

**PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN TETAP  
PADA PT. AIR JERNIH DESA ALIANTAN KABUPATEN ROKAN HULU**

**THE INFLUENCE OF SUPERVISION ON FULL TIME EMPLOYE'S WORK  
MOTIVATION AT AIR JERNIH COMPANY ALIANTAN VILLAGE ROKAN  
HULU DISTRICT**

Yogie Rahmat, Mei Efrianti

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau  
Email: yogierahmat400@gmail.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengawasan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Tetap Pada PT. Air Jernih Desa Aliantan Kabupaten Rokan Hulu. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 36 orang karyawan tetap. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil dari uji validitas keseluruhan item pertanyaan variabel dinyatakan valid karena diperoleh  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,3291). Hasil uji regresi linier sederhana diperoleh nilai  $Y=7,090+0,840X$ . Dari hasil uji hipotesis uji t diperoleh nilai  $t_{hitung}$  (13,715) lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  (2,03224) dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  yang berarti pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan tetap. Dan dari hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai sebesar (0,847) artinya besar pengaruh variabel bebas (pengawasan) terhadap variabel terikat (semangat kerja) sebesar 84,7% sedangkan sisanya sebesar 15,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati penelitian ini.

**Keywords: Pengawasan, Semangat Kerja**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of supervision on the morale of permanent employees at PT. Clear Water in Aliantan Village, Rokan Hulu Regency. The number of samples in this study were 36 permanent employees. The results of this study indicate that the results of the overall validity test of the variable question items are declared valid because  $r_{count} > r_{table}$  (0.3291). The results of the simple linear regression test obtained the value of  $Y=7.090+0.840X$ . From the results of the t-test hypothesis test, the tcount value (13,715) is greater than the ttable value (2,03224) with a significant level of  $0.000 < 0.05$ , which means that supervision has a positive and significant effect on the morale of permanent employees. And from the results of the coefficient of determination test ( $R^2$ ) obtained a value of (0.847) which means that the influence of the independent variable (supervision) on the dependent variable (work spirit) is 84.7% while the remaining 15.3% is influenced by other variables not observed by the study.*

**Keywords: Supervision, Work Spirit**

**LATAR BELAKANG**

Terkait dengan proses pengawasan adapun seorang audit yang merupakan salah satu bagian dari pengawasan bertanggung jawab atas masing-masing bidang sehingga proses pengawasan dapat berjalan efektif dan efisien. Pengawasan pada dasarnya diarahkan sepenuhnya untuk menghindari adanya kemungkinan penyelewengan atau penyimpangan atas tujuan yang telah direncanakan, bahkan melalui pengawasan tercipta suatu aktifitas yang berkaitan erat dengan penentuan mengenai sejauh mana

pelaksanaan kerja sudah dilaksanakan. Pengawasan juga dapat mendeteksi sejauh mana penyimpangan yang terjadi dalam pelaksanaan kerja tersebut. Dalam organisasi modern dan dalam perusahaan berstandar kompleks semakin disadari pentingnya pengawasan yang bermaksud baik sebagai fungsi manajemen untuk menjamin bahwa apa yang ditetapkan sebagai tujuan organisasi dapat dicapai dengan semestinya. Karena semakin berkembang dimensi yang berkaitan dengan pengawasan ini menyebabkan fungsi pengawasan juga berkembang dari segi teori.

Semangat kerja merupakan dorongan kepada seseorang untuk giat bekerja. Semangat kerja diperlukan oleh karyawan agar memperoleh hasil sesuai yang diinginkan. Definisi dari semangat kerja ialah kemauan individu atau kelompok untuk saling bekerja sama dengan giat, disiplin, dan penuh rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tujuan yang telah ditetapkan. Penting disadari bahwa semangat senantiasa berubah ubah dan tidak bisa tetap. Adakalanya pada waktu tertentu karyawan mempunyai semangat kerja yang tinggi dan pada waktu tertentu keadaan sebaliknya.

Secara umum khususnya di Provinsi Riau banyak perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit. Dalam pengelolaannya perusahaan perkebunan kelapa sawit hampir sama dengan perusahaan pada umumnya yaitu menggunakan sistem manajemen yang baik agar dapat menghasilkan keuntungan yang maksimal dengan mengeluarkan biaya yang seefisien

mungkin. PT. Air Jernih Desa Aliantan Kabupaten Rokan Hulu pada dasarnya perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit. PT. Air Jernih Desa Aliantan Kabupaten Rokan Hulu yang berdomisili di Provinsi Riau, dan memiliki kantor manajemen di kota Pekanbaru. Sudah lebih dari 26 tahun PT. Air Jernih Desa Aliantan Kabupaten Rokan Hulu berdiri tepatnya di Desa Aliantan Kabupaten Rokan Hulu yang sekarang memiliki anak perusahaan sebanyak 6 cabang yang tersebar di Provinsi Riau.

PT. Air Jernih Desa Aliantan Kabupaten Rukan Hulu dalam pelaksanaan kegiatan pada perusahaan membutuhkan sistem pengawasan kerja yang baik sehingga mampu mencetak karyawan berkualitas dan mampu mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara optimal.

Berikut ini adalah data jumlah karyawan pada perusahaan PT. Air Jernih Desa Aliantan Kabupaten Rokan Hulu pada tabel 1 berikut ini :

**Tabel 1 :Jumlah Karyawan Tetap Pada PT. Air Jernih Desa Aliantan Kabupaten Rokan Hulu**

No	Tahun	Jumlah Karyawan Tetap
1	2016	36
2	2017	32
3	2018	37
4	2019	36
5	2020	36

*Sumber : PT. Air Jernih Desa Aliantan Kabupaten Rokan Hulu, 2021*

Pada tabel 1 dapat diketahui bahwa jumlah karyawan tetap pada PT. Air Jernih Desa Aliantan Kabupaten Rokan Hulu pada tahun 2016 jumlah karyawan sebanyak 36 orang, pada tahun 2017 jumlah karyawan mengalami penurunan sebanyak 32 orang, pada tahun 2018 jumlah karyawan mengalami peningkatan sebanyak 37 karyawan tetap yang tersisa, kemudian ditahun 2019 mengalami pengurangan karyawan sebanyak 36 karyawan, dan 2020 jumlah karyawan tetap

sebanyak 36 karyawan. Dari kesimpulan diatas dapat dilihat jumlah karyawan tetap pada PT. Air Jernih Desa Aliantan Kabupaten Rokan Hulu mengalami fluktuasi atau mengalami naik turun dan dapat berubah-ubah setiap tahunnya.

Untuk mengetahui bentuk pengawasan dari pimpinan ke karyawan pada PT. Air Jernih Desa Aliantan Kabupaten Rokan Hulu dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini :

**Tabel 2 : Bentuk Pengawasan Dari Pimpinan ke Karyawan Tetap Pada PT. Air Jernih Desa Aliantan Kabupaten Rokan Hulu**

No.	Keterangan	Bentuk Tugas	Pelaksanaan	Hasil
1	Pengawasan Langsung	Memulai pengawasan, mengukur hasil, membandingkan hasil, dan menentukan penyimpangan	Dilakukan oleh Site Manajer, 2 x dalam sepekan	Kurang maksimal
2	Pengawasan Tidak Langsung	Memeriksa, dan mengecek laporan tertulis dan laporan lisan dari karyawan.	Dilakukan oleh Site Manajer, 3 x dalam sepekan	Kurang maksimal

*Sumber : PT. Air Jernih Desa Aliantan Kabupaten Rokan Hulu, 2021*

Pada tabel 2 diketahui bentuk pengawasan dari pimpinan karyawan berupa pengawasan langsung dan tidak langsung. Berikut penjelasan mengenai pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung pada PT. Air Jernih Desa Aliantan Kabupaten Rokan Hulu, yaitu :

Pengawasan langsung memulai pengawasan melalui tahap mengukur hasil. Tanpa pengukuran Site Manajer akan meraba-raba sehingga tidak bisa dipercayai, untuk itu perlu pengukuran yang berkaitan dengan pencapaian seluruh program. Membandingkan hasil merupakan kegiatan menilai hasil yang dicapai, jika ada hasil yang berbeda antara yang dicapai dengan standar yang ditentukan harus dilakukan pemecahan. Untuk menentukan apakah penyimpangan itu ada atau tidak tergantung pada Site Manajer sendiri setelah dia menganalisis dan menilai hasilnya.

Sedangkan pengawasan secara tidak langsung biasanya seorang Site Manager menerima sejumlah laporan harian yang harus diperiksa dan harus dilihat antara pekerjaan dilapangan dan dipembukuannya. Dari Pengawasan Langsung yang dilakukan 2 x dalam sepekan hasil yang dilapangan tersebut kurang maksimal, begitu juga dengan Pengawasan Tidak Langsung yang dilakukan 3 x dalam sepekan hasil yang dilapangan juga kurang maksimal.

### **RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan uraian serta penjelasan yang telah dikemukakan pada latar belakang maka rumusan adalah “Apakah Pengawasan berpengaruh Terhadap Semangat Kerja Karyawan Tetap Pada PT. Air Jernih Desa Aliantan Kabupaten Rokan Hulu ?”

### **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

Manajemen Sumber Daya Manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif.

Menurut Hasibuan (2016:10), Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan peran tenaga kerja agar

efektif dan efisien membantu terwujudnya perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Mangkunegara (2015:2) menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka tujuan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan pula suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (karyawan). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu karyawan. Dari beberapa definisi manajemen sumber daya manusia menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang menekankan pada unsure SDM dan sudah menjadi tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang tepat sesuai pekerjaannya, sehingga mampu bekerja secara optimal demi tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi.

### **PENGAWASAN**

Menurut Setyowati (2013:151) pengawasan dapat dirumuskan sebagai proses kegiatan untuk memastikan bahwa kegiatan diselesaikan sebagai yang telah direncanakan dan proses menghoreksi setiap penyimpangan yang terjadi. Setiap manajer harus terlibat dalam proses pengawasan pada unit-unit kerja sehingga berfungsi sebagaimana direncanakan. Para manajer sesungguhnya tidak mungkin mengetahui apakah unit-unit mereka sebagaimana mestinya sampai mereka mengevaluasi kegiatan mana yang telah dikerjakan dan membandingkan kinerja yang sebenarnya dengan standar yang dikehendaki. Pengawasan berarti mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu menetapkan tindakan korektif sehingga hasil dari pekerjaan sesuai dengan rencana.

Pengawasan adalah suatu bentuk pengamatan yang umumnya dilakukan secara menyeluruh, dengan jalan mengadakan perbandingan antara kenyataan dengan yang direncanakan. Pengawasan sebagai proses pengamatan dari pelaksanaan dan keseluruhan

kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Jika dalam setiap kegiatan yang akan diselenggarakan, pengawasan selalu dibutuhkan. Dengan adanya pengawasan yang baik diharapkan rencana atau tujuan yang telah ditetapkan akan dapat terjadi dengan efektif dan efisien. Karena melalui pengawasan diusahakan agar setiap tindakan atau perbuatan tidak menyimpang dari ketentuan yang ada.

Dari keseluruhan definisi diatas menyebutkan pengawasan merupakan kegiatan yang dapat dilakukan setiap saat baik selama proses manajemen berlangsung maupun setelah berakhir untuk mengetahui tingkat pencapaian tujuan organisasi. Kegiatan pengawasan dimaksudkan untuk mencegah atau untuk memperbaiki yang tidak sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah ditentukan. Jadi maksud pengawasan bukan mencari kesalahan terhadap orangnya tetapi mencari kebenaran terhadap hasil pelaksanaan pekerjaan.

### **Indikator Pengawasan**

Menurut Handoko dalam Fitra Margaret (2017:99), menyatakan bahwa ada beberapa indikator dalam pengawasan kerja, diantaranya :

- 1) Penetapan standar. Untuk menetapkan standar pengawasan dalam perencanaan harus dilakukan standar kerja yang telah ditetapkan oleh pimpinan agar tidak terjadi penyimpangan atau kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan yang direncanakan.
- 2) Penentuan pengukuran pelaksanaan pekerjaan. Mengukur kinerja karyawan sejauh mana karyawan dapat menerapkan perencanaan yang telah dibuat atau ditetapkan perusahaan, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya secara optimal.
- 3) Perbandingan pelaksanaan dengan standar dan analisis penyimpangan. Digunakan untuk mengetahui terjadinya penyimpangan dan menganalisisnya mengapa bisa terjadi demikian, juga digunakan sebagai alat pengambilan keputusan bagi manager,
- 4) Perbaikan atas penyimpangan. Melakukan perbaikan jika ditemukan penyimpangan-penyimpangan yang terjadi.

### **SEMANGAT KERJA**

Semangat kerja merupakan faktor yang sangat penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan sehingga mereka dapat menyelesaikan dan melakukan seluruh tugas dan pekerjaan yang baik. Semangat kerja bisa saja dipengaruhi oleh situasi dari karyawan itu sendiri, bawahan, pimpinan maupun lingkungan sekitar tempat bekerja. Dengan demikian, semangat kerja yang tinggi akan memberikan rangsangan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien sehingga aktivitas dalam perusahaan akan berjalan dengan lancar untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Nitisemo (2013:77), semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat didalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan didalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

Menurut Hasibuan (2014:60), menjelaskan bahwa semangat kerja adalah keinginan, kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan, dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Menurut Siswanto dalam Erna (2015:19), mengatakan bahwa semangat kerja adalah suatu kondisi tenaga kerja yang menimbulkan kesenangan yang mendalam untuk bekerja dengan giat dengan konsekuensi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan cermin dan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya. Jika semangat kerja meningkat maka perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan seperti rendahnya tingkat absensi, pekerjaan lebih cepat diselesaikan sehingga tingkat produktivitas kerja dapat ditingkatkan.

### **Indikator Semangat Kerja**

Menurut Nitisemito dalam Noor Annisa (2015:1456), mengatakan bahwa ada beberapa indikator semangat kerja, diantaranya :

- 1) Absensi. Karena absensi menunjukkan ketidakhadiran karyawan dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan, dan pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi tanpa diberi wewenang. Yang tidak diperhitungkan sebagai absensi adalah diberhentikan untuk sementara, tidak ada pekerjaan, cuti

- yang sah, atau periode libur dan pemberhentian kerja.
- 2) Kerja sama. Kerja sama dalam bentuk tindakan korektif seseorang terhadap orang lain. Kerja sama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka berdasarkan untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, kerja sama dapat dilihat dari kesediaan untuk saling membantu diantara rekan sekerja sehubungan dengan tugas-tugasnya dan terlihat keaktifan dalam kegiatan organisasi.
  - 3) Kepuasan kerja. Kepuasan kerja sebagai kegiatan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka.
  - 4) Kedisiplinan. Kedisiplinan sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Dalam prakteknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebageian besar dari peraturan-peraturan yang ditaati oleh sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan.

## **HIPOTESIS**

Hipotesis merupakan suatu jawaban sementara atau kesimpulan sementara dari apa yang menjadi permasalahan, kebenaran akan dibuktikan dengan fakta empiris dari hasil penelitian yang dilakukan. Hipotesis ini ditarik dari suatu rangkaian fakta yang diperoleh, sehubungan dengan permasalahan yang dilakukan penelitian (Imron & Munif, 2010:81). Jika hipotesis merupakan jawaban sementara pertanyaan-pertanyaan yang dikemukakan dalam rumusan masalah. Dalam kaitannya dengan pengaruh Pengawasan terhadap semangat kerja karyawan diatas, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah “ Diduga Berpengaruh Pengawasan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Tetap pada PT. Air Jernih Desa Aliantan Kabupaten Rokan Hulu”.

## **METODE PENELITIAN**

### **Lokasi Penelitian**

Adapun yang menjadi lokasi penelitian adalah PT. Air Jernih Desa Aliantan Kabupaten Rokan Hulu yang beralamatkan di Desa Aliantan RT 09 RW 003 Kabupaten Rokan Hulu.

## **Jenis dan Sumber Data**

### **Data Primer**

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek peneliti seperti wawancara dan angket atau kuisioner yang diberikan kepada responden yang berisi sejumlah pertanyaan atau pernyataan untuk menjawabnya (Sugiono,2013:156). Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini dengan karyawan kantor pada PT. Air Jernih Desa Aliantan Kabupaten Rokan Hulu.

### **Data Sekunder**

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi dari pihak perusahaan seperti data mengenai gambaran umum perusahaan, struktur organisasi, tabel dan sebagainya (Sugiono, 2013:156).

## **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono,2016:80). Penelitian ini dilakukan kepada seluruh karyawan tetap pada PT. Air Jernih Desa Aliantan Kabupaten Rokan Hulu yang berjumlah 36 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono,2016:81). Sedangkan teknik pengambilan sampel ini dilakukan dengan teknik sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono,2016:122). Jadi sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PT. Air Jernih Desa Aliantan Kabupaten Rokan Hulu yang berjumlah 36 orang.

## **Uji Instrument**

Untuk menunjukkan sejauh mana instrument penelitian dapat dipercaya dan dilakukan dengan beberapa pengamatan yaitu pengujian validitas, pengujian reliabilitas dan uji normalitas. Pengujian ini dilakukan untuk mengukur apakah pertanyaan yang digunakan untuk mengukur indikator dalam kuisioner telah memenuhi persyaratan secara statistik atau tidak.

## **Uji Validitas Data**

Menurut Arikunto (2013:211) validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan

butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel (Sujarweni,2018:160). Dalam penelitian ini, peneliti melakukan uji validitas menggunakan *Pearson Correlation* dengan bantuan program SPSS. Teknik uji validitas item dengan korelasi pearson yaitu dengan cara mengkorelasikan skor totalnya. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  pada taraf signifikan 5% untuk uji 2 sisi, jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid. Penelitian ini aka menggunakan cara perbandingan nilai  $r_{tabel}$  untuk derajat kebebasan ( $df$ ) =  $n-2$  (Sujarweni,2018:160).

**Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan dalam sebuah penelitian dengan maksud untuk mengetahui seberapa tingkat kehadiran sehingga dapat menghasilkan data yang sesuai dengan kenyataan dan dapat digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Pengujian ini menggunakan metode *alpha-cronbach*. Uji reliabelitas bermaksud untuk melihat konsisten indendent dengan apa yang diukur, selain itu untuk mengetahui seberapa jauh alat ukur dan dapat memberikan gambaran terhadap objek yang diteliti. Jika *alpha-cronbach* memiliki nilai minimal sebesar 0,60 untuk menunjukkan bahwa kuesioner sebuah penelitian itu memiliki reliabilitas yang baik (Duwi Priyatno, 2014:64-67).

**Regresi Linier Sederhana**

Dalam melakukan analisis data terhadap data yang dikumpulkan, penulis menggunakan metode regresi linier sederhana, yaitu hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Persamaan regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Adapun persamaan dari regresi linier sederhana adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2010:216-262).

$$Y = a + bx$$

Keterangan :

Y = Semangat Kerja

X = Pengawasan

a = Nilai Intercept (konstan)

b = Koefisien regresi

**Uji Hipotesis**

Uji hipotesis merupakan jawaban sementara atau kesimpulan sementara dari apa yang menjadi permasalahan, kebenarannya akan dibuktikan dengan fakta empiris dari hasil penelitian yang dilakukan. Hipotesis ini ditarik dari suatu rangkaian fakta yang diperoleh sehubungan dengan permasalahan yang dilakukan peneliti (Imron dan Munif, 2010:81). Uji\_ t digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap veriabel terikat, dengan kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

$H_0$  Ditolak jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Artinya ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a$  Diterima jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ . Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Menentukan  $t_{tabel}$ , yaitu dengan rumus  $\frac{1}{2} \alpha = 0,025$  (kolom),  $n-2$  (baris).

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) merupakan alat ukur untuk melihat besarnya pengaruh besarnya variabel independen yaitu pengawasan terhadap perubahan variabel dependen yaitu semangat kerja karyawan secara serentak atau simultan, (Ghozali, 2011:97).

**HASIL PENELITIAN**

**Uji Regresi Linier Sederhana**

Persamaan regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menentukan arah hubungan yang linier antara variabel bebas terhadap variabel terikat berikut:

**Tabel 3 Uji Linier Regresi Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.09	2.454	2.889	0.007
	Pengawasan	0.84	0.061	0.92	0

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Data Olahan SPSS,2021

Berdasarkan tabel 5.30 diperoleh persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 7,090 + 0,840X$$

Persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- a) Nilai konstan (a) adalah 7,090 artinya jika pengawasan tidak mengalami perubahan (tetap) maka semangat kerja akan tetap ada sebesar 7,090 satuan.
- b) Nilai koefisien regresi variabel pengawasan (b) sebesar 0,840 menunjukkan jika variabel pengawasan meningkat satu satuan, maka semangat kerja akan meningkat sebesar 0,840 satuan.

Berdasarkan hasil regresi sederhana di atas, maka dapat disimpulkan bahwa arah hubungan yang dimiliki variabel pengawasan terhadap variabel semangat kerja memiliki arah hubungan yang positif, yaitu jika variabel bebas dalam hal ini pengawasan meningkat 1 satuan, maka

variabel terikat dalam hal ini semangat kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,840 satuan.

**Uji t**

Hasil pengolahan data diperoleh bahwa nilai  $t_{hitung}$  13,715 dan nilai  $t_{tabel}$  diperoleh dari rumus  $n-2$  pada alfa 0,05 bahwa  $n=36$ , maka  $36 - 2 = 34$ , pada alfa 0,05 maka nilai  $t_{tabel}$  2,03224. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$   $13,715 > t_{tabel}$  2,03224. Yang berarti pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Air Jernih Desa Aliantan Kabupaten Rokan Hulu.

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi adalah salah satu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawandimana dapat dilihat berapa besar nilai R square yang dikalikan dengan 100% pada penelitian ini R dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4 Hasil Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.920 <sup>a</sup>	0.847	0.842	1.575

a. Predictors: (Constant), Pengawasan

b. Dependent Variable: Semangat\_Kerja

Sumber : Data Olahan SPSS,2021

Dari tabel 4 diatas dapat diperoleh nilai R Square atau koefisien determinasi sebesar = 0,847. Artinya besar pengaruh variabel bebas (pengawasan) terhadap variabel terikat (semangat kerja) sebesar 84,7%. Sedangkan sisanya sebesar 15,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Pengawasan Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Air Jernih Desa Aliantan Kabupaten Rokan Hulu, maka berikut ini peneliti mengambil hasil kesimpulan:

- a) Dari hasil analisis deskriptif diketahui rata-rata tanggapan responden terhadap pernyataan pada indikator variabel pengawasan adalah setuju (3,98) yang berarti pengawasan pada PT. Air Jernih

Desa Aliantan Kabupaten Rokan Hulu sudah berada pada kategori baik dan terhadap pernyataan indikator variabel semangat kerja adalah setuju (4,06) yang artinya semangat kerja karyawan juga dalam kategori baik.

- b) Dari persamaan regresi  $Y = 7,090 + 0,840X$  diketahui hubungan pengawasan dengan semangat kerja adalah positif.
- c) Berdasarkan hasil uji t diketahui variabel pengawasan (X) dengan  $t_{hitung}$   $13,715 > t_{tabel}$  2,03224 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada PT. Air Jernih Desa Aliantan Kabupaten Rokan Hulu.
- d) Nilai r square (koefisien determinasi) sebesar 0,847 hal ini menunjukkan bahwa pengawasan memberikan sumbangan

pengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Air Jernih Desa Aliantan Kabupaten Rokan Hulu sebesar 84,7% sedangkan sisanya sebesar 15,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Annisa, Noor. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda*. eJournal Administrasi Negara, 3 (5), 2015 : 1452-1463. ISSN 0000-0000, ejournal.an.fisip.unmul.ac.id.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian. Satuan Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Ghozali, I. 2010. *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetaka ke IV. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gomes, Faustin Cardoso. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempat, Penerbit andi Offset, Yogyakarta.
- Handoko, H. T. (2015). *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE. Maneggio: Jurnal Ilmiah. Magister Manajemen *homepage*: Vol 2, No. 1, Maret 2019, 117-128. ISSN 2623-2634.
- Hasibuan, Melayu SP. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksar, Jakarta.
- Imron M. dan Amrul Munif. 2010. *Metodologi Penelitian Bidang Kesehatan*. Jakarta: Sagung Seto.
- Juwaton, 2011. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Wilayah IV Direktorat Jendral Pembendaharaan Pekanbaru*. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
- Kusumawanta, D.G.B. 2009. *Kepemimpinan Diambang Batas*. Yogyakarta : Kanisius
- Mangkunegara, Prabu, Anwar, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. Drs. 2012. *Dasar Dasar Manajemen*, Yogyakarta : Gadjadara University Press.
- Nitisemito, A. 2013. *Manajemen Personalia, Edisi Kedelapan*, Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 5, Nomor 2, Februari 2016* ISSN : 2461-0593.
- Setyowati. 2013. *Organisasi Dan Kepemimpinan Modern*. Yogyakarta : Ruko Jambusari
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiono, 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Tohardi, Ahmad. 2012. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Wilson, Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Wiratmo, Masykur. 2011. *Pengantar Kewiraswasta Kerangka Dasar Memasuki Dunia Bisnis*, Yogyakarta BPEE.