

**PENGARUH PENGAWASAN DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PT. PELNI (PERSERO)  
KANTOR CABANG AMBON**

**Mohamad Amin**

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Said Perintah Masohi

**Maartje Paais**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kristen Indonesia Maluku

***ABSTRACT***

*This study aims to see and find out how much influence supervision and morale have on employee performance at PT. Pelni (Persero) Ambon Branch Office. This research was conducted at PT. Pelni (Persero) Ambon Branch Office. This research model uses a questionnaire, which is the collection of data through a list of data questions prepared for each respondent. In addition, interviews were also conducted with parties involved in systematic change based on research objectives. The analytical method used is multiple linear regression to see the effect of the effect of supervision and morale on employee performance. The results showed that supervision and morale can have a positive and significant effect on employee performance at PT. Pelni (Persero) Ambon Branch Office. Furthermore, it can be seen that the R Square value obtained is 0.620. This figure shows that 62.0% of the performance (the dependent variable) can be explained by the variable of monitoring factors and morale.*

***Keywords:*** *Supervision, Work Spirit, Employee Performance*

**PENDAHULUAN**

Kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dan nantinya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan organisasi tersebut. Dalam pencapaian target dan tujuan organisasi tersebut tidak mudah, baik organisasi milik pemerintah atau milik swasta. Dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas suatu perusahaan, maka peran manajemen sumber daya manusia sangatlah penting artinya dalam hal mengupayakan agar tenaga kerja mau dan mampu memberikan prestasi kerjanya sebaik

mungkin. Dalam hal tersebut perusahaan berkewajiban memperhatikan kebutuhan karyawannya baik yang bersifat materil maupun yang bersifat non materil. Wujud dari perhatian, usaha serta dorongan yang dapat dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya, salah satunya adalah dengan melaksanakan promosi jabatan yang objektif dan adil serta penempatan yang tepat.

Faktor semangat kerja harus diketahui oleh para pemimpin atau manajer perusahaan karena penting artinya bagi keberhasilan suatu usaha. Dikatakan penting bagi keberhasilan suatu usaha karena semangat kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain semangat kerja, dalam prakteknya faktor pengawasan dalam setiap bidang pekerjaan atau kegiatan dituntut satu tata cara, metode, teknik pengawasan dengan efektif dan efisien yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Pengawasan kerja merupakan salah satu faktor utama untuk menentukan kinerja karyawan.

PT. Pelni (Persero) Kantor Cabang Ambon merupakan salah satu anak cabang dari perusahaan pelayaran nasional yang menyediakan jasa angkutan transportasi laut, meliputi jasa angkutan penumpang dan muatan barang antar pulau. Sesuai misinya mengelola dan mengembangkan angkutan laut guna menjamin aksesibilitas masyarakat untuk menunjang terwujudnya wawasan nusantara. Selain itu dalam melaksanakan tanggung jawabnya tidak hanya terbatas melayari route komersial, tetapi juga melayani pelayaran dengan route pulau-pulau kecil terluar (Pepres No.78 tahun 2005 tentang Pengelolaan Pulau-pulau Kecil Terluar). Semangat kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan tujuan perusahaan yang mendatangkan profit. Masalah yang dihadapi PT. Pelni (Persero) Kantor Cabang Ambon dalam hal semangat kerja adalah kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja, mereka terlihat santai dalam jam kerja, saling mengobrol satu sama lain, ada juga karyawan tidur disaat jam kerja. Menurunnya semangat kerja membuat kinerja karyawan disini menurun. Selain permasalahan semangat kerja, masalah pengawasan yang terjadi juga menyebabkan kinerja menurun seperti masih sering ditemukan karyawan yang tidak berada di kantor saat jam kerja dan kurang efektif dan efisien dalam bekerja juga meningkatnya jumlah absensi karyawan pada tahun ini dari 8% menjadi 14% dikarenakan kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh atasan dalam pengerjaannya. Pengawasan menjadi salah satu faktor yang menentukan kepuasan kerja karyawan agar lebih baik. Pengawasan yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik tersendiri didalam diri karyawan.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui (a) apakah pengawasan dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada PT. Pelni (Persero) Kantor Cabang Ambon, (b) diantara pengawasan dan semangat kerja manakah yang berpengaruh dominan terhadap pegawai Pada PT. Pelni (Persero) Kantor Cabang Ambon.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengawasan**

Pengawasan mempunyai arti penting bagi setiap perusahaan. Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif), sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Mondy, (2008:360-361) menjelaskan bahwa pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standart pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standart yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.

Menurut Ibrahim (2007:154), “Pengawasan adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki”. Menurut Hasibuan, (2011:242), Pengawasan adalah “Suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana semula” Dari beberapa pendapat tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan suatu kegiatan yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan serta hasil yang dikehendaki.

### **Semangat Kerja**

Semangat kerja adalah sikap mental dari individu atau kelompok yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Untuk membahas tentang semangat kerja maka ada banyak para ahli memberikan defenisi semangat kerja dari sudut pandang yang berbeda. Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan, 2008 : 152). Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengerjar tujuan bersama. (Tohardi ,2008 : 427).

Dari beberapa pendapat tersebut diatas, dapat dikatakan bahwa pada dasarnya semangat kerja merupakan suatu keadaan yang timbul dari dalam diri individu yang menyebabkan individu atau manusia tersebut dapat melakukan pekerjaan dalam suasana senang sehingga bekerja dengan giat, cepat, dan lebih baik. Semangat itu

menggambarkan suatu perasaan yang berhubungan dengan suatu keadaan yang mencerminkan kondisi rohani atau perilaku individu yang merangsang setiap individu untuk melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik, serta lebih antusias dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Jadi dari beberapa uraian diatas dapat disimpulkan, semangat kerja adalah salah satu pekerjaan yang dilakukan dengan lebih baik dan lebih cepat.

### **Kinerja**

Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dan instansinya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

(Anwar prabu mangkunegara 2009).

### **Hubungan Pengawasan dengan Kinerja**

Pengawasan juga mempengaruhi kinerja pegawai pada perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja perusahaan melalui evaluasi kinerja. Menurut Mangkunegara (2011:69) bahwa sebagai dasar untuk mengevaluasi metode kerja maka dibutuhkan suatu pengawasan untuk memperoleh kinerja yang efektif dan efisien.

Hal senada sesuai dengan penelitian yang di utarakan oleh Tri Dinda Agustin (2011), memperoleh hasil penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap kinerja di kejaksaan tinggi Riau. Salah satu yang menyebabkan kinerja pegawai tidak adanya perbaikan terhadap kesalahan atau penyimpangan kerja yang dilakukan. Apabila hal ini terjadi maka kesalahan-kesalahan yang pernah ada di perusahaan atau instansi akan terus teulang. Jadi sudah dipastikan bahwa perusahaan atau instansi butuh adanya peningkatan pengawasan agar tidak terjadinya penyimpangan.

### **Hubungan Semangat Kerja Dengan Kinerja**

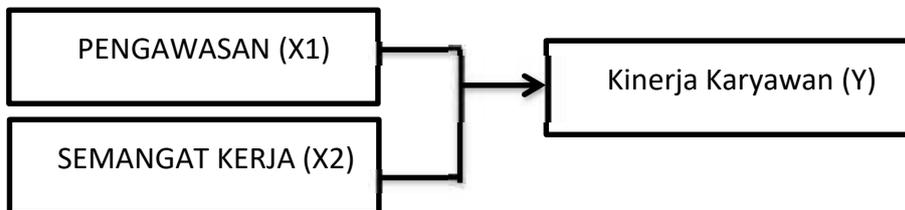
Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lain. Salah satu faktor tersebut adalah semangat kerja. Dengan semangat yang tinggi maka akan dapat dicapai kinerja yang tinggi pula dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Nitisemito, 1999:159-160

mengemukakan bahwa semangat kerja adalah melakukan kerja secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan diharapkan akan lebih baik dan lebih cepat terselesaikan. Semangat kerja dapat menumbuhkan kemampuan kerja dalam bekerjasama, maka secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja. Jadi apabila suatu organisasi mampu meningkatkan semangat kerja dan kegairahan kerja, maka mereka akan memperoleh banyak keuntungan, karena pekerjaan akan terselesaikan dengan cepat, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan karyawan dapat diperkecil seminimal mungkin, sehingga dengan demikian bukan saja komitmen kerja yang dapat ditingkatkan, tetapi juga ongkos per unit dapat diperkecil.

### **Kerangka Pikir**

Kerangka pikir adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka pikir menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya. Kerangka pikir dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji (Sugiyono: 2012) Dalam kerangka pikir ini dimana peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana pengaruh pengawasandansemangat kerjaberpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Gambar 1  
Kerangka Pikir



Sumber : Kajian Teori

## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Pelni (Persero) Cabang Ambon yang berjumlah 35 orang. Berdasarkan populasi tersebut, maka yang menjadi sampel penelitian adalah 35 responden yang menjadi populasi, oleh karena itu penulis menggunakan teknik sensus. Menurut Kuncoro (2011), sampling jenuh atau sensus

adalah pengambilan sampel di mana semua populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan karena populasi kurang dari 100. Pengambilan sampel dengan metode ini memungkinkan penulis untuk melakukan perhitungan statistik untuk menentukan hubungan antar variabel yang akan diteliti.

### **Teknik Analisis Data**

#### ***Uji Validitas dan Reliabilitas***

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuisioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsisten dari pengukurannya. Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda.

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.00 dengan kriteria sebagai berikut : Jika  $r_{hitung}$  positif atau  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan tersebut valid. Jika  $r_{hitung}$  positif atau  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode Cronbach's Alpha. Metode ini diukur berdasarkan skala alpha Cronbach 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut : Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel. Nilai alpha Cronbach 0,41 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

#### ***Uji Statistik***

Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, yaitu analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Berdasarkan uraian yang telah digunakan pada jenis variabel yang digunakan yaitu variabel dependen dan variabel independen maka analisis yang digunakan oleh penulis adalah jenis analisis Regresi Linier Berganda, dengan memakai program software SPSS 20.00 for window yaitu :

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

Keterangan :

Y : Kinerja

a : Konstanta

$b_1 \dots b_2$  : Koefisien regresi masing-masing variabel

X1 : Pengawasan  
X2 : Semangat Kerja  
e : Standart Error

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1  
Nilai Uji Validitas Variabel Penelitian

No	Item	Korelasi Product Moment	r tabel n=35	Keterangan
1	X1.1	0.975	0.334	Valid
2	X1.2	0.909	0.334	Valid
3	X1.3	0.804	0.334	Valid
4	X1.4	0.900	0.334	Valid
5	X1.5	0.848	0.334	Valid
6	X1.6	0.684	0.334	Valid
7	X2.1	0.617	0.334	Valid
8	X2.2	0.923	0.334	Valid
9	X2.3	0.923	0.334	Valid
10	X2.4	0.763	0.334	Valid
11	Y1.1	0.893	0.334	Valid
12	Y1.2	0.461	0.334	Valid
13	Y1.3	0.830	0.334	Valid
14	Y1.4	0.764	0.334	Valid
15	Y1.5	0.934	0.334	Valid
16	Y1.6	0.858	0.334	Valid
17	Y1.7	0.741	0.334	Valid

Sumber : Data Diolah, 2021

Instrumen dikatakan valid jika korelasi product moment menunjukkan korelasi yang signifikan antara skor item dengan jika korelasi product moment menunjukkan korelasi masing-masing item dengan korelasi tabel (r tabel), jika product moment > r tabel maka instrumen dikatakan valid. Tabel 1 menunjukkan bahwa butir pertanyaan mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel (lebih dari 0,334) sehingga butir pertanyaan yang diajukan dinyatakan valid dan layak untuk dianalisis.

Tabel 2  
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Koefisien Alpha	Keputusan
Pengawasan (X1)	0,921	Sangat Reliabel
Semangat Kerja (X2)	0,832	Sangat Reliabel
Kinerja (Y)	0.895	Sangat Reliabel

Sumber : Data Diolah, 2021

Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,6. Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada table 2 menunjukkan bahwa masing-masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,6 sehingga instrumen yang digunakan dinyatakan reliabel.

Tabel 3  
Model Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t-hitung	Probabilitas (Sig.t)
Pengawasan (X1)	0.532	2.738	0.010
Semangat Kerja (X2)	0.795	3.244	0.003
Konstanta	1.460		
F hitung	26.094		
Adjusted R2	0.596		
R	0.620		
Variabel Terikat (Y) KINERJA			

Sumber : Data Diolah, 2021

Dari tabel diatas dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 1.460 + 0.532X_1 + 0.795X_2 + e$$

Keterangan :

a = 1.460, adalah bilangan konstanta yang menunjukkan besarnya nilai variabel Y jika variabel bebasnya dianggap nol, artinya jika tanpa dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas yaitu pengawasan (X1), semangat kerja (X2), dalam perusahaan maka besarnya kinerja pegawai adalah 1.460.

b1 = 0.532 adalah besarnya koefisien regresi variabel bebas X1 pengawasan yang bernilai positif. Hal ini menunjukkan apabila variabel bebas X2 (pengawasan) meningkat, maka kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0.532 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

$b_2 = 0.795$  adalah besarnya koefisien regresi variabel bebas X2 semangat kerja yang bernilai positif. Hal ini menunjukkan apabila variabel bebas X2 (semangat kerja) meningkat, maka kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar sebesar 0.795 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Nilai R square sebesar 0,620. Hal ini memiliki makna variabel pengawasan (X1) dan semangat kerja (X2) memberikan kontribusi sebesar 0,620 atau 62,0% terhadap kinerja pegawai (Y), sedangkan sisanya sebesar 38,0% oleh variabel lainnya seperti faktor motivasi, kepemimpinan dan lain-lain diluar variabel pengawasan. Dari persamaan regresi tersebut dapat dilihat bagaimana pengaruh variabel bebas yaitu pengawasan dan semangat kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai

Tabel 3  
Uji Hipotesis I (Uji F)  
ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	829.880	2	414.940	26.094	.000 <sup>a</sup>
	Residual	508.863	32	15.902		
	Total	1338.743	34			

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

b. Dependent Variabel: Kinerja

Berdasarkan tabel 3 di atas, pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) dan  $df = 2: 32$  diperoleh nilai F tabel sebesar = 3.23 sedangkan nilai F hitung = 26,094, dengan demikian nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sehingga  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima, jadi terbukti secara statistik bahwa ada pengaruh yang nyata antara variabel-variabel pengawasan dan semangat kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian hipotesis I yang menyatakan bahwa diduga adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel pengawasan dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai, dapat diterima dan teruji secara statistik.

Tabel 4  
Uji Hipotesis II (Uji t)

Variabel	t-hitung	Nilai. sig	Sig.
X1 (Pengawasan)	2.738	0.010	0.05
X2 (Semangat Kerja)	3.244	0.003	0.05

Sumber : Olah Data 2021

### ***Uji T Untuk Variabel Pengawasan ( $X_1$ )***

Untuk menguji secara parsial variabel pengawasan ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai digunakan uji t. Hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung = 2,738 sedangkan pada  $\alpha = 0,05$  dan  $df = 32$  diperoleh nilai t tabel = 1,684 karena t hitung > t tabel sehingga terbukti bahwa secara parsial variabel pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### ***Uji T Untuk Variabel Semangat Kerja ( $X_2$ )***

Untuk menguji secara parsial variabel semangat kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai digunakan uji t. Hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung = 3.244 sedangkan pada  $\alpha = 0,05$  dan  $df = 32$  diperoleh nilai t tabel = 1,684 karena t hitung > t tabel sehingga terbukti bahwa secara parsial variabel semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Untuk mengetahui variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan, dapat dilihat dari besarnya t hitung. Sehingga dapat diketahui variabel bebas  $X_2$  (semangat kerja) adalah variabel bebas yang mempunyai pengaruh dominan dibandingkan dengan variabel bebas yang lain. Hal ini dapat diketahui dari besarnya koefisien regresi variabel bebas  $X_2$  (semangat kerja) yaitu 0.795 lebih besar dibandingkan dengan variabel bebas yang lain dengan nilai t hitung sebesar sebesar 3.244. Dengan demikian hipotesis II yang menyatakan bahwa diduga variabel semangat kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai dalam hal ini dapat diterima dan telah teruji secara statistik.

## **KESIMPULAN**

Dari hasil pemaparan dan pembahasan data di atas maka kesimpulan dari hasil penelitian adalah :

1. Untuk variabel pengawasan dapat diperoleh nilai t hitung diperoleh 2.738 dimana nilai t tabel pada  $\alpha = 5\%$  yakni 1.684 artinya positif. Dimana taraf signifikan  $\alpha = 5\%$  nilai t hitung  $2.738 > t_{table} 1.684$  dan nilai p-value pada kolom sig  $0.010 < 0.005$  artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelni (Persero) Kantor Cabang Ambon
2. Untuk variabel semangat kerja dapat diperoleh nilai t hitung diperoleh 3,244 dimana nilai t tabel pada  $\alpha = 5\%$  yakni 1.684 artinya positif. Dimana taraf signifikan  $\alpha = 5\%$  nilai t hitung  $3,244 > t_{table} 1.684$  dan nilai p-value pada kolom sig  $0.003 < 0.005$  artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa semangat kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelni (Persero) Kantor Cabang Ambon.

3. Nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  diperoleh  $26,094 > 3,23$  artinya positif. Sementara nilai  $p$  value diperoleh pada kolom sig  $0,000 < 0,05$  artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengawasan dan semangat kerja secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan kinerja pegawai pada PT. Pelni (Persero) Kantor Cabang Ambon.
4. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,620 Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 62,0% kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor pengawasan dan semangat kerja Sisanya sebesar 38,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

## **SARAN**

1. Untuk variabel pengawasan sudah terlihat baik, namun sebaiknya perusahaan melakukan pengawasan secara langsung (berada langsung di lingkungan operasional) sehingga karyawan pada saat mendapat kesulitan dapat langsung terselesaikan sesuai waktu yang ditentukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan kedepannya.
2. Untuk masalah semangat kerja terhadap kinerja karyawan, upaya yang dapat dilakukan diantaranya adalah dengan lebih meningkatkan komunikasi interpersonal antara pimpinan dan bawahan agar semangat kerja karyawan tetap tinggi sehingga ketercapaian tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal dan lebih memberikan motivasi dalam bentuk bonus kepada karyawan agar semangat kerja karyawan dapat meningkat yang pada akhirnya kinerja karyawan juga meningkat.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan dengan variabel yang sama dengan penelitian ini, yaitu pengawasan dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai. Sebaiknya penulis menyarankan agar menambahkan sebuah variabel baru agar penelitian selanjutnya dapat meningkatkan koefisien determinasi yang saat ini hanya 38% atau menambahkan variabel moderator agar hasil penelitian meningkat.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Mondy R Wayne. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Erlangga.
- Ibrahim. 2007. **Penelitian dan Penilaian Pendidikan**. Bandung : Sinar Baru. Algensindo.

- Hasibuan, Malayu S.P, 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Hasibuan, Malayu. 2008. **Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah**. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ahmad, Tohardi. 2008. **Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia**. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Sugiyono. 2012. **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B**. Bandung: Alfabeta.
- Kuncoro, Mudrajad, 2011, **Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi**, Erlangga, Jakarta.