

GRACE DESMAWATI SIAHAAN

PENGARUH PENGAWASAN KERJA DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SUKA GP FOOD COU...

 Yayasan Vitka

Document Details

Submission ID

trn:oid::7704:74672500

Submission Date

Dec 23, 2024, 4:48 PM GMT+7

Download Date

Dec 23, 2024, 4:51 PM GMT+7

File Name

Turnitin Revisi BAB I-V grace.pdf

File Size

1.4 MB

69 Pages

10,674 Words

57,580 Characters

43% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Top Sources

- 37%  Internet sources
- 27%  Publications
- 39%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

1 Integrity Flag for Review



Replaced Characters

33 suspect characters on 10 pages

Letters are swapped with similar characters from another alphabet.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

37%  Internet sources
27%  Publications
39%  Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Internet	ulbpress.ulb.ac.id	4%
2	Internet	repository.stei.ac.id	2%
3	Internet	docplayer.info	1%
4	Internet	repository.ub.ac.id	1%
5	Internet	repository.umsu.ac.id	1%
6	Submitted works	vitka on 2022-12-28	1%
7	Internet	sintama.stibsa.ac.id	1%
8	Submitted works	unars on 2024-05-30	1%
9	Publication	Bryan Novianto, Saifu, Abdul Saman. "Pengaruh Latihan Kekuatan Otot Tungkai ...	1%
10	Submitted works	undira on 2024-09-08	1%
11	Internet	repository.unja.ac.id	1%

12	Submitted works	Universitas Putera Batam on 2019-06-19	1%
13	Internet	repository.unhas.ac.id	1%
14	Internet	fekbis.repository.unbin.ac.id	1%
15	Internet	core.ac.uk	1%
16	Submitted works	Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin on 2022-06-20	0%
17	Internet	repository.unmuhpnk.ac.id	0%
18	Internet	repository.uma.ac.id	0%
19	Internet	eprints.undip.ac.id	0%
20	Internet	docshare.tips	0%
21	Submitted works	vitka on 2022-12-15	0%
22	Publication	Pratiwi, Bianda Sekar. "Pengaruh Intellectual Capability , Budaya Perusahaan Da...	0%
23	Publication	Aureza Noviami Putri, Hasan Ubaidillah, Sumartik Umsida. "Analisis Lingkungan ...	0%
24	Internet	eprints.uny.ac.id	0%
25	Internet	repository.unpas.ac.id	0%

26	Internet	repository.uin-suska.ac.id	0%
27	Submitted works	Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada on 2024-09-07	0%
28	Internet	repository.radenintan.ac.id	0%
29	Submitted works	Universitas Sebelas Maret on 2023-11-06	0%
30	Internet	pascasarjanafe.untan.ac.id	0%
31	Internet	repository.uksw.edu	0%
32	Internet	repository.teknokrat.ac.id	0%
33	Submitted works	Universitas Respati Indonesia on 2022-06-30	0%
34	Internet	eprints.unmas.ac.id	0%
35	Internet	www.scribd.com	0%
36	Submitted works	Universitas Bunda Mulia on 2021-06-04	0%
37	Internet	etheses.uin-malang.ac.id	0%
38	Internet	idr.uin-antasari.ac.id	0%
39	Internet	jurnal.fdk.uinsgd.ac.id	0%

40	Publication	Andini Febriyanti, Emron Edison. "Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhad...	0%
41	Submitted works	Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang on 2019-08-13	0%
42	Internet	jurnal.umt.ac.id	0%
43	Submitted works	Universitas Sains Alquran on 2024-07-10	0%
44	Internet	ejournal.unsrat.ac.id	0%
45	Internet	repositori.uin-alauddin.ac.id	0%
46	Submitted works	vitka on 2023-04-12	0%
47	Publication	Kalcum Patirol, Tri Oldy Rotinsuloo, George M.V. Kawung. "ANALISIS PENGARUH S...	0%
48	Publication	I Nyoman Rahayu Putra, I Made Hedy Wartana. "PENGARUH KESELAMATAN KESE...	0%
49	Submitted works	Universitas Hang Tuah Surabaya on 2024-03-16	0%
50	Publication	Ton Duc Thang University	0%
51	Internet	pdffox.com	0%
52	Submitted works	Universitas Putera Batam on 2019-11-08	0%
53	Submitted works	Universitas Putera Batam on 2024-01-25	0%

54	Internet	digilib.uin-suka.ac.id	0%
55	Publication	Sridevi Ren-El, Johan Riry, Mohammad Amin Lasaiba. "Dampak Penambangan Pas...	0%
56	Internet	journal.mahecenter.org	0%
57	Submitted works	Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur on 2021-10-18	0%
58	Internet	jei.uniss.ac.id	0%
59	Internet	repository.trisakti.ac.id	0%
60	Internet	jbbe.lppmbinabangsa.id	0%
61	Submitted works	Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur on 2022-06-02	0%
62	Submitted works	Universitas Nasional on 2022-02-17	0%
63	Submitted works	Universitas Putera Batam on 2018-11-26	0%
64	Internet	www.slideshare.net	0%
65	Submitted works	Universitas Muria Kudus on 2016-09-21	0%
66	Submitted works	Universitas Putera Batam on 2020-12-03	0%
67	Submitted works	Universitas Sains Alquran on 2024-07-17	0%

68	Internet	anyflip.com	0%
69	Internet	eprint.stieww.ac.id	0%
70	Submitted works	vitka on 2024-12-06	0%
71	Submitted works	United International University on 2024-09-13	0%
72	Submitted works	vitka on 2024-12-18	0%
73	Publication	Anam, Khoerul. "Strategi Implementasi Manajemen Hubungan Masyarakat Untu...	0%
74	Submitted works	Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur on 2021-08-02	0%
75	Submitted works	UIN Raden Intan Lampung on 2024-11-11	0%
76	Submitted works	Universitas Putera Batam on 2023-01-27	0%
77	Submitted works	Universitas Putera Batam on 2023-08-01	0%
78	Submitted works	University of Sunderland on 2023-01-03	0%
79	Internet	library.polmed.ac.id	0%
80	Submitted works	Universitas Indonesia on 2023-12-12	0%
81	Internet	ejurnal.undana.ac.id	0%

82	Internet	repository.upi.edu	0%
83	Publication	Andriani, Lisa. "Peran Authentic Leadership, Person Job Fit, dan Ta'awun Behavior...	0%
84	Submitted works	Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa Kementerian Pendidikan dan Keb...	0%
85	Submitted works	Universitas Nasional on 2022-02-05	0%
86	Submitted works	Universitas Putera Batam on 2020-12-03	0%
87	Submitted works	General Sir John Kotelawala Defence University on 2019-09-30	0%
88	Publication	Tatik Mulyati, Saraswati Budi Utami. "EFFECT of COMPETENCE, WORK PLACEMENT...	0%
89	Internet	eprints.umsb.ac.id	0%
90	Internet	repository.usd.ac.id	0%
91	Submitted works	UM Surabaya on 2021-11-07	0%
92	Internet	ejournal.unhi.ac.id	0%
93	Internet	eprints.walisongo.ac.id	0%
94	Submitted works	vitka on 2024-11-26	0%
95	Submitted works	Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur on 2022-01-19	0%

96	Publication	Purnomo, Indra. "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja TPP D...	0%
97	Submitted works	Universitas Mulawarman on 2021-04-05	0%
98	Submitted works	Universitas Putera Batam on 2018-11-26	0%
99	Submitted works	Universitas Putera Batam on 2021-03-12	0%
100	Submitted works	Universitas Sains Alquran on 2024-07-19	0%
101	Internet	etheses.uinmataram.ac.id	0%
102	Internet	ml.scribd.com	0%
103	Submitted works	IAIN Purwokerto on 2024-11-05	0%
104	Submitted works	Sriwijaya University on 2020-01-02	0%
105	Submitted works	Universitas Muria Kudus on 2016-04-09	0%
106	Submitted works	Universitas Muria Kudus on 2016-09-17	0%
107	Submitted works	Universitas Muria Kudus on 2024-11-13	0%
108	Internet	dspace.uii.ac.id	0%
109	Internet	repository.umpalopo.ac.id	0%

110	Submitted works	Federal University of Technology on 2023-09-04	0%
111	Submitted works	Sriwijaya University on 2022-12-29	0%
112	Submitted works	Universitas Hang Tuah Surabaya on 2024-09-17	0%
113	Submitted works	Universitas Muria Kudus on 2018-09-01	0%
114	Submitted works	Universitas Negeri Jakarta on 2021-02-05	0%
115	Submitted works	Universitas Pendidikan Indonesia on 2016-04-29	0%
116	Submitted works	Universitas Putera Batam on 2018-11-30	0%
117	Submitted works	Universitas Putera Batam on 2022-08-09	0%
118	Internet	edoc.site	0%
119	Internet	etheses.iainponorogo.ac.id	0%
120	Internet	journal-nusantara.com	0%
121	Internet	repository.uinjambi.ac.id	0%
122	Internet	repository.uinjkt.ac.id	0%
123	Submitted works	undira on 2024-09-12	0%

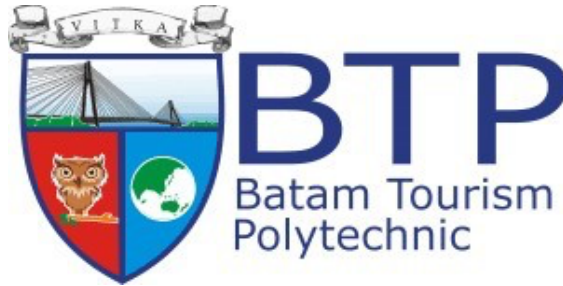
124	Internet	www.jurnal.umitra.ac.id	0%
125	Internet	123dok.com	0%
126	Publication	Rieke Sri Rizki Asti Karini, Mochamad Abdul Azziz. "Pengaruh Kualitas Pelayanan ...	0%
127	Publication	Rita Wahyuni. "PENGARUH PENGAWASAN INTERNAL DAN KEPEMIMPINAN TERHA...	0%
128	Submitted works	Saxion Brightspace on 2024-12-19	0%
129	Submitted works	Universitas Muhammadiyah Makassar on 2024-09-27	0%
130	Submitted works	Universitas Negeri Surabaya on 2024-07-08	0%
131	Submitted works	Universitas Putera Batam on 2020-12-03	0%
132	Submitted works	Universitas Putera Batam on 2021-03-10	0%
133	Submitted works	Universitas Putera Batam on 2021-03-12	0%
134	Submitted works	Universitas Putera Batam on 2024-01-26	0%
135	Submitted works	Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai on 2023-05-29	0%
136	Internet	es.scribd.com	0%
137	Internet	repository.radenfatah.ac.id	0%

138	Internet	www.coursehero.com	0%
139	Internet	www.travelerien.com	0%
140	Publication	Akbar, Muhammad Qomarudin. "Peran Tekanan Waktu Dalam Mendukung Profe...	0%
141	Publication	Andarista, Kirana Happy. "Peran Workplace Spirituality dan Organizational Trust ...	0%
142	Publication	Maulana Abrar, Seno Andri. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan K...	0%
143	Publication	Mochammad Riski Permana Putra, Hasan Ubaidillah, Sumartik Sumartik. "Peran ...	0%
144	Submitted works	Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta on 2024-01-29	0%
145	Submitted works	UPN Veteran Jakarta on 2024-12-02	0%
146	Submitted works	Universitas Ibn Khaldun on 2020-08-24	0%
147	Submitted works	Universitas Negeri Padang on 2018-04-18	0%
148	Submitted works	Universitas Putera Batam on 2018-11-26	0%
149	Submitted works	Universitas Putera Batam on 2020-12-03	0%
150	Submitted works	Universitas Putera Batam on 2021-03-06	0%
151	Submitted works	Universitas Putera Batam on 2021-03-12	0%

152	Internet	bappeda.pontianakkota.go.id	0%
153	Internet	digilib.esaunggul.ac.id	0%
154	Internet	digilib.uinsby.ac.id	0%
155	Internet	doaj.org	0%
156	Submitted works	iGroup on 2012-07-30	0%
157	Internet	portalmadura.com	0%
158	Internet	pt.scribd.com	0%
159	Internet	repository.widyamataram.ac.id	0%
160	Internet	scholar.unand.ac.id	0%
161	Publication	Rosario Narwadan. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Afe...	0%
162	Publication	Samsuri Samsuri, Ismartaya Ismartaya, Muhammad Mexki Romdeni Putra. "Dam...	0%
163	Submitted works	Universitas Mulawarman on 2021-03-08	0%
164	Submitted works	Universitas Muria Kudus on 2019-09-11	0%
165	Submitted works	Universitas Muria Kudus on 2024-11-13	0%

166	Submitted works	Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya on 2018-07-04	0%
167	Submitted works	Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia on 2015-07-01	0%
168	Publication	Herawati Herawati, Evinovita Evinovita, Sukarna Sukarna. "Pengaruh Promosi da...	0%
169	Submitted works	LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part V on 2024-12-03	0%
170	Submitted works	UIN Syarif Hidayatullah Jakarta on 2024-11-11	0%
171	Submitted works	Universitas Muhammadiyah Buton on 2024-11-26	0%
172	Submitted works	Universitas Mulawarman on 2021-04-05	0%
173	Submitted works	Universitas Muria Kudus on 2016-04-06	0%
174	Submitted works	Universitas Nasional on 2021-02-23	0%
175	Submitted works	Universitas Respati Indonesia on 2021-09-27	0%
176	Submitted works	iGroup on 2011-04-20	0%
177	Submitted works	unars on 2024-06-05	0%

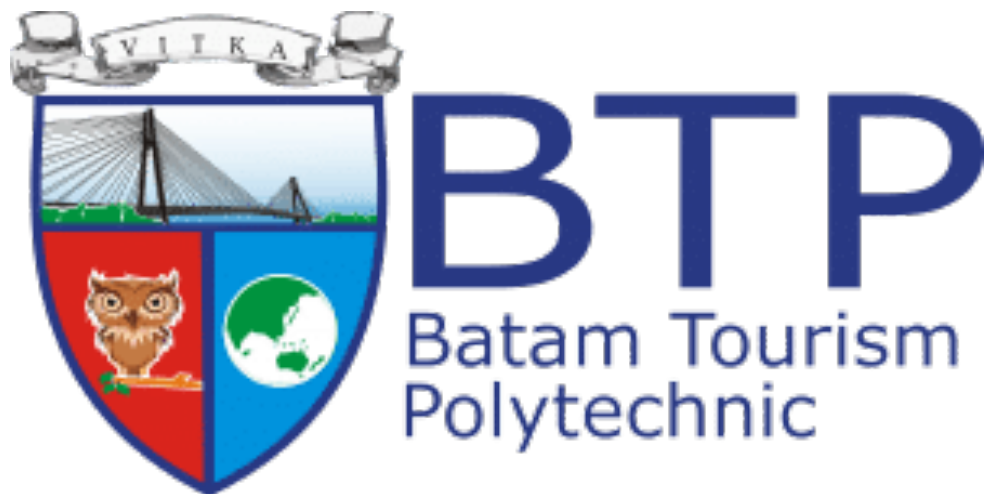
**PENGARUH PENGAWASAN KERJA DAN LOYALITAS
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SUKA GP
FOOD COURT BATAM**



PROYEK AKHIR

**OLEH
GRACE DESMAWATI SIAHAAN
NIM.2021020032**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN TATA HIDANGAN
POLITEKNIK PARIWISATA BATAM
2024**



5

46

**PENGARUH PENGAWASAN KERJA DAN LOYALITAS
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SUKA GP
FOOD COURT BATAM**

PROYEK AKHIR

Diajukan kepada
Politeknik Pariwisata Batam
untuk memenuhi salah satu persyaratan
dalam menyelesaikan program Diploma IV
Manajemen Tata Hidangan

OLEH
GRACE DESMAWATI SIAHAAN
NIM.2021020032

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN TATA HIDANGAN
POLITEKNIK PARIWISATA BATAM
2024**

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Secara konseptual, istilah organisasi (organization) memiliki dua pengertian yang berbeda. Sebagai kata benda, organisasi merujuk pada suatu wadah yang berisi sekelompok orang dengan tujuan bersama. Sedangkan sebagai kata kerja, pengorganisasian (organizing) adalah proses atau serangkaian aktivitas sistematis yang dilakukan untuk membangun dan mengembangkan organisasi, sekaligus menjadi fondasi manajemen. Menurut Fithriyyah (2021), organisasi mencakup pembagian tugas serta tata komunikasi kerja antara dua orang atau lebih yang memiliki posisi tertentu, di mana mereka bekerja bersama untuk mencapai tujuan spesifik. Kesuksesan sebuah organisasi atau perusahaan sangat bergantung pada kualitas kinerjanya. Elemen penting lainnya adalah budaya organisasi, yang berpengaruh dalam membentuk perilaku karyawan. Budaya yang kuat dan positif dapat meningkatkan keterlibatan karyawan serta mendukung pencapaian tujuan perusahaan (Hariani, M., & Al Hakim, 2021).

Kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh performa para karyawan sebagai penggerak utama. Evaluasi kinerja karyawan dilakukan secara objektif berdasarkan tolok ukur tertentu yang memberikan gambaran akurasi pencapaian mereka. Kinerja yang baik atau berkualitas dapat dianggap sebagai keberhasilan. Kinerja karyawan sendiri merujuk pada hasil kerja yang dicapai berdasarkan kriteria tertentu dalam jangka waktu tertentu. Oleh karena itu, pengembangan dan pemeliharaan budaya organisasi yang positif menjadi investasi penting bagi keberhasilan jangka panjang perusahaan (Saefudin, S. F., & Silalahi, 2024; Rahardi, D. R. et al., 2024).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek vital dalam suatu organisasi. SDM berperan sebagai perencana sekaligus pelaksana untuk mencapai tujuan organisasi. Pengembangan SDM menjadi salah satu cara untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan. Dengan melatih dan meningkatkan kapasitas karyawan, tugas-tugas dapat diselesaikan secara optimal. Kekuatan dalam manajemen SDM memungkinkan perusahaan untuk bertahan dan berkembang dalam persaingan bisnis (Hartanti, 2020). Menurut Ajabar (2020), manajemen SDM mencakup upaya untuk meningkatkan, memotivasi, dan memelihara kinerja yang baik di lingkungan kerja. Pengawasan juga merupakan faktor penting dalam memengaruhi kinerja. Menurut Harianto & Saputra (2020), pengawasan adalah proses memastikan bahwa tujuan organisasi dan rencana kerja berjalan sesuai harapan. Pengawasan dilakukan dengan menetapkan standar kinerja, memberikan umpan balik, dan melakukan perbaikan jika terjadi penyimpangan. Koyo (2022) menambahkan bahwa pengawasan yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan karena memastikan mereka bekerja sesuai standar dan target. Suka GP Food Court Batam, yang berlokasi di Golden City Bengkong, merupakan salah satu restoran di kawasan kuliner populer Batam. Dalam bisnis yang kompetitif, kinerja karyawan memegang peranan krusial dalam menentukan keberhasilan dan keberlanjutan operasional restoran tersebut.

Tabel 1.1
Data Karyawan Suka GP Food Court Batam

Posisi	Jumlah
Manager	1
Admin	1
Accounting	1

Dj	2
Sound System	2
Bar	3
Cashier	2
Chef	1
Content Creator	1
Captain	1
Parkir	1
Pr Spg	2
Waiter/s	12
Jumlah	30

Sumber: Suka GP Food Court

Berdasarkan observasi awal peneliti di Suka GP Food Court Batam, pengawasan kerja yang dilakukan masih belum berjalan optimal dan efisien. Hasil pengamatan menunjukkan bahwa hanya satu orang yang bertugas melakukan pengawasan dalam jam operasional restoran yang berlangsung dari pukul 15.00 hingga 02.00 dini hari. Atasan baru hadir pukul 19.00, sehingga tidak mengetahui waktu kedatangan karyawan ke tempat kerja. Ketidadaan pengawasan yang ketat dan sikap yang kurang tegas terhadap karyawan menyebabkan beberapa karyawan bertindak sesuka hati, melanggar aturan yang berlaku. Ketidakkonsistenan dalam menerapkan standar atau kebijakan pengawasan menciptakan ketidakpastian di kalangan karyawan. Ketidakjelasan ekspektasi dari atasan mengenai kinerja dan hasil kerja yang diharapkan dapat membingungkan karyawan, sehingga mereka tidak tahu apa yang harus dilakukan atau bagaimana kinerja mereka akan dinilai, yang pada akhirnya mengganggu produktivitas. Selain itu, pengawasan yang tidak seimbang, di mana atasan lebih fokus pada evaluasi tanpa memberikan dukungan atau sumber daya yang memadai, dapat menimbulkan rasa frustrasi dan kelelahan pada karyawan.

Penelitian Handoko (2019) menunjukkan bahwa pengawasan yang kurang efektif menyebabkan penurunan motivasi dan minat kerja karyawan, yang berpengaruh negatif terhadap kinerja mereka. Oleh karena itu, pengawasan yang baik sangat penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan, memastikan implementasi kebijakan berjalan dengan semestinya, dan menghindari potensi penyimpangan yang merugikan perusahaan.

Tabel 1.2 Tabel Absensi Karyawan Bulan 2024



Sumber : Suka GP Food Court

Berdasarkan hasil observasi peneliti dari bulan Juli 2024, kinerja karyawan yang dilakukan di Suka GP Food Court Batam masih terlihat stabil, dan masuk ke bulan Agustus hingga tanggal 20 bulan Oktober 2024 hasil observasi menyatakan bahwa kinerja perusahaan tersebut menurun. Hal ini dibuktikan dengan tabel data absensi karyawan, dimana karyawan banyak absen dan mulai keluar masuk hingga bulan Oktober.

Loyalitas kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang digunakan untuk mengevaluasi karyawan, termasuk kesetiaan terhadap pekerjaan, jabatan, dan organisasi (Handoko, 2019). Menurut (Hasibuan, 2021) loyalitas karyawan dapat

diartikan sebagai tingkat kesetiaan dan komitmen karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Semakin tinggi tingkat loyalitas karyawan, maka kemungkinan besar karyawan tersebut akan menunjukkan kinerja yang lebih baik. karena dengan adanya loyalitas yang tinggi dari karyawan maka karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar yang diberikan perusahaan dan dapat meningkatkan kualitas kerja.

Permasalahan yang masih sering terjadi pada Suka GP Food Court Batam adalah banyaknya karyawan yang keluar masuk, pada bulan Agustus diketahui ada 3 orang karyawan yang keluar masuk.

Obsrvasi yang dilakukan peneliti dimulai dari Juli hingga Oktober 2024 menunjukkan bahwa kinerja karyawan di Suka GP Food Court Batam stabil hingga Juli, namun mulai Agustus hingga 20 Oktober 2024 terjadi penurunan kinerja. Hal ini terlihat dari data absensi karyawan yang menunjukkan peningkatan angka ketidakhadiran serta keluar masuk karyawan selama periode tersebut. Loyalitas kerja karyawan menjadi salah satu indikator evaluasi, mencakup kesetiaan terhadap pekerjaan, jabatan, dan organisasi (Handoko, 2019). Menurut Hasibuan (2021), loyalitas karyawan adalah tingkat kesetiaan dan komitmen mereka terhadap perusahaan. Semakin tinggi loyalitas karyawan, semakin besar kemungkinan mereka menunjukkan kinerja yang sesuai standar, yang akan berdampak positif pada kualitas kerja. Namun, salah satu masalah yang terjadi di Suka GP Food Court adalah tingginya turnover karyawan. Tercatat ada tiga orang karyawan yang keluar-masuk pada bulan Agustus 2024.

Tabel 1.3

Data Persentase Penurunan Suka GP Food Court Batam Tahun 2021 – 2023

Faktor	2021	2022	2023
Pengawasan Kerja	75 %	60 %	40 %
Loyalitas	80 %	75 %	60

Sumber: Owner Suka GP Food Court Batam

Berdasarkan data di atas, pengawasan kerja mengalami penurunan dari 75% pada 2021 menjadi 40% pada 2023. Loyalitas karyawan juga turun dari 80% pada 2021 menjadi 60% pada 2023. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Pengawasan Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan di Suka GP Food Court Batam.”**

a. Batasan Masalah

Batasan masalah ini berfokus pada meneliti mengenai pengawasan dan loyalitas di Suka GP Food Court Batam.

b. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Suka GP Food Court Batam?
2. Apakah loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Suka GP Food Court Batam?
3. Apakah pengawasan kerja dan loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Suka GP Food Court Batam?

c. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Suka GP *Food Court* Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan di Suka GP *Food Court* Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan di Suka GP *Food Court* Batam.

d. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang dijalankan perusahaan, sebagai salah satu syarat penulis untuk menyelesaikan perkuliahan jurusan Tata Hidangan di Politeknik Pariwisata Batam.

2. Bagi Tempat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan, informasi kepada pemilik *Food Court* seberapa penting pengawasan kerja dan loyalitas di Suka GP *Food Court* Batam.

3. Bagi Institusi

Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.

e. Definisi Istilah

1. Pengawasan Kerja : Pengawasan kerja adalah salah satu upaya yang sistematis untuk menetapkan standar kinerja pada rencana agar dapat merancang sistem umpan balik informasi

29

2. Loyalitas Kerja : Loyalitas kerja karyawan adalah keragaman peran dan kontribusi anggota dalam menggunakan pikiran dan waktu mereka untuk mencapai tujuan organisasi

119

3. Kinerja Karyawan : Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya

4. *Food Court* : *Food court* adalah area yang biasanya terdapat di pusat perbelanjaan, bandara, atau tempat umum lainnya yang menyediakan berbagai jenis makanan dari beberapa gerai atau restoran dalam satu lokasi. Pengunjung dapat memilih makanan dari gerai yang berbeda lalu menikmatinya di area makan bersama yang disediakan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1.1 Definisi Pengawasan Kerja

Menurut Harianto & Saputra (2020), pengawasan kerja adalah upaya sistematis yang bertujuan untuk menetapkan standar kinerja dalam sebuah rencana, merancang sistem umpan balik informasi, dan menentukan keberadaan serta tingkat penyimpangan yang terjadi. Hal ini dilakukan untuk memungkinkan tindakan perbaikan yang diperlukan agar tugas-tugas yang diemban dapat terlaksana secara efektif demi tercapainya tujuan organisasi. Pengawasan bertujuan mengontrol pelaksanaan pekerjaan agar hasilnya sesuai dengan yang diharapkan dan mencegah terjadinya penyimpangan. Kegiatan ini termasuk dalam fungsi manajerial yang bertujuan mengarahkan pekerjaan sesuai dengan rencana. Tingkat kesalahan karyawan dalam melaksanakan tugas seringkali bergantung pada keterampilan atau arahan yang diterima dari atasan, di mana karyawan yang mendapatkan arahan cenderung melakukan lebih sedikit kesalahan. Sistem pengawasan yang efektif harus mampu segera melaporkan penyimpangan dari rencana yang telah dibuat. Meski kejadian yang telah berlalu tidak dapat diubah, masa depan masih bisa diarahkan sesuai dengan tujuan.

Karena itu, pengawasan yang efektif harus memungkinkan pelaporan cepat atas penyimpangan sehingga tindakan korektif dapat dilakukan untuk menjaga agar pelaksanaan kerja tetap sejalan dengan rencana yang telah ditentukan. Pengawasan juga berfungsi sebagai alat evaluasi dalam implementasi perencanaan.

Berdasarkan pandangan para ahli, dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan proses yang bertujuan untuk memastikan bahwa seluruh aktivitas tetap terarah menuju pencapaian tujuan. Pengawasan sangat penting dilakukan dalam kegiatan operasional untuk mencegah kemungkinan penyimpangan serta melakukan perbaikan yang diperlukan demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh instansi atau organisasi.

2.1.2 Indikator Pengawasan

Tidak mungkin pengawasan dapat dijalankan secara efektif tanpa adanya indikator yang jelas. Indikator menjadi elemen penting dalam pengawasan karena aktivitas pengawasan didasarkan pada keberadaan indikator tersebut. Proses pengawasan akan berjalan lancar jika prinsip dasar pengawasan dipahami dan diikuti. Menurut Nursan (2019), variabel pengawasan dapat diukur menggunakan beberapa indikator berikut:

1. Penetapan Standar Hasil Kerja

152 Penentuan standar hasil kerja dalam sebuah instansi sangat penting. Standar ini disusun bersama dan menjadi alat ukur pekerjaan. Pegawai harus mematuhi standar yang telah ditetapkan agar tugas yang diberikan dapat diselesaikan tepat waktu. Kecepatan dan ketepatan karyawan dievaluasi berdasarkan standar tersebut. Bahkan aspek-aspek perilaku seperti semangat dan disiplin kerja juga menjadi perhatian dalam pengawasan. Berdasarkan standar tersebut, hasil kerja diuji dan dibandingkan.

2. Pelaksanaan Tindakan

Pengambilan tindakan diperlukan untuk melakukan koreksi terhadap penyimpangan. Apabila ditemukan perbedaan antara standar dengan realisasi, tindakan tindak lanjut seperti koreksi terhadap penyimpangan tersebut harus dilakukan.

3. Pengukuran Hasil Pekerjaan

24 Pengukuran dilakukan untuk mengetahui apakah ada penyimpangan dari rencana yang telah ditentukan. Hal ini mencakup pemberian instruksi serta pemeriksaan apakah tugas yang dilaksanakan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

93

4. Koreksi Penyimpangan yang Terjadi

Langkah koreksi harus diambil jika terdapat penyimpangan, penyelewengan, atau pemborosan. Pemimpin dapat memberikan sanksi atau teguran bagi karyawan yang melakukan pelanggaran, seperti datang terlambat, tidak menyelesaikan tugas tepat waktu, atau ketidakhadiran tanpa alasan. Berdasarkan pendapat para ahli, penulis mengacu pada indikator dari Siagian dalam Nursan & Fakhri (2019), yaitu penetapan standar hasil kerja, pengukuran hasil pekerjaan, dan koreksi penyimpangan yang mungkin terjadi.

2.1 Loyalitas Kerja

2.2.1 Definsi Loyalitas Kerja

Loyalitas, berasal dari kata “loyal,” berarti setia. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), loyalitas didefinisikan sebagai kepatuhan atau kesetiaan. Organisasi perlu mengukur tingkat loyalitas karyawan untuk memastikan keberlangsungan operasional organisasi. Loyalitas tinggi menjadi salah satu atribut penting yang perlu dimiliki setiap Sumber Daya Manusia (SDM). Loyalitas kerja karyawan mencerminkan kontribusi mereka terhadap organisasi melalui pemikiran dan waktu demi tercapainya tujuan bersama (Hasibuan, 2021).

2.2.2 Indikator Loyalitas Kerja

Menurut Witari (2019), indikator loyalitas karyawan meliputi:

1. Mampu bertahan dalam organisasi, yaitu kemampuan individu untuk tetap termotivasi meskipun menghadapi tantangan atau perubahan.
2. Mengorbankan kepentingan pribadi, yakni menempatkan tujuan organisasi di atas kebutuhan atau kenyamanan individu.

3. Kesiediaan kerja lembur, yaitu komitmen untuk menyelesaikan tugas di luar jam kerja resmi.
4. Mempromosikan perusahaan, melalui upaya aktif meningkatkan reputasi organisasi kepada pelanggan dan masyarakat.
5. Kerja sama dengan rekan kerja, termasuk dukungan dan kolaborasi untuk mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan pendapat para ahli, penelitian ini menggunakan indikator dari Witari (2019), yaitu: mampu bertahan dalam organisasi, mengorbankan kepentingan pribadi, kesiediaan lembur, mempromosikan perusahaan, dan kerja sama dengan rekan kerja.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja mencerminkan sikap individu atau kelompok terhadap pekerjaan serta kerja sama yang dilakukan. Menurut Sudaryo (2020), kinerja merupakan salah satu aspek penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Kesuksesan dalam mencapai tujuan merupakan hasil dari kinerja individu atau tim yang baik. Sebaliknya, kegagalan sering disebabkan oleh kurang optimalnya kinerja. Lijan Poltak Sinambela (2019) juga menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan individu atau organisasi dalam melaksanakan tugas. Istilah kinerja berasal dari "job performance" atau "actual performance" dan merupakan cerminan hasil kerja individu atau organisasi yang digunakan sebagai dasar evaluasi. Evaluasi kinerja dilakukan dengan menggunakan tolok ukur yang objektif, yang memungkinkan karyawan memahami pencapaian mereka. Pelaksanaan kinerja yang baik dapat menunjukkan keberhasilan individu.

2.3.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Rahmawati (2020), indikator kinerja karyawan meliputi:

1. **Kualitas:** Kemampuan dan keterampilan karyawan yang menghasilkan pekerjaan dengan kualitas baik.
2. **Kuantitas:** Volume pekerjaan yang diselesaikan dalam waktu tertentu.
3. **Ketepatan waktu:** Penyelesaian pekerjaan sesuai jadwal, mencakup ketidakhadiran, keterlambatan, dan efektivitas waktu kerja.
4. **Kerja sama:** Hubungan positif dengan rekan kerja untuk menyelesaikan tugas lebih efisien.

Penelitian ini mengacu pada indikator yang diusulkan Rahmawati (2020), yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kerja sama.

2.4 Kajian Empiris

Kajian empiris merupakan penelitian atau studi yang didasarkan pada observasi dan pengumpulan data dari pengalaman atau realitas nyata. Dalam kajian empiris, peneliti mengandalkan informasi yang dikumpulkan langsung dari dunia nyata, bukan sekadar asumsi, teori, atau spekulasi. Data yang digunakan biasanya berbentuk data kuantitatif (angka, statistik) atau kualitatif (narasi, deskripsi). Pendekatan ini sangat penting dalam berbagai bidang seperti ilmu sosial, ekonomi, kesehatan, dan lainnya untuk memastikan bahwa kesimpulan yang dihasilkan bersifat objektif dan relevan dengan permasalahan yang diteliti.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

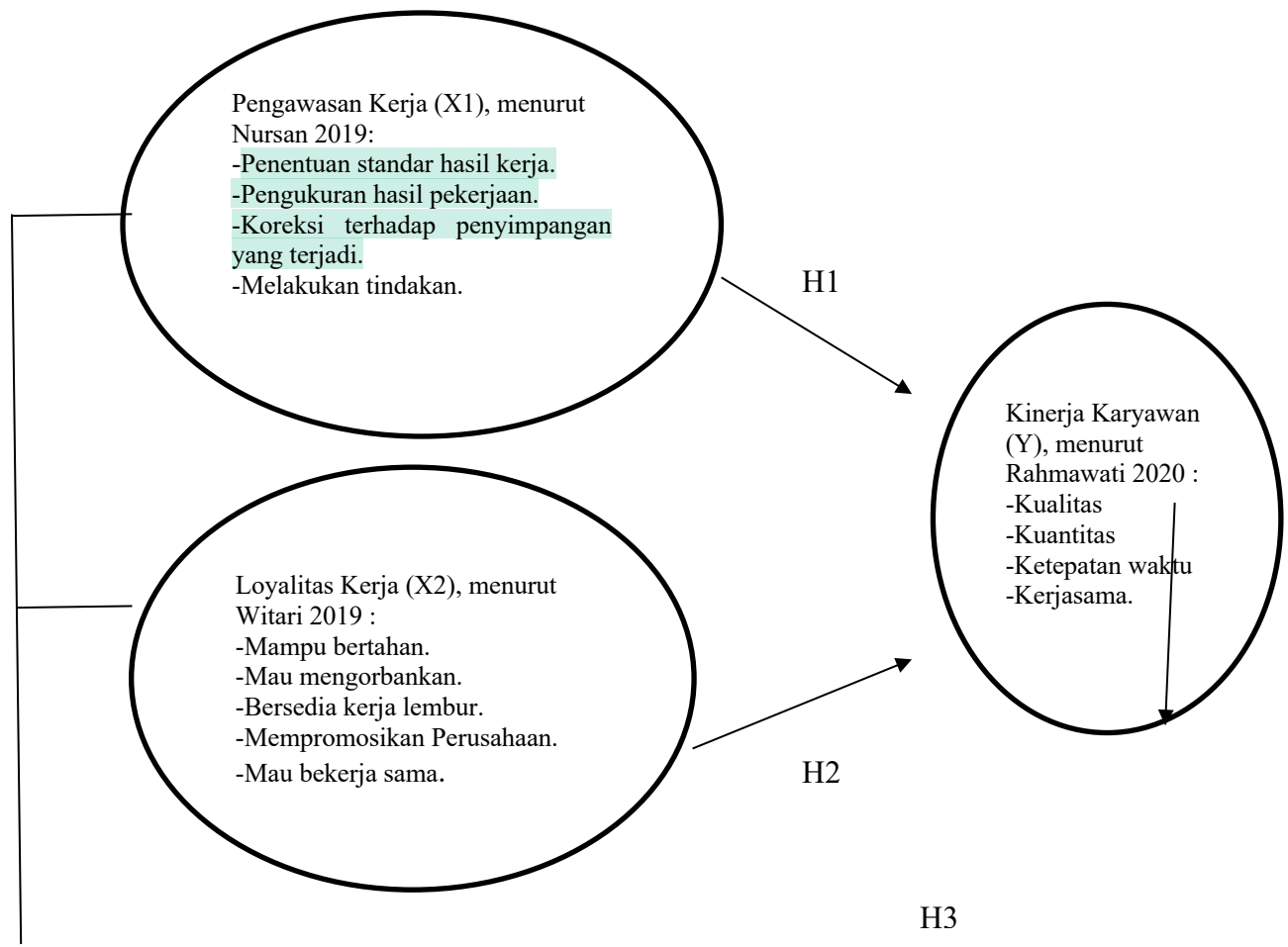
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Steven Gondokusumo dan Eddy Madiono Sutanto (2015)	Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Karyawan	1. Motivasi Kerja (X1) 2. Kepuasan Kerja (X2) 3. Komitmen Organisasional Karyawan (Y)	1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan perusahaan. 2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan perusahaan. 3. Motivasi kerja dan kepuasan kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan.
2.	Harianto, Asron Saputra (2020)	Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Centric Powerindo Di Kota Batam	1. Pengawasan Kerja (X1) 2. Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai probabilitas sig $0,000 < 0,05$.
3.	Elisa, Latersia Br Gurusinga (2022)	Pengaruh Pengawasan, Keselamatan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi	1. Keselamatan Kerja (X2) 2. Kinerja Karyawan (Y)	t hitung untuk variabel keselamatan adalah sebesar 2.442 dan t tabel 1.997 sehingga, t hitung $2.442 > t$ tabel 1.997 yang artinya

		PT. Tjokie Permata Lestari		terdapat pengaruh variabel keselamatan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa ada pengaruh positif dan signifikan.
4.	Rika, Ambarwati (2021)	Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Alat Pertanian CV. Karya Hidup Sentosa	1. Loyalitas Kerja (X2) 2. Kinerja Karyawan (Y)	Loyalitas Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja dengan arah positif; artinya makin tinggi Loyalitas kerja maka makin tinggi pula Kinerja karyawan CV. Karya Hidup Sentosa dengan hasil Loyalitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,239.
5.	Fauzan Hakim, Mayang Aryanti (2020)	Pengaruh Total Quality Management dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Victory Chingluh	1. Pengawasan Kerja (X1) 2. Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan variabel pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pada PT Victory Chingluh Indonesia Kabupaten Tangerang, hal ini didapat dari hasil uji t variabel pengawasan dengan nilai bahwa thitung 12,100 > t tabel 2,006 dengan signifikansi 0,000

2.5 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah alur atau struktur logis yang digunakan untuk menjelaskan hubungan antara berbagai konsep, teori, atau variabel dalam suatu

penelitian. Tujuan kerangka berpikir adalah untuk membantu peneliti dalam melakukan penelitian, baik penelitian ilmiah maupun non-ilmiah



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan variabel yang diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

Ha : Pengawasan kerja dan loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Suka GP Food Court.

H0 : Pengawasan kerja dan loyalitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Suka GP Food Court.

83

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang bertujuan untuk mengungkap hubungan antara variabel yang diteliti. Pendekatan ini memanfaatkan data berbentuk angka yang dianalisis menggunakan metode statistik untuk memperoleh hasil yang objektif. Menurut Sugiyono (2020), penelitian kuantitatif dirancang untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya melalui pengumpulan data yang terukur. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Menurut Adiputra (2021), metode deskriptif bertujuan untuk menggambarkan fenomena tertentu, baik fenomena alami maupun fenomena buatan manusia. Metode ini digunakan untuk menganalisis atau menjelaskan data yang diperoleh dari subjek penelitian, tanpa bertujuan memberikan implikasi yang lebih luas.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi merupakan jumlah keseluruhan dari obyek yang akan diteliti. Populasi dari penelitian ini ialah seluruh jumlah karyawan Suka GP *Food Court* yang berjumlah 30.

Tabel 3.1 Karyawan Suka GP Food Court

Posisi	Jumlah
Manager	1
Admin	1
Accounting	1
DJ	2
Sound System	2
Bar	3
Cashier	2
Chef	1
Content Creator	1
Captain	1
Parkir	1
Pr Spg	2
Waiter/S	12
Jumlah	30

Sumber : Owner Suka GP Food Court

Suka GP Food Court terdiri dari 30 karyawan, terdiri dari *accounting, DJ, sound sytem, bar, cashier, chef, content creator, captain, parkir, pr spg, waiter/s*.

3.3 Variabel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2019a) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Di dalam penelitian kuantitatif ini digunakan dua jenis variabel, yaitu variabel independennya (bebas) adalah pengawasan kerja (X1) dan loyalitas (X2) dan variabel dependennya (terikat) adalah kinerja karyawan (Y).

3.3.1 Variabel Independen

Menurut (Sugiyono, 2019a) variabel independen sering disebut sebagai variabel *stimulus, predictor, dan antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering

disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Pengawasan Kerja sebagai variabel X1.
2. Variabel Loyalitas sebagai variabel X2.

3.3.2 Variabel Dependen

Menurut (Sugiyono, 2019a) variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan sebagai variabel Y.

3.3.3 Skala Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan skala likert yang artinya skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena sosial (Sugiyono, 2019a).

Tabel 3.2 Pilihan Jawaban

Pilihan Jawaban	Penilaian
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Sugiyono, 2019a)

Pertanyaan yang akan di berikan terhadap sample ada 5 penilaian, yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, sangat tidak setuju.

3.3.4 Jenis Data

Terdapat dua sumber data yang diterapkan di dalam riset penelitian ini yang terdiri dari:

1. Data primer

Data primer merupakan data langsung yang didapatkan dari peneliti.

Pada penelitian ini merupakan data dari kuesioner penelitian.

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan data pendukung penelitian, dalam penelitian ini merupakan jurnal, data organisasi dan data profil perusahaan yang mendukung hasil dari sebuah penelitian yang akan diteliti. Data ini diperlukan sebagai pendukung penelitian.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam suatu penelitian yang menggunakan suatu alat tertentu.

Teknik pengumpulan data pada penelitian, yaitu;

1. Kuesioner

Menurut (Sugiyono, 2019a) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat

pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan mengetahui apa yang dapat diharapkan dari responden. Pada penelitian ini, peneliti menyebarkan kuesioner kepada beberapa karyawan Suka GP *Food Court*.

2. Wawancara

Wawancara menjadi salah satu metode pengumpulan penelitian, wawancara dalam penelitian ini untuk mengetahui permasalahan dari sebuah peneliti atau juga bisa menjadi data pendukung penelitian. Pada penelitian ini, peneliti melakukan wawancara kepada beberapa karyawan dan pimpinan Suka GP *Food Court*.

3. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat, serta dilakukan secara sengaja (Abdussamad, H. Z., 2021). Observasi dimana penulis mengadakan pengamatan langsung dilapangan untuk memperoleh data yang berhubungan dengan topik penelitian dan dijadikan sebagai sumber ajuan sumber informasi. Pada penelitian peneliti melakukan observasi di Suka GP *Food Court*.

4. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu Metode dokumentasi mencari data tentang suatu hal atau variabel yang

164 berupa catatan, transkrip, buku surat kabar, majalah, dan lain-lain (Abdussamad, H. Z., 2021). Dalam penelitian ini digunakan metode dokumentasi untuk memahami data apa saja yang dicari.

3.5 Teknis Analisis Data

3.5.1 Analisis Deskriptif

2 Menurut (Sugiyono, 2019a) analisis deskriptif yaitu menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis ini digunakan untuk mengetahui jumlah responden yang akan dibagi sesuai karakteristik yang telah ditentukan yaitu pertama perempuan dari kalangan remaja sampai lansia dan karakteristik kedua yaitu pendapatan menengah keatas.

3.5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

2 1. Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2019a), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas merupakan suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur suatu data yang telah didapatkan benar-benar data yang valid atau tepat. Metode yang sering digunakan untuk memberikan penilaian terhadap validitas kuesioner adalah korelasi produk momen (*moment product correlation, pearson correlation*) antara skor setiap butir pertanyaan dengan skor total, sehingga sering disebut sebagai *inter item-total correlation*.

Kuesioner dikatakan valid ketika nilai r hitung $> r$ tabel sedangkan ketika nilai r hitung $< r$ tabel maka dapat diambil kesimpulan bahwa kuesioner dinyatakan tidak valid. Uji validitas menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi

antara variabel x dan y N =

banyaknya responden

$\sum xy$ = jumlah skor perkalian variabel x dan y

$\sum x$ = jumlah nilai variabel x

$\sum y$ = jumlah nilai variabel y Kriteria pengujian adalah:

r hitung $> r$ tabel (valid)

r hitung $< r$ tabel (tidak valid)

2. Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2019a) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan hasil yang sama.

Reliabilitas item diuji dengan melihat nilai *Alpha – Cronbach*. Nilai *Alpha – Cronbach* untuk reliabilitas dapat dilihat pada keseluruhan item dalam satu variabel. Apabila nilai $\alpha > 0,7$ maka tingkat reliabilitas terpenuhi (*sufficient reliability*), namun apabila nilai $\alpha < 0,5$ maka

realibilitas rendah dan sebaiknya item tersebut tidak digunakan. Terdapat kriteria realibilitas, yaitu:

- a. Apabila $\alpha > 0,90$ maka realibilitas sempurna.
- b. Apabila α antara $0,70 - 0,90$ maka realibilitas tinggi.
- c. Apabila α antara $0,50 - 0,70$ maka realibilitas moderat.
- d. Apabila $\alpha < 0,50$ maka realibilitas rendah

Untuk menguji reliabilitas *instrument* dalam penelitian ini, digunakan rumus koefisien reliabilitas *Alpha – Cronbach* sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{K}{(K - 1)} \left(\frac{\sum Si}{Si} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = Nilai Reliabilitas

k = Jumlah item yang di uji

St = Deviasi standar total

$\sum Si$ =Jumlah varian skor item

Kriteria penilaian Uji Reliabilitas adalah:

1. Apabila $\text{Cronbach's Alpha} \geq 0,60$ maka instrument tersebut reliable.
2. Apabila $\text{Cronbach's Alpha} \leq 0,60$ maka instrument tersebut tidak reliable.

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian terhadap model regresi untuk menghindari adanya penyimpangan pada model regresi dan untuk mendapatkan

model regresi yang lebih akurat. Pengujian asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolineraritas, dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji data variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Jika distribusi data normal, maka analisis data dan pengujian hipotesis digunakan statistik parametrik. Menurut (Sugiyono, 2019a) uji normalitas digunakan untuk mengkaji kenormalan variabel yang diteliti apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Hal tersebut penting karena bila data setiap variabel tidak normal, maka pengujian hipotesis tidak bisa menggunakan statistik parametrik. Pengujian normalitas dengan metode grafik normal *probability plots* berikut:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji normalitas lain menggunakan uji statistik *non parametik kolmogroev* (K-S). Pedoman pengambilan keputusan tentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji K-S dapat dilihat dari:

- a. Jika nilai sig. atau signifikan normal atau probabilitas $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.
- b. Jika nilai sig. atau signifikan normal atau probabilitas $> 0,05$ maka data distribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2021), tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah mengetahui atau menguji apakah dalam model regresi ada atau terjadinya ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap berarti terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas. Kebanyakan data *cross section* mengandung heteroskedastisitas karena terdapat data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar). Untuk melakukan uji heteroskedastisitas menggunakan SPSS versi 26 dengan Uji *White*.

Hipotesis:

H_0 : Terdapat heteroskedastisitas.

H_a : Tidak terdapat heteroskedastisitas.

Kriteria pengambilan keputusan:

- 1) Jika $c_2 \text{ hitung} < c_2 \text{ tabel}$ maka tidak terdapat heteroskedastisitas, artinya tolak H_0 .
- 2) Jika $c_2 \text{ hitung} > c_2 \text{ tabel}$ maka terdapat heteroskedastisitas, artinya tidak tolak H_0 .

3. Uji Multikolinieritas

8

(Ghozali, 2021) Dalam pengujian ini bertujuan untuk mengetahui atau menguji apakah dalam model regresi terdapat adanya korelasi atau hubungan antar variabel independen (variabel bebas). Model regresi dikatakan baik ketika tidak adanya korelasi atau hubungan antar variabel independen. Untuk menguji ada atau tidak terjadinya multikolinearitas dapat dilihat dari tolerance dan *Variable Inflation Factor* (VIF).

Hipotesis:

H₀ : Tidak terjadi multikolinearitas.

H_a : Terjadi multikolinearitas.

Kriteria pengambilan keputusan:

1. Jika nilai $VIF \geq 10$ atau sama dengan nilai tolerance ≤ 0.10 maka terdapat multikolinearitas, artinya tolak H₀.
2. Jika nilai $VIF < 10$ atau sama dengan nilai tolerance > 0.10 maka tidak terdapat multikolinearitas, artinya tidak tolak H₀.

3.5.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Sugiyono, 2019a) analisis linear berganda merupakan suatu alat analisis yang digunakan untuk memprediksikan berubahnya nilai variabel tertentu bila variabel lain berubah. Analisis linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat) apakah masing – masing variabel independen berpengaruh positif ataupun negatif terhadap variabel dependen (terikat). Berikut ini merupakan persamaan dari regresi linear berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan:

Y = kinerja karyawan
A = nilai intercept / constan
X1 = variabel pengawasan kerja
X2 = variabel keselamatan kerja
X3 = variabel loyalitas
X4 = variabel reward
 $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$ = koefisien regresi variabel bebas.
e = standart error (tingkat kesalahan)

1. Uji Pengaruh Parsial (Uji-t)

Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen Pengawasan Kerja (X1), Loyalitas (X2), secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y). Adapun langkah dalam melakukan uji t adalah:

- a. Merumuskan hipotesis untuk masing – masing kelompok H_0 = berarti secara parsial atau individu tidak ada pengaruh yang signifikan antara X1, X2, dengan Y, H_a = berarti secara parsial atau individu ada pengaruh yang signifikan antara X1, X2, dengan Y.
- b. Menentukan tingkat signifikan yaitu sebesar 5% (0,05).
- c. Membandingkan tingkat signifikan ($\alpha = 0,05$) dengan tingkat signifikan t yang diketahui secara langsung dengan menggunakan program SPSS dengan kriteria:
 - Nilai signifikan $t < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara individu dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
 - Nilai signifikan $t > 0,05$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara individu

2

dan signifikan tidak mempena secara individu dan signifikan tidak mempengaruhi variabel dependen.

d. Membandingkan t hitung dengan t tabel dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara individu dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara individu dan signifikan tidak mempengaruhi variabel dependen.

2. Uji Pengaruh Serempak (Uji F)

Uji simultan F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersamaan antara variabel – variabel independen terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini uji F dicari dengan bantuan SPSS.

Kriteria uji F adalah sebagai berikut:

- a. Bila $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ dengan taraf signifikansi 5% (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel bebas dari model regresi dapat menerangkan variabel terikat secara bersama – sama.
- b. Sebaliknya bila $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ dengan taraf signifikansi 5% (0,05) maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel bebas dari model regresi linear berganda tidak mampu menjelaskan variabel terikatnya.

3. Uji Koefisien Determinasi

111

11

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel independen pengawasan kerja (X1), loyalitas (X2) dengan variabel dependen kinerja karyawan (Y).

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui persentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Jika R² semakin besar, maka persentase perubahan variabel tidak bebas (Y) disebabkan oleh variabel (X) semakin tinggi. Jika R² semakin kecil, maka persentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan variabel bebas (X) semakin rendah.

Langkah perhitungan analisis koefisien determinasi yang dilakukan yaitu koefisien determinasi berganda (simultan) dan analisis koefisien determinasi parsial, dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

Kd = Koefisien Determinasi

R² = Koefisien Korelasi

3.6 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.6.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Suka GP Food Court Batam yang berada di jalan Golden Prawn, Bengkong Laut.

3.6.2 Jadwal Penelitian

Penelitian dilakukan pada bulan Agustus 2024 hingga Desember 2024.

13

BAB IV

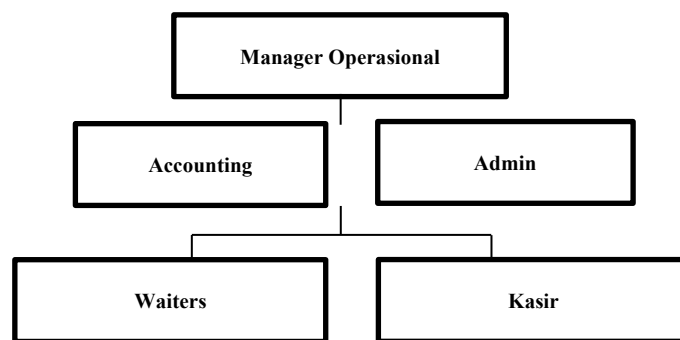
HASIL DAN PEMBAHASAN

1.1 Hasil

1.1.1 Gambaran Perusahaan GP *Food Court* Batam

Suka berdiri pada tanggal 7 Maret 2022, beerlokasi stratgeis di Bengkong dengan jam buka dari jam 16.00-03.00, sebelumnya Suka menawarkan makanan dan minuman dari outlet Suka langsung, namun setelah berganti nama menjadi Suka GP *Food Court* Batam sekarang fokus ke minuman dan beberapa outlet makanan, udah jadi *Food Court* dengan menawarkan beberapa tenant minuman dan makanan yang dapat dinikmati pelanggan dengan berbagai jenis stand makanan.

1.1.2 .Stuktur Organisasi



Gambar 4.1 Stuktur Organisasi Suka GP Food Court

1.1.3 Gambaran Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan dari Suka GP Food Court berjumlah 30 karyawan. Responden merupakan konsumen Suka GP Food Court yang berusia kisaran 17 tahun hingga 45 tahun yang bekerja dapat mengisi kuesioner mengenai pengawasan kerja, loyalitas dan kinerja karyawan.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden

Karakteristik Produsen	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	11	38,7%
Perempuan	19	61,3%
Umur		
18 - 25	6	22,6%

26 - 35	13	41,9%
36 - 45	11	35,5%
Jumlah	30	100%

Sumber : Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan hasil data yang diolah dari total kuesioner penelitian, identifikasi responden yang menjadi sampel pada penelitian ini berjenis kelamin perempuan sebanyak 19 orang atau sebesar 61,3%. Sedangkan untuk responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 11 orang atau sebesar 38,7%. Dari data tersebut dapat disimpulkan sebagian besar responden yang bekerja di Suka GP Food Court berjenis kelamin perempuan. Usia responden yang berkunjung di Suka GP Food Court adalah terbanyak pada range 26-35 tahun 13 (41,9%).

1.1.4 Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji tingkat keaslian instrumen masing-masing variabel. Untuk menguji validitas menggunakan perhitungannya menggunakan bantuan SPSS versi 26 *for windows*. Berikut Hasil output yang diperoleh dari uji validitas variabel Pengawasan Kerja (X1), Loyalitas Kerja (X2), kinerja Karyawan (Y) :

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Kuesioner

Variabel	Kode	r-hitung	r-tabel	Keterangan
		(Sig. 2 (tailed))		
Pengawasan Kerja (X1)	X1.1	0,956	0,463	Valid
	X1.2	0,830		
	X1.3	0,799		
	X1.4	0,956		
	X1.5	0,956		
	X1.6	0,956		
	X1.7	0,956		
	X1.8	0,830		
Loyalitas Kerja (X2)	X2.1	0,947		
	X2.2	0,914		
	X2.3	0,858		
	X2.4	0,858		
	X2.5	0,914		
	X2.6	0,583		
	X2.7	0,914		
	X2.8	0,947		
	X2.9	0,947		
	X2.10	0,858		
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,872		
	Y2	0,918		
	Y3	0,833		
	Y4	0,872		
	Y5	0,918		
	Y6	0,872		
	Y7	0,918		
	Y8	0,590		

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2024

Dari hasil data pengujian di atas, Nilai responden dalam uji kuesioner ini sebanyak $n = 26$ dan nilai $r_{tabel} = 0,463$. kuisisioner yang berisi 3 variabel ini terdiri dari 13 indikator yang telah diisi oleh 30 responden dalam penelitian ini. Dari hasil perhitungan validitas pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa terdapat

variabel Pengawasan Kerja (X1), Loyalitas Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y) 26 valid.

1. Uji Reabilitas

Uji reabilitas merupakan pengujian selanjutnya setelah validitas, bertujuan untuk mengetahui seberapa konsisten data ini untuk pengujian selanjutnya menggunakan *Cronbach Alpha*. Apabila nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ maka dikatakan instrumen penelitian reliabel, sebaliknya jika nilai *Cronbach Alpha* $< 0,6$ maka instrumen dikatakan tidak reliabel.

Tabel 4.3 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha
Pengawasan Kerja	0,968
Loyalitas Kerja	0,967
Kinerja Karyawan	0,946

Sumber: Olah data peneliti, 2024

Pada tabel diatas dapat dihasilkan kesimpulan realibel dari ketiga variabel

2. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas adalah prosedur statistik untuk menentukan apakah suatu data atau sampel mengikuti distribusi normal, yaitu distribusi data yang simetris dengan bentuk lonceng (*bell curve*). Distribusi normal adalah asumsi penting dalam banyak metode analisis statistik, seperti uji-t, dan ANOVA.

Pengujian pada penelitian ini menggunakan *Shapiro-Wilk* karena sampel 30.

Hasil penelitian yang dapat dihasilkan disimpulkan bawah nilai $0.406 > 0,05$ (Sugiyono, 2019b) Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data

Pengawasan Kerja (X1), Loyalitas Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y) berdistribusi secara normal.

Tabel 4.4 Uji Normalitas

Skot Loyalitas Kerja SKOR KINERJA KARYAWAN	Kolmogorov-Smirnov ^c			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
	0,392	6	0,004	0,701	6	0,006
	0,329	4		0,895	4	0,406

b) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas adalah suatu metode dalam analisis regresi untuk mendeteksi ada atau tidaknya hubungan linear yang kuat (kolinearitas) antara variabel independen dalam suatu model regresi. Multikolinieritas dapat menjadi masalah serius karena dapat menghasilkan estimasi parameter yang tidak stabil dan sulit untuk menginterpretasikan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikoliniertas yaitu jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) > 10.000. Berikut hasilnya

Gambar 4.5 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF

1	(Constant)	1,431	0,620		2,308	0,029		
	Skor Pengawasan Kerja	0,228	0,072	0,243	3,166	0,004	0,073	13,754
	Skot Loyalitas Kerja	0,580	0,059	0,758	9,874	0,000	0,073	13,754

a. Dependent Variable: SKOR KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Peneliti, 2024

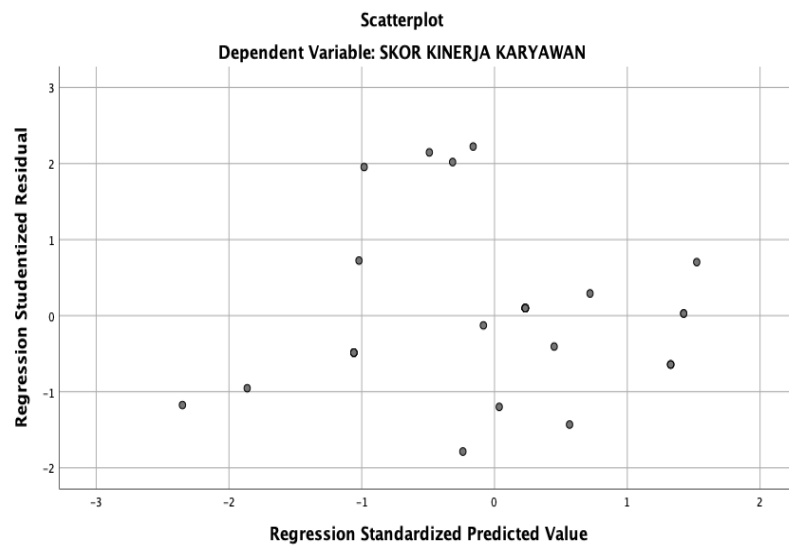
Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai VIF 13.754 > 10.000. Jadi

dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

c) Uji Heterokedastisitas

Adalah uji statistik yang digunakan untuk menentukan apakah varians dari residual atau galat dalam suatu model regresi bersifat konstan (homokedastisitas) atau berubah-ubah (heterokedastisitas).

Heterokedastisitas dapat menjadi masalah dalam analisis regresi karena mengindikasikan bahwa hubungan antara variabel independen dan variabel dependen tidak memiliki distribusi error yang uniform, sehingga model tidak valid untuk prediksi atau penarikan kesimpulan. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber : Data Peneliti, 2024

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Hasil uji ini menunjukkan bahwa penelitian ini terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

d) Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah pengujian variabel lebih dari 2, bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel yang diteliti. Dalam pengujian ini terdapat 3 komponen pengujian yaitu uji T untuk mengetahui pengaruh antar variabel, uji F merupakan pengujian kedua variabel independent dengan 1 variabel dependent dan koefisien determinasi yaitu mengetahui seberapa pengaruh variabel yang telah diuji.

Tabel 4.6 Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,431	0,620		2,308	0,029
Skor Pengawasan Kerja	0,228	0,072	0,243	3,166	0,004
Skot Loyalitas Kerja	0,580	0,059	0,758	9,874	0,000

a. Dependent Variable: SKOR KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Peneliti, 2024

Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan menggunakan **uji t**. Metode ini digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh dari masing-masing variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Jika **t-hitung > t-tabel**, maka **Ho ditolak** dan **Ha diterima**, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.
2. Jika **t-hitung < t-tabel**, maka **Ho diterima** dan **Ha ditolak**, yang berarti tidak ada pengaruh signifikan antara masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Sebelum pengambilan keputusan secara parsial, terdapat prosedur penentuan t-tabel menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t\text{-tabel} = t(a:2; n - k - 1)$$

$$= t(0,05:2; 30-3-1)$$

$$= t(0,025; 26)$$

$$= t(2,055)$$

Keterangan:

n = Sampel

k = Jumlah variabel (bebas dan terikat)

$\alpha = 0,05$ = tingkat signifikan

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ untuk pengawasan kerja sebesar $3,166 > 2,055$ signifikan $0,004 < 0,05$. Dengan demikian variabel pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- b) Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ untuk loyalitas kerja sebesar $9,874 > 2,055$ signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian variabel loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

1) Uji F

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji F menggunakan SPSS yang didapatkan dari 30 responden dengan probabilitas 0,05 dapat dihasilkan sebagai berikut

Tabel 4.7 Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1011,527	2	505,764	1153,397	.000 ^b

Residual	11,839	27	0,438		
Total	1023,367	29			

a. Dependent Variable: SKOR KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), Skot Loyalitas Kerja, Skor Pengawasan Kerja

Sumber : Data Peneliti, 2024

Sebelum pengambilan keputusan secara simultan, terdapat prosedur penentuan Ftabel menggunakan rumus sebagai berikut:

$$F\text{-tabel} = Df 1 = k - 1$$

$$Df 2 = n - k$$

$$= F (2) (30)$$

$$= 3,316$$

Keterangan:

n= Sampel

k= Jumlah Variabel (bebas dan terikat)

Rumus diatas menghasilkan nilai F tabel yaitu 3,316 sesuai persentase distribusi F tabel. Hasil uji F diperoleh F hitung sebesar 1153,397 > F tabel 3,316 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka pengawasan kerja dan loyalitas kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Koefisien Determinasi

Mengenathui seberapa persen pengaruh antar variabel, apabila lebih dari 50% maka pengaruh dua variabel itu kuat. Berikur Koefisien determinasi ditetntukan di tabel nilai Adjusted R Square, sebagaimana diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.8 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.994 ^a	0,988	0,988	0,662

a. Predictors: (Constant), Skot Loyalitas Kerja, Skor Pengawasan Kerja

b. Dependent Variable: SKOR KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Peneliti, 2024

Dari hasil uji Adjusted R Square diatas, berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai sebesar 0,988. Dengan demikian besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel pengawasan kerja, loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 98,8%. Sedangkan sisanya 2,2% di jelaskan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini. Artinya kemampuan variabel independen dalam penelitian ini tergolong tinggi untuk menjelaskan variabel kinerja karyawan Suka GP Food Court.

1.2 Pembahasan

1.2.1 Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Suka GP Food Court Batam

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ untuk pengawasan kerja sebesar $3,165 > 2,055$ signifikan $0,004 < 0,05$. Dengan demikian variabel pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengawasan kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan melalui berbagai mekanisme, baik secara langsung maupun tidak langsung. Pengaruh ini dapat

positif atau negatif tergantung pada pendekatan yang digunakan (Harianto, & Saputra, 2020)

1.2.2 Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Suka GP Food Court Batam

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ untuk loyalitas kerja sebesar $9,874 > 2,055$ signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian variabel loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Loyalitas kerja adalah komitmen emosional dan dedikasi karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Loyalitas ini mencerminkan seberapa besar karyawan merasa terikat dengan tujuan, nilai, dan keberhasilan organisasi. Loyalitas kerja berperan penting dalam memengaruhi kinerja karyawan, yang mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kerjasama. Karyawan yang loyal berusaha menjaga standar kerja yang tinggi karena mereka merasa bertanggung jawab atas reputasi organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu membangun strategi untuk meningkatkan loyalitas karyawan guna menciptakan kinerja yang optimal (Hasibuan, 2021)

1.2.3 Pengaruh Pengawasan kerja dan loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Suka GP Food Court Batam

Hasil uji F diperoleh F hitung sebesar $1153,397 > F\text{ tabel } 3,316$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka pengawasan kerja dan loyalitas kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel pengawasan kerja, loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 98,8%. Sedangkan sisanya 2,2% di jelaskan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Pengawasan kerja dan loyalitas merupakan dua faktor penting yang berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan dalam organisasi. Kombinasi keduanya dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, efisien, dan kondusif untuk pengembangan karyawan. Pengawasan memastikan bahwa pekerjaan dilakukan sesuai standar, sementara loyalitas menciptakan motivasi intrinsik untuk mencapai hasil yang optimal. Kombinasi keduanya dapat meningkatkan kualitas, produktivitas, ketepatan waktu, dan kerjasama karyawan. Namun, implementasi yang tidak seimbang dapat merusak hubungan kerja, sehingga penting bagi manajemen untuk menjaga keseimbangan antara pengawasan dan loyalitas

BAB V

PENUTUP

1.1 Kesimpulan

Kesimpulan dari adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ untuk pengawasan kerja sebesar $3,165 > 2,055$ signifikan $0,004 < 0,05$. Dengan demikian variabel pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Suka GP Food Court.
2. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ untuk loyalitas kerja sebesar $9,874 > 2,055$ signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian variabel loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Suka GP Food Court.
3. Hasil uji F diperoleh F hitung sebesar $1153,397 > F\text{ tabel } 3,316$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka pengawasan kerja dan loyalitas kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Suka GP Food Court. Dengan demikian besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel pengawasan kerja, loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 98,8%. Sedangkan sisanya 2,2% di jelaskan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

1.2 Saran

Saran yang bisa disampaikan dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan Pengawasan Kerja

Mengingat pengawasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, manajemen Suka GP Food Court disarankan

173 untuk lebih memperkuat sistem pengawasan. Pengawasan yang efektif dapat dilakukan dengan menerapkan metode pengawasan yang lebih transparan, objektif, dan berorientasi pada peningkatan produktivitas karyawan. Penggunaan teknologi seperti absensi digital atau laporan kinerja berkala dapat menjadi pilihan untuk mempermudah pengawasan.

2. Mendorong Loyalitas Kerja

19 Loyalitas kerja terbukti memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen perlu fokus pada strategi peningkatan loyalitas, seperti menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan penghargaan atau apresiasi bagi karyawan yang berprestasi, serta membuka peluang pengembangan karier dan peningkatan keterampilan. Program pelatihan dan kegiatan *team-building* juga dapat membantu memperkuat loyalitas karyawan.

3. Optimalisasi Sinergi Pengawasan dan Loyalitas

13 Karena pengawasan kerja dan loyalitas kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh besar terhadap kinerja karyawan, manajemen perlu mengintegrasikan kedua variabel ini dalam kebijakan pengelolaan sumber daya manusia. Keseimbangan antara pengawasan yang ketat namun mendukung, serta upaya membangun loyalitas, akan menciptakan motivasi kerja yang lebih tinggi dan meningkatkan produktivitas karyawan.

Lampiran 3 Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH PENGAWASAN KERJA DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SUKA GP FOOD COURT BATAM

Yth. Sdr,

Perkenalkan nama saya Grace Desmawati Siahaan, Mahasiswa Politeknik Pariwisata Batam jurusan Manajemen Tata Hidangan. Mohon waktunya untuk mengisi kuesioner terlampir untuk keperluan Proyek Akhir saya yang berjudul "Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Suka Gp Food Court Batam". Sdr cukup memilih jawaban dengan memberikan (V) ceklis ke jawaban yang menurut anda sesuai dengan anda. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert dengan rentang nilai 1 sampai 5.

5 : Sangat Setuju (SS)

4 : Setuju (S)

3 : Netral (N)

2 : Tidak Setuju (TS)

1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

Jawaban anda dijamin kerahasiannya, data hanya untuk kepentingan akademik.

Jenis Kelamin :

Umur :

PENGAWASAN KERJA

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Atasan saya menetapkan standar hasil kerja yang jelas untuk setiap tugas yang diberikan					
2	Saya merasa standar hasil kerja yang ditentukan dapat dicapai dengan usaha yang wajar					
3	Hasil pekerjaan saya selalu diukur berdasarkan standar yang telah ditetapkan.					
4	Atasan saya secara konsisten mengevaluasi hasil pekerjaan saya					
5	Ketika terjadi penyimpangan dalam pekerjaan, atasan segera memberikan arahan untuk memperbaikinya					
6	Atasan saya memberikan solusi yang jelas untuk mengatasi masalah dalam pekerjaan					

7	Atasan saya mengambil tindakan tegas untuk memastikan pekerjaan berjalan sesuai rencana					
8	Jika diperlukan, atasan saya segera melakukan tindakan untuk menyelesaikan hambatan dalam pekerjaan					

LOYALITAS KERJA

NO	PERTANYAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya bersedia tetap bekerja di perusahaan ini meskipun menghadapi tantangan atau kesulitan				
2	Saya merasa nyaman dan ingin bertahan lama di perusahaan ini				
3	Saya bersedia mengorbankan waktu pribadi untuk menyelesaikan tugas perusahaan				
4	Saya merasa pekerjaan di perusahaan ini lebih penting daripada kepentingan pribadi dalam situasi tertentu				
5	Saya bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan tugas yang mendesak				
6	Saya tidak keberatan jika harus bekerja di luar jam kerja ketika perusahaan membutuhkan				
7	Saya sering menceritakan hal-hal positif tentang perusahaan ini kepada orang lain.				
8	Saya bangga menjadi bagian dari perusahaan ini dan merekomendasikannya kepada orang lain.				
9	Saya selalu bersedia bekerja sama dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan perusahaan				
10	Saya merasa kerja tim penting dan mendukung rekan kerja dalam tugas mereka				

KINERJA KARYAWAN

NO	PERTANYAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya selalu memastikan hasil pekerjaan saya memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan				
2	Saya berusaha memberikan hasil kerja yang bebas dari kesalahan				
3	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target jumlah pekerjaan yang telah ditentukan				
4	Saya mampu menjaga konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang cukup banyak				

5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.				
6	Saya mampu mengelola waktu dengan baik untuk menyelesaikan tugas dengan tepat waktu				
7	Saya bersedia membantu rekan kerja untuk menyelesaikan tugas bersama-sama				
8	Saya bekerja sama dengan tim untuk mencapai tujuan perusahaan dengan efektif.				

Lampiran 4 Master Data

PENGAWASAN KERJA (X1)										LOYALITAS KERJA (X2)										KINERJA KARYAWAN (Y)									
No	1	2	3	4	5	6	7	8	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	JML
1	3	5	5	3	3	3	3	5	30	5	3	5	3	5	4	5	5	5	3	43	3	5	5	3	5	3	5	4	33
2	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	48	5	5	5	5	5	5	5	3	38
4	3	2	2	3	3	3	3	2	21	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	23	3	2	2	3	2	3	2	2	19
5	3	3	4	3	3	3	3	3	25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	4	3	3	3	3	3	25
6	3	3	5	3	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	5	3	3	3	3	3	26
7	5	4	4	5	5	5	5	4	37	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	43	5	4	4	5	4	5	4	4	35
8	4	4	5	4	4	4	4	4	33	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	43	4	4	5	4	4	4	4	4	33
9	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	48	5	5	5	5	5	5	5	3	38
10	4	3	4	4	4	4	4	3	30	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	36	4	3	4	4	3	4	3	3	28
11	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	40
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	2	2	2	16
14	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	32
15	5	3	3	5	5	5	5	3	34	3	5	3	5	3	3	3	3	3	5	36	5	3	3	5	3	5	3	3	30
16	3	4	3	3	3	3	3	4	26	3	3	4	3	4	5	4	3	3	3	35	3	4	3	3	4	3	4	5	29
17	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	48	5	5	5	5	5	5	5	3	38
18	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	32
19	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	24
20	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	32

21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49	5	5	5	5	5	5	5	4	39
22	3	5	3	3	3	3	3	3	5	28	3	3	5	3	5	3	5	3	3	3	36	3	5	3	3	5	3	5	3	30
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	36	4	4	4	4	4	4	4	3	31
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	24
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	32
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	24
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	32
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49	5	5	5	5	5	5	5	4	39
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	38	4	4	4	4	4	4	4	2	30
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	24

Lampiran 5 Output

Uji Validitas

Pengawasan Kerja

Correlations

		1Penentu an standar hasil kerja	2Penentu an standar hasil kerja	1Pengukur an hasil pekerjaan	2Pengukur an hasil pekerjaan	1Koreksi terhadap penyimpang an yang terjadi.	2Koreksi terhadap penyimpang an yang terjadi.	1Melakuk an tindakan	2Melakuk an tindakan	Skor Pengawas an Kerja
1Penentuan standar hasil kerja	Pearson Correlati on	1	.645**	.651**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	.645**	.956**
	Sig. (2- tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
2Penentuan standar hasil kerja	Pearson Correlati on	.645**	1	.749**	.645**	.645**	.645**	.645**	1.000**	.830**
	Sig. (2- tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
1Pengukura n hasil pekerjaan	Pearson Correlati on	.651**	.749**	1	.651**	.651**	.651**	.651**	.749**	.799**

38

38

13

	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
2Pengukuran hasil pekerjaan	Pearson Correlation	1.000**	.645**	.651**	1	1.000**	1.000**	1.000**	.645**	.956**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
1Koreksi terhadap penyimpangan yang terjadi.	Pearson Correlation	1.000**	.645**	.651**	1.000**	1	1.000**	1.000**	.645**	.956**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
2Koreksi terhadap penyimpangan yang terjadi.	Pearson Correlation	1.000**	.645**	.651**	1.000**	1.000**	1	1.000**	.645**	.956**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
1Melakukan tindakan	Pearson Correlation	1.000**	.645**	.651**	1.000**	1.000**	1.000**	1	.645**	.956**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

2Melakukan tindakan	Pearson Correlation	.645**	1.000**	.749**	.645**	.645**	.645**	.645**	1	.830**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Skor Pengawasan Kerja	Pearson Correlation	.956**	.830**	.799**	.956**	.956**	.956**	.956**	.830**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil Uji Reabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,968	8

Loyalitas Kerja

Correlations

		1Mampu bertahan	1Mau mengorbankan	2Mampu bertahan	2Mau mengorbankan	1Bersedia kerja lembur	2Bersedia kerja lembur	1Mempromosikan Perusahaan	2Mempromosikan Perusahaan	1Mau bekerja sama	2Mau bekerja sama
64	1Mampu bertahan	Pearson Correlation	1	.837**	.745**	.745**	.837**	.511**	.837**	1.000**	1.000**
		Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,004	0,000	0,000	0,000
		N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
50	1Mau mengorbankan	Pearson Correlation	.837**	1	.645**	.645**	1.000**	.532**	1.000**	.837**	.837**
		Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,002	0,000	0,000	0,000
		N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	2Mampu bertahan	Pearson Correlation	.745**	.645**	1	1.000**	.645**	0,349	.645**	.745**	.745**
		Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,059	0,000	0,000	0,000
		N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	2Mau mengorbankan	Pearson Correlation	.745**	.645**	1.000**	1	.645**	0,349	.645**	.745**	.745**
		Sig. (2-tailed)									
		N									

	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,059	0,000	0,000	0,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
1Bersedia kerja lembur	Pearson Correlation	.837**	1.000**	.645**	.645**	1	.532**	1.000**	.837**	.837**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,002	0,000	0,000	0,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
2Bersedia kerja lembur	Pearson Correlation	.511**	.532**	0,349	0,349	.532**	1	.532**	.511**	.511**	
	Sig. (2-tailed)	0,004	0,002	0,059	0,059	0,002		0,002	0,004	0,004	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
1Mempromosikan Perusahaan	Pearson Correlation	.837**	1.000**	.645**	.645**	1.000**	.532**	1	.837**	.837**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,002		0,000	0,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
2Mempromosikan Perusahaan	Pearson Correlation	1.000**	.837**	.745**	.745**	.837**	.511**	.837**	1	1.000**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,004	0,000		0,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
1Mau bekerja sama	Pearson Correlation	1.000**	.837**	.745**	.745**	.837**	.511**	.837**	1.000**	1	
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,004	0,000	0,000		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	

2Mau bekerja sama	Pearson Correlation	.745**	.645**	1.000**	1.000**	.645**	0,349	.645**	.745**	.745**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,059	0,000	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Skot Loyalitas Kerja	Pearson Correlation	.947**	.914**	.858**	.858**	.914**	.583**	.914**	.947**	.947**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil Reabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,967	10

Kinerja Karyawan

Correlations

		1Kualita s	2Kualita s	1Kuantita s	2Kuantita s	1Ketepata n waktu	2Ketepata n waktu	1Kerjasama .	2Kerjasama .	SKOR KINERJA KARYAWA N
1Kualitas	Pearson Correlatio n	1	.645**	.651**	1.000**	.645**	1.000**	.645**	0,349	.872**
	Sig. (2- tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,059	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
2Kualitas	Pearson Correlatio n	.645**	1	.749**	.645**	1.000**	.645**	1.000**	.532**	.918**
	Sig. (2- tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,002	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
1Kuantitas	Pearson Correlatio n	.651**	.749**	1	.651**	.749**	.651**	.749**	.436*	.833**
	Sig. (2- tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,016	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

85

5

15

2Kuantitas	Pearson Correlation	1.000**	.645**	.651**	1	.645**	1.000**	.645**	0,349	.872**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,059	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
1Ketepatan waktu	Pearson Correlation	.645**	1.000**	.749**	.645**	1	.645**	1.000**	.532**	.918**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,002	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
2Ketepatan waktu	Pearson Correlation	1.000**	.645**	.651**	1.000**	.645**	1	.645**	0,349	.872**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,059	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
1Kerjasama.	Pearson Correlation	.645**	1.000**	.749**	.645**	1.000**	.645**	1	.532**	.918**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,002	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
2Kerjasama.	Pearson Correlation	0,349	.532**	.436*	0,349	.532**	0,349	.532**	1	.590**
	Sig. (2-tailed)	0,059	0,002	0,016	0,059	0,002	0,059	0,002		0,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
SKOR KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.872**	.918**	.833**	.872**	.918**	.872**	.918**	.590**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reabilitas

Reliability Statistics

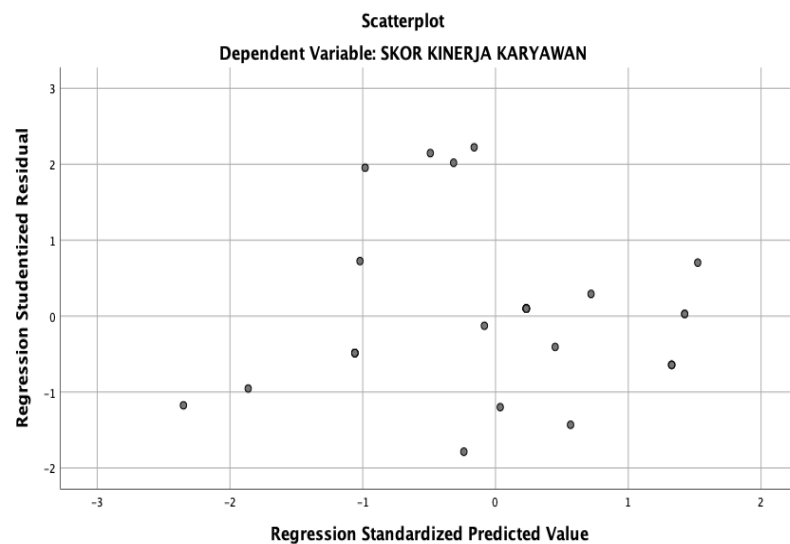
Cronbach's Alpha	N of Items
0,946	8

Uji Normalitas

Tests of Normality^{a,b,d,e,f}

		Kolmogorov-Smirnov ^c			Shapiro-Wilk		
Skor Loyalitas Kerja		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
SKOR KINERJA KARYAWAN	30	0,392	6	0,004	0,701	6	0,006
	36	0,329	4		0,895	4	0,406

Heterokedastisitas



Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,431	0,620			2,308	0,029		
Skor Pengawasan Kerja	0,228	0,072	0,243		3,166	0,004	0,073	13,754
Skor Loyalitas Kerja	0,580	0,059	0,758		9,874	0,000	0,073	13,754

a. Dependent Variable: SKOR KINERJA KARYAWAN

Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,431	0,620		2,308	0,029
Skor Pengawasan Kerja	0,228	0,072	0,243	3,166	0,004
Skot Loyalitas Kerja	0,580	0,059	0,758	9,874	0,000

a. Dependent Variable: SKOR KINERJA KARYAWAN

Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1011,527	2	505,764	1153,397	.000 ^b
Residual	11,839	27	0,438		
Total	1023,367	29			

a. Dependent Variable: SKOR KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), Skot Loyalitas Kerja, Skor Pengawasan Kerja

Koefisien Detrminasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.994 ^a	0,988	0,988	0,662

a. Predictors: (Constant), Skot Loyalitas Kerja, Skor Pengawasan Kerja

b. Dependent Variable: SKOR KINERJA KARYAWAN