesar 0,460. Artinya adalah apabila semangat kerja, disiplin kerja, dan pengawasan kerja diasumsikan nol (0), maka kinerja karyawan akan bernilai 0,460.
- b. Nilai koefisien regresi variabel semangat kerja sebesar 0,325. Artinya adalah bahwa apabila terjadi perubahan terhadap semangat kerja sebesar satu (1) satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,325 dengan asumsi variabel lain tetap.
- c. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,225. Artinya adalah bahwa setiap terjadi perubahan terhadap disiplin kerja sebesar satu (1) satuan maka nilai kinerja karyawan akan berubah sebesar 0,225 dengan asumsi variabel lain tetap.
- d. Nilai koefisien regresi variabel pengawasan kerja sebesar 0,301. Artinya adalah bahwa setiap terjadi perubahan terhadap pengawasan kerja sebesar satu (1) satuan maka nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,301 dengan asumsi variabel lain tetap.
- e. Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas. Standar error (e) mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh

terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

Koefisien Determinasi (R²)

Analisis koefisien determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 4
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,684 ^a	,468	,457

a. Predictors: (Constant), Pengawasan,

b. Disiplin, Semangat

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan, 2016

Berdasarkan tabel 4 diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,457. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen (Semangat Kerja, Disiplin Kerja, dan Pengawasan Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja) adalah sebesar 45,7%, sedangkan sisanya sebesar 54,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja, dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei-Intan

Hasil pengujian statistik membuktikan bahwa salah satu penyebab rendahnya Kinerja Karyawan disebabkan oleh persoalan Semangat Kerja, Disiplin Kerja, dan Pengawasan Kerja. Secara deskriptif,

sesuai dengan jawaban responden terhadap pernyataan yang penulis sebarakan yang menyangkut indikator kinerja dapat dilihat angka capaian untuk variabel kinerja kurang sesuai dengan standar tertinggi yang diharapkan. Artinya kinerja karyawan pada perusahaan belum sepenuhnya maksimal.

Penelitian dari Siti Nurhendar (2007) mengatakan bahwa dengan menggunakan uji regresi linier bergandadiperoleh hasil bahwa variabel stres kerja dan semangat kerja mempunyai pengaruh secara signifikan bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada CV. Aneka Ilmu Semarang).

Menurut Yulk (2009:174) menyatakan bahwa disiplin merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja kerja karyawan. Sedangkan menurut Sutrisno (2009:125) menyatakan bahwa kinerja karyawan dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin karyawan. Apabila diantara karyawan sudah tidak menghiraukan disiplin kerja, maka dapat dipastikan kinerja akan menurun. Padahal untuk mendapatkan kinerja yang baik sangat diperlukan kedisiplinan dari para karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rara Saraswati dengan judul pengaruh pengawasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran PT. Indofood Sukses Makmur Tbk, di Pekanbaru. Adapun hasil penelitiannya yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran PT. Indofood Sukses Makmur Tbk, di Pekanbaru.

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei-Intan

Semangat Kerja merupakan variabel yang sangat penting bagi organisasi, dengan semangat kerja yang tinggi, maka akan memberikan dampak terhadap kinerja mereka dan tentunya dengan kinerja karyawan yang baik akan tercapai tujuan dari organisasi. Begitu juga halnya yang terjadi pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei-Intan, setelah diteliti ternyata secara ilmiah dan empiris terbukti semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan hal ini berarti hipotesis 2 di dalam penelitian ini dapat diterima.

Penelitian dari Siti Nurhendar (2007) mengatakan bahwa dengan menggunakan uji regresi linier bergandadiperoleh hasil bahwa variabel stres kerja dan semangat kerja mempunyai pengaruh secara signifikan bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada CV. Aneka Ilmu Semarang).

Hal ini juga sejalan dengan teori Mangkunegara (2006:68) yang menyatakan ada pun faktor psikologis yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah persepsi, peran, sikap, kepribadian, semangat, stres, konflik, motivasi dan kepuasan kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei-Intan

Hasil pengujian statistik membuktikan bahwa salah satu penyebab rendahnya kinerja karyawan disebabkan oleh persoalan disiplin kerja karyawan. Secara deskriptif, sesuai dengan jawaban responden terhadap pernyataan yang penulis sebarakan yang menyangkut indikator disiplin kerja dapat dilihat angka capaian untuk variabel disiplin kerja tidak sesuai dengan standar tertinggi yang diharapkan. Artinya disiplin kerja karyawan yang ada di PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei-Intan masih rendah sehingga membuat kinerja karyawan juga rendah.

Menurut Yulk (2009:174) menyatakan bahwa disiplin merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja kerja karyawan. Sedangkan menurut Sutrisno (2009:125) menyatakan bahwa kinerja karyawan dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin karyawan.

Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja

Pengawasan kerja merupakan variabel yang sangat penting bagi organisasi, dengan pengawasan kerja yang baik bagi seorang karyawan, akan memberikan dampak terhadap kinerja mereka dan tentunya dengan kinerja karyawan yang baik akan tercapai tujuan dari organisasi. Begitu juga halnya yang terjadi pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei-Intan, setelah diteliti ternyata secara ilmiah dan empiris terbukti pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa pengawasan kerja

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan dan hal ini berarti hipotesis 4 di dalam penelitian ini dapat diterima.

Penelitian yang dilakukan oleh Rara Saraswati (2010) dengan hasil penelitiannya yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran PT. Indofood Sukses Makmur Tbk, di Pekanbaru.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut:

- 1) Semangat Kerja, Displin Kerja, Dan Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei-Intan.
- 2) Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei-Intan.
- 3) Displin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei-Intan.
- 4) Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei-Intan.

Saran

Berdasarkan pada beberapa kesimpulan, maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

- 1) Dari pernyataan para responden, mengindikasikan bahwa kinerja karyawan pada perusahaan masih rendah, maka peneliti

mengharapkan agar para karyawan menambah pengetahuan dan keterampilannya terhadap pekerjaan yang ada diperusahaan. Semoga hal ini membuat kinerja karyawan meningkat.

- 2) Perusahaan harus memperhatikan dan meningkatkan lagi semangat kerja karyawan agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan lagi. Selain itu, juga dapat membuat karyawan lebih puas dalam melaksanakan pekerjaannya yaitu dengan memberikan gaji yang sesuai terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan, Perusahaan harus memberikan tempat kerja yang nyaman bagi para karyawan, alat-alat perlindungan kerja yang lengkap, siklus udara di tempat kerja bagus, dengan demikian karyawan akan lebih semangat untuk bekerja. Apabila semangat kerja karyawan di perusahaan menurun, maka kinerja karyawan akan menurun juga.
- 3) Diharapkan kepada perusahaan agar memberi sanksi yang tegas terhadap karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja sehingga hal ini bisa membuat Karyawan selalu patuh terhadap peraturan dan tata tertib yang dibuat perusahaan.
- 4) Diharapkan agar pimpinan perusahaan untuk selalu memperbaiki aturan atau standar terhadap pekerjaan yang diberikan sehingga dapat memberikan umpan balik terhadap pekerjaan dari para bawahannya.
- 5) Selain itu, disarankan kepada peneliti selanjutnya yang menganalisa kinerja karyawan, agar menggunakan variabel bebas yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini seperti

semangat kerja, disiplin kerja, dan pengawasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agil Setiawan. 2013. *Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pengolahan Dengan Metode Partial Least Squares (Pls)*
- Alek S. NitiseMITO, 2006. *Manajemen Personalia*, Edisi kedua, Ghalia Indonesia.
- Atmodiryo, Soebagio, 2011. *Manajemen Pengawasan dan Supervisi Sekolah*.
- Saifuddin, 2006. *Metode Penelitian*, Yogyakarta: PT. Pustaka
- Brantas, 2009, *Dasar-dasar Manajemen*, Penerbit Alfabeta. Bandung
- Erlis Milta Rin Sondole. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran Vii, Terminal Bbm Bitung*
- Fathoni, abdurrahmat H, 2009. *Manajemen sumber daya manusia*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta
- Ghozali, Imam, 2006. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Keempat. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gusti Agung Ayu Maya Prabasari. 2011. *Pengaruh Motivasi,*

- Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pln (Persero) Distribusi Bali*
- Handoko, T. Hani. 2005. *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hani, Handoko T. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE : Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006. *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta
- Marnis, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, Fakultas Ekonomi Universitas Riau, Pekanbaru.
- Mathis, Robert L dan John H Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Salemba Empat, Bandung.
- Moekijat, 2010. *Manajemen sumber daya manusia*, Mandar Maju. Pelajar.
- Muhammad Musarrat Nawaz. 2011. *Impact of job satisfaction on employee performance: An empirical study of autonomous Medical Institutions of Pakistan*.
- Rabiaful Akbar. 2014. *Pengaruh pengawasan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Permai Pekanbaru*
- Rahayu Puji Suci. 2015. *The Influence of Employee Training and Discipline Work against Employee Performance PT. Merpati Nusantara Airlines (Persero)*
- Rara Saraswati. 2015. *Pengaruh Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Indofood Sukses Makmur. Tbk di Pekanbaru*
- Rifki Miftahul Arifin. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tri Keeson Utama Garut*.
- Rivai, H Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : PT Raja Grafindo
- Rivai, Veithzal, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., 2008. *Organizational Behavior*, Prentice Hall Inc., New Jersey.
- Sugiyono, 2012, *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: ALFABETA
- Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*.

- Kencana Prenada Media Group. Jakarta
- Suwatno, dan Tjutju, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alvabeta.
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Wibowo, 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Wibowo, 2011. *Manajemen kinerja*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Wirawan, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Gary. 2009. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta