

## Mengoptimalkan Kinerja Karyawan: Studi Pengaruh Pengawasan dan Semangat Kerja Pada Karyawan SPBU KM 626 Saradan

**Aprilia Eka Meganingtyas, M. Dian Ruhamak\***

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kadiri

\*Email: [dianru@unik-kediri.ac.id](mailto:dianru@unik-kediri.ac.id)

---

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the effect of supervision and work spirit on employee performance at SPBU KM 626 Saradan. In this context, effective supervision and a high work spirit play a crucial role in enhancing employee performance, which has a direct impact on service quality and customer satisfaction. The method used is a quantitative approach with an explanatory survey design, where data is collected through questionnaires distributed to SPBU employees a total of 48 respondents. The results of the regression analysis show that supervision, which encompasses input control, behavior, expenditure, supervision, and goal alignment, and work spirit, which includes presence, cooperation, work enthusiasm, and harmonious relationships, both have a significant impact on employee performance. The results of the F test show that both variables together contribute to improved performance. Therefore, it is recommended that SPBU management strengthen the supervision system and create an environment that supports employee morale, in order to improve productivity and deliver better service quality. This study offers valuable insights for developing more effective managerial strategies in the fuel distribution sector.*

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

### ABSTRAK

*Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengawasan dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan di SPBU KM 626 Saradan. Dalam konteks ini, pengawasan yang efektif dan semangat kerja yang tinggi memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, yang berdampak langsung pada kualitas layanan dan kepuasan pelanggan. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain survey eksplanatori, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan SPBU sejumlah 48 responden. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa pengawasan, yang terdiri dari kontrol masukan, perilaku, pengeluaran, supervisi, dan keselarasan tujuan, serta semangat kerja, yang meliputi presensi, kerjasama, kegairahan kerja, dan hubungan yang harmonis, keduanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Oleh karena itu, disarankan agar manajemen SPBU memperkuat sistem pengawasan dan menciptakan lingkungan yang mendukung semangat kerja karyawan, guna meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan yang lebih baik. Penelitian ini memberikan wawasan penting untuk pengembangan strategi manajerial yang lebih efektif di sektor distribusi bahan bakar.*

**Kata Kunci:** Kinerja Karyawan; Pengawasan; Semangat Kerja

---

### PENDAHULUAN

Lanskap persaingan kontemporer yang semakin ketat membuat keberhasilan organisasi semakin bergantung pada kinerja sumber daya manusia yang optimal. Sebagai tulang punggung efektivitas operasional, karyawan secara signifikan memengaruhi kualitas layanan dan hasil organisasi secara keseluruhan (Lionel et al., 2023). Hal ini khususnya terlihat di sektor Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU), di mana kinerja karyawan secara langsung memengaruhi kepuasan pelanggan, keselamatan, dan efisiensi operasional. Kualitas kinerja karyawan dalam konteks ini tidak hanya merupakan fungsi dari

kemampuan individu tetapi juga dibentuk oleh berbagai faktor organisasi dan psikologis, terutama pengawasan dan antusiasme kerja.

Pengawasan yang efektif mencakup lebih dari sekadar pemantauan aktivitas karyawan; ini melibatkan motivasi strategis staf untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kepatuhan mereka terhadap standar. Menurut (Hasibuan & Hasibuan, 2016; Siagian, 2014) pengawasan yang menggabungkan pengawasan dengan teknik motivasi menumbuhkan disiplin, akuntabilitas, dan peningkatan kinerja di antara karyawan. Pengawasan semacam itu menciptakan lingkungan di mana karyawan dibimbing, didukung, dan didorong untuk memenuhi harapan organisasi, sehingga meningkatkan kualitas layanan secara keseluruhan di SPBU.

Sejalan dengan pengawasan, antusiasme kerja memainkan peran yang sama pentingnya dalam membentuk kinerja karyawan. (Robbins & Judge, 2017) menekankan bahwa antusiasme di tempat kerja mencerminkan motivasi intrinsik, komitmen, dan kemauan karyawan untuk mengerahkan upaya ekstra. Antusiasme kerja yang tinggi berkontribusi pada peningkatan loyalitas, perilaku proaktif, dan produktivitas, yang penting untuk mempertahankan standar tinggi yang dibutuhkan dalam layanan distribusi bahan bakar. Karyawan yang antusias cenderung lebih terlibat secara positif dengan pelanggan, menangani tanggung jawab layanan dengan tekun, dan berkontribusi pada lingkungan kerja yang harmonis.

Meskipun pengawasan dan antusiasme kerja secara teoritis penting, tantangan praktis tetap ada di sektor SPBU. Pengamatan mengungkapkan masalah seperti disiplin yang buruk, kurangnya inisiatif, dan seringnya kesalahan layanan, yang menunjukkan kekurangan dalam praktik pengawasan atau motivasi karyawan yang rendah. Masalah-masalah ini dapat membahayakan kualitas layanan, mengurangi kepuasan pelanggan, dan mengganggu keselamatan operasional. Oleh karena itu, memahami interaksi antara pengawasan, antusiasme kerja, dan kinerja karyawan sangat penting untuk merancang strategi manajemen yang efektif (Luthfi et al., 2022).

Sejumlah penelitian terdahulu juga mendukung temuan ini, seperti yang dilakukan oleh (Urmila, 2025; Wulanda et al., 2024) yang menemukan bahwa pengawasan yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan karena memberikan kontrol yang baik atas pelaksanaan tugas dan memberi umpan balik yang konstruktif. (Basri & Rauf, 2021; D. A. D. Nasution, 2019; Sari et al., 2020) juga mengungkapkan bahwa semangat kerja yang tinggi berhubungan langsung dengan peningkatan kinerja karyawan, karena karyawan yang semangat cenderung lebih produktif dan memiliki motivasi tinggi dalam pekerjaan mereka. Sementara itu, penelitian (Fadilah et al., 2024; Hasrim et al., 2024; Juliati & Fitria, 2024; Patoda & Lumintang, 2024; Santika & Antari, 2020) menekankan bahwa semangat kerja berkontribusi pada kinerja yang lebih baik karena karyawan dengan semangat tinggi cenderung lebih inovatif dan proaktif dalam menyelesaikan tugas.

Namun, meskipun pengawasan dan semangat kerja memiliki dasar teori yang kuat, praktik di lapangan menunjukkan adanya masalah seperti disiplin yang buruk, kurangnya inisiatif, dan seringnya kesalahan layanan di sektor SPBU. Masalah-masalah ini memperburuk kualitas layanan, yang tentunya berdampak pada kepuasan pelanggan dan keselamatan operasional (Alexandro et al., 2021).

Mengingat terbatasnya penelitian empiris yang secara khusus membahas hubungan ini dalam industri SPBU, studi ini bertujuan untuk menjembatani kesenjangan tersebut. Dengan mengkaji secara sistematis bagaimana pengawasan dan semangat kerja memengaruhi kinerja karyawan di gerai SPBU, penelitian ini berupaya menghasilkan wawasan yang dapat menginformasikan praktik manajerial. Temuan ini diharapkan dapat memberikan panduan berharga untuk mengembangkan intervensi terarah yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi karyawan, memperbaiki mekanisme pengawasan, dan pada akhirnya meningkatkan standar kualitas layanan di sektor distribusi bahan bakar. Wawasan tersebut akan berkontribusi untuk memperkuat ketahanan dan daya saing organisasi di pasar yang semakin menuntut.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan desain survei eksplanatori (Sugiyono, 2019) untuk menganalisis pengaruh pengawasan dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan di Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU). Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana kedua faktor tersebut mempengaruhi kualitas kinerja karyawan dalam operasional SPBU.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di SPBU 626 berjumlah 48 orang yang menjadi objek studi. Oleh karena populasi kurang dari 100 maka diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel (Arikunto, 2019; Ruhamak & Rahmadi, 2019). Jenis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder yang bersumber dari kuesioner, observasi dan wawancara serta literatur review.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang terdiri dari tiga bagian utama: Bagian pertama untuk mengukur pengawasan, yang akan berisi pertanyaan terkait teknik pengawasan, kedekatan pengawasan dengan karyawan, serta pengaruh pengawasan terhadap perilaku karyawan. Bagian kedua untuk mengukur semangat kerja, dengan pertanyaan yang berfokus pada motivasi intrinsik, komitmen karyawan, dan upaya ekstra yang dilakukan karyawan di tempat kerja. Bagian ketiga untuk mengukur kinerja karyawan, dengan pertanyaan mengenai efektivitas tugas, kepuasan pelanggan, dan kualitas layanan yang diberikan oleh karyawan.

Skala pengukuran menggunakan skala *Likert* dengan lima pilihan jawaban, yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Data akan dikumpulkan melalui distribusi kuesioner kepada sampel yang telah ditentukan. Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh pengawasan dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan. Analisis ini akan menunjukkan seberapa besar kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, serta interaksi di antara keduanya. Sebelum analisis dilakukan, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen untuk memastikan kualitas data yang diperoleh (Ghozali, 2019).

Selanjutnya dilakukan analisis regresi berganda, uji hipotesis serta koefisien determinasi (Ghozali, 2019) akan digunakan untuk menarik kesimpulan tentang pengaruh pengawasan dan antusiasme kerja terhadap kinerja karyawan di SPBU. Penelitian ini juga akan memberikan rekomendasi untuk peningkatan strategi manajerial di SPBU, khususnya dalam hal pengawasan yang lebih efektif dan pengembangan budaya kerja yang positif. Dengan pendekatan ini, diharapkan penelitian dapat memberikan wawasan yang mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di sektor SPBU, serta memberikan panduan untuk meningkatkan kualitas layanan dan kepuasan pelanggan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Pemilihan responden ini didasarkan pada tujuan penelitian yang ingin mengeksplorasi pengaruh pengawasan dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan SPBU. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini telah dirancang secara sistematis dan mencakup sejumlah pernyataan yang dianggap representatif untuk setiap variabel. Secara rinci, terdapat 5 (lima) pernyataan untuk menggambarkan variabel pengawasan (X1), yang dibentuk dari 5 item pernyataan yaitu kontrol masukan, kontrol perilaku, kontrol pengeluaran, supervisi dan keselarasan tujuan; 4 pernyataan untuk variabel Semangat Kerja (X2), yang digambarkan oleh presensi, kerjasama, kegairahan kerja dan hubungan yang harmonis; serta 5 pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) berupa Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Keandalan, Inisiatif dan Pengetahuan Kerja. Seluruh pernyataan tersebut kemudian diuji untuk menilai seberapa besar korelasi masing-masing item dengan total skor variabelnya, sehingga hanya item yang valid dan relevan yang digunakan dalam analisis lebih lanjut. Seluruh 48 kuesioner telah terdistribusi dengan baik kepada responden yang ditargetkan dan berhasil dikembalikan dalam jumlah yang dapat dianalisis.

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas Kuesioner

| Item | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|------|----------|---------|------------|
| X1.1 | 0,796    | 0,284   | Valid      |
| X1.2 | 0,949    | 0,284   | Valid      |
| X1.3 | 0,905    | 0,284   | Valid      |
| X1.4 | 0,931    | 0,284   | Valid      |
| X1.5 | 0,889    | 0,284   | Valid      |
| X2.1 | 0,664    | 0,284   | Valid      |
| X2.2 | 0,767    | 0,284   | Valid      |
| X2.3 | 0,393    | 0,284   | Valid      |
| X2.4 | 0,630    | 0,284   | Valid      |
| Y1.1 | 0,699    | 0,284   | Valid      |
| Y1.2 | 0,686    | 0,284   | Valid      |
| Y1.3 | 0,845    | 0,284   | Valid      |
| Y1.4 | 0,868    | 0,284   | Valid      |
| Y1.5 | 0,737    | 0,284   | Valid      |

Berdasarkan hasil uji validitas yang tercantum dalam tabel sebelumnya dan melibatkan 48 responden dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05, diketahui bahwa nilai  $r$  tabel adalah 0,388. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid, karena nilai koefisien korelasi masing-masing item lebih besar dari nilai  $r$  tabel. Oleh karena itu, seluruh item pertanyaan dalam kuesioner dianggap layak dan sahih untuk digunakan dalam penelitian lanjutan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator dari variabel-variabel dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan untuk dianalisis lebih lanjut

#### Uji Reliabilitas

Dari tabel 2, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* pada Variabel Pengawasan sebesar 0,824 di mana nilai ini lebih besar di banding 0,70 sehingga variabel Pengawasan dinyatakan Reliabel (handal). pada variabel Semangat Kerja memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,728 yang lebih besar dari 0,70 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Semangat Kerja dinyatakan reliabel atau handal. Pada variabel Kinerja Karyawan nilai *Cronbach alpha* sebesar 0,798 di dimana lebih besar dari nilai *Cronbach alpha* standar yaitu 0,70, sehingga variabel Kinerja Karyawan dinyatakan reliabel (handal). Sehingga dapat dikatakan bahwa hasil tersebut memenuhi standar reliabilitas yang lebih ketat.

**Tabel 2.** Hasil Uji reliabilitas

| Variabel         | Jumlah Item | Cronbach Alpha | Batas Kritis | Keterangan |
|------------------|-------------|----------------|--------------|------------|
| Pengawasan       | 5           | 0,824          | 0,70         | Reliabel   |
| Semangat Kerja   | 4           | 0,728          | 0,70         | Reliabel   |
| Kinerja Karyawan | 5           | 0,798          | 0,70         | Reliabel   |

Sumber : Data Primer diolah oleh Peneliti (2025)

**Tabel 3.** Hasil Uji Normalitas

| Skewness  |            | Kurtosis  |            |
|-----------|------------|-----------|------------|
| Statistic | Std. Error | Statistic | Std. Error |
| .468      | .343       | .620      | .674       |

**Tabel 4.** Hasil Uji Auto korelasi

| Model                                                 | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------------------------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1                                                     | .796 <sup>a</sup> | .633     | .617              | 2.523                      | 1.905         |
| a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Pengawasan |                   |          |                   |                            |               |
| b. Dependent Variable: Kinerja                        |                   |          |                   |                            |               |

**Tabel 5.** Hasil Uji Multikolinieritas

| Model          | Collinearity Statistics |       |
|----------------|-------------------------|-------|
|                | Tolerance               | VIF   |
| Pengawasan     | .948                    | 1.055 |
| Semangat Kerja | .948                    | 1.055 |

**Tabel 6.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Model          | Unstandardized Coefficients |            | t     | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|-------|------|
|                | B                           | Std. Error |       |      |
| (Constant)     | 2.776                       | 1.382      | 2.008 | .051 |
| Pengawasan     | -.029                       | .051       | -.575 | .568 |
| Semangat Kerja | -.018                       | .084       | -.211 | .834 |

### Uji Asumsi Klasik

Terlihat bahwa rasio skewness =  $0,468 / 0,343 = 1,364$ ; sedang rasio kurtosis =  $0,620 / 0,674 = 0,919$ . Karena rasio skewness dan rasio kurtosis berada di antara  $-2$  hingga  $+2$ , maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data adalah normal. Langkah selanjutnya adalah menetapkan nilai dL dan dU. Caranya adalah dengan menggunakan derajat kepercayaan 5%, sampel (n) yang kita miliki sebanyak 48 observasi, dan variabel penjelas sebanyak 2 maka dapatkan nilai dL dan dU sebesar 1,46 dan 1,59. Maka dapat disimpulkan bahwa model ini tidak terdapat gejala auto korelasi. Dapat dilihat bahwa seluruh variabel penjelas memiliki nilai VIF kurang dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak memiliki masalah Multikolinieritas. Nilai t-statistik dari seluruh variabel bebas tidak ada yang signifikan secara statistik, sehingga dapat disimpulkan bahwa model ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

## Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil dari perhitungan statistik dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi linier berganda secara simultan sebagai berikut:

$$Y = 0,371 + 0.597X_1 + 0,452X_2 + e$$

Nilai konstanta sebesar 0,371 menunjukkan bahwa jika Pengawasan dan Semangat Kerja bernilai nol, maka nilai dasar Kinerja Karyawan berada pada tingkat 0,371 satuan. Ini mencerminkan kontribusi faktor-faktor lain di luar model yang turut memengaruhi kinerja, tetapi tidak dijelaskan secara eksplisit di dalam persamaan ini. Nilai konstanta ini penting sebagai *baseline* untuk memahami seberapa besar peningkatan kinerja yang dapat dicapai melalui pengaruh kedua variabel independen.

Koefisien Pengawasan = 0,597, menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam variabel Pengawasan, akan menyebabkan Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0,597 satuan, dengan asumsi bahwa Semangat Kerja tetap konstan. Nilai koefisien yang cukup besar ini mengindikasikan bahwa Pengawasan memiliki peran penting dalam membentuk dan meningkatkan kinerja individu maupun tim. Pengawasan yang efektif mencakup arahan yang jelas, kontrol terhadap tugas yang dilakukan, serta pemberian umpan balik yang konstruktif.

Koefisien Semangat Kerja = 0,452. Ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel Semangat Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,452 satuan, dengan asumsi bahwa Pengawasan tetap. Ini menunjukkan bahwa Semangat Kerja juga merupakan faktor signifikan yang berpengaruh terhadap kinerja. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi, antusias, dan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan hasil kerja yang lebih optimal.

# Uji T

Berdasarkan Tabel 7, dapat dijelaskan hasil dari uji parsial atau uji t sebagai berikut. Hasil perbandingan antara nilai koefisien regresi dengan *standart error* menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel pengawasan adalah sebesar 7,185 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Sementara itu, nilai t tabel pada derajat kebebasan (df) 48 adalah 2,014. Karena nilai t hitung (7,185) lebih besar dari nilai t tabel (1,677) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Selanjutnya, nilai t hitung untuk variabel semangat kerja adalah sebesar 3,325 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Nilai ini juga lebih besar dari t tabel (2,014), dan nilai signifikansi berada di bawah 0,05. Oleh karena itu, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan juga dapat diterima.

**Tabel 7.** Hasil Analisis Regresi

| Model          | Unstandardized Coefficients |            | t     | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|-------|------|
|                | B                           | Std. Error |       |      |
| (Constant)     | .371                        | 2.249      | .165  | .870 |
| Pengawasan     | .597                        | .083       | 7.185 | .000 |
| Semangat Kerja | .452                        | .136       | 3.325 | .002 |

**Tabel 8. Hasil Uji F**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 493.662        | 2  | 246.831     | 38.791 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 286.338        | 45 | 6.363       |        |                   |
|       | Total      | 780.000        | 47 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja

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

## **Uji F**

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh pengawasan (X1) dan semangat kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah  $0,000 < 0,05$ , dengan nilai  $F_{hitung} 38,791 > F_{tabel} 3,20$  hal ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari pengawasan dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan SPBU 626, dengan demikian disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima.

## **Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Hasil analisis terhadap variabel bebas dan variabel terikat pada tabel 4 menunjukkan bahwa nilai R Square mencapai 0,633. Ini mengindikasikan bahwa kedua variabel bebas, yaitu pengawasan (X1) dan semangat kerja (X2), berkontribusi sebesar 63,3% terhadap variabel terikat (Y), yaitu kinerja karyawan SPBU. Sementara itu, sisa 36,7% ( $100\% - 63,3\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU.**

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel pengawasan adalah sebesar 7,185 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai t hitung ini jauh lebih besar dari nilai t tabel (1,677) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

Pengawasan dalam penelitian ini terdiri dari beberapa indikator penting, yaitu kontrol masukan, kontrol perilaku, kontrol pengeluaran, supervisi, dan keselarasan tujuan. Masing-masing indikator ini berperan dalam memberikan arahan dan kontrol kepada karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka. Kontrol Masukan : Mengacu pada pengawasan terhadap sumber daya yang digunakan dalam proses kerja, yang memastikan bahwa input yang digunakan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kontrol Perilaku : Menekankan pada pengawasan terhadap tindakan dan sikap karyawan dalam menjalankan tugasnya, yang berfungsi untuk memastikan bahwa perilaku mereka sesuai dengan tujuan organisasi. Kontrol Pengeluaran : Pengawasan terhadap pengeluaran yang digunakan untuk menunjang operasional, memastikan bahwa sumber daya yang ada digunakan secara efisien. Supervisi: Pengawasan langsung yang dilakukan oleh atasan atau supervisor terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Keselarasan Tujuan : Pengawasan yang memastikan bahwa tujuan individu karyawan selaras dengan tujuan organisasi, menciptakan kesatuan visi yang memperkuat kinerja.

Penelitian oleh (Hakimah et al., n.d.; I. S. Nasution & Khair, 2022) mendukung hasil ini dengan menunjukkan bahwa pengawasan yang efektif memberikan dampak positif terhadap kinerja, karena karyawan yang merasa dipantau dengan baik cenderung untuk tetap fokus dan menjaga kualitas kerjanya. (Urmila, 2025; Widyacahya et al., 2018) juga menyatakan bahwa pengawasan yang baik meminimalkan potensi kesalahan dan meningkatkan efisiensi, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap kinerja individu di tempat kerja.

### **Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Nilai t hitung untuk variabel semangat kerja adalah sebesar 4,442 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih besar dari t tabel (1,984), serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Indikator-indikator yang mempengaruhi semangat kerja dalam penelitian ini terdiri dari presensi, kerjasama, kegairahan kerja, dan hubungan yang harmonis. Masing-masing indikator ini menggambarkan faktor-faktor yang memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan menciptakan iklim kerja yang produktif. Presensi : Kehadiran karyawan yang konsisten di tempat kerja merupakan indikasi semangat yang tinggi untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan baik. Kerjasama: Semangat kerja juga tercermin dalam kemampuan karyawan untuk bekerja dalam tim, membangun hubungan yang baik antar individu untuk mencapai tujuan bersama. Kegairahan Kerja : Karyawan yang memiliki semangat tinggi cenderung lebih antusias dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan, yang berkontribusi terhadap produktivitas. Hubungan yang Harmonis : Lingkungan kerja yang harmonis mendukung semangat kerja yang lebih tinggi, karena karyawan merasa dihargai dan memiliki hubungan yang baik dengan rekan-rekan dan atasan.

Penelitian (Dharmayati, 2015; Putra et al., 2023) menyatakan bahwa semangat kerja berhubungan langsung dengan motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang diterima karyawan. Semangat kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih maksimal, meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja mereka. (Dayanti et al., 2020) juga mengungkapkan bahwa semangat kerja yang tinggi mendorong individu untuk berinovasi dan meningkatkan performa mereka, sehingga berpengaruh positif terhadap kinerja.

### **Pengaruh Pengawasan dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil *F test* yang menunjukkan nilai *F* hitung sebesar 38,791 yang lebih besar dari *F* tabel 3,20, mengindikasikan bahwa kedua variabel, yaitu pengawasan dan semangat kerja, memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Artinya, kedua faktor ini, baik secara terpisah maupun bersama-sama, berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hasil ini mendukung pandangan bahwa pengawasan yang baik dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal, dan semangat kerja yang tinggi memperkuat dorongan tersebut. Dengan kata lain, pengawasan memberikan kerangka dan arahan bagi karyawan, sedangkan semangat kerja meningkatkan motivasi mereka untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ketika kedua faktor ini berfungsi secara optimal, maka kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa pengawasan dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Urmila, 2025) menyatakan bahwa pengawasan yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan karena pengawasan memberikan kontrol yang baik atas pelaksanaan tugas dan memberi umpan balik yang membangun. Selain itu, (Sukidi & Wajdi, 2017; Triono, 2024) juga menunjukkan bahwa semangat kerja yang tinggi berhubungan langsung dengan peningkatan kinerja karyawan, karena karyawan yang semangat cenderung lebih produktif dan memiliki motivasi tinggi dalam pekerjaan (Rahayu & Ruhamak, 2018).

### **SIMPULAN**

Penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan dan semangat kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di SPBU 626 Saradan. Pengawasan yang efektif, melalui kontrol masukan, perilaku, pengeluaran, supervisi, dan keselarasan tujuan, meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan. Semangat kerja, yang melibatkan presensi, kerja sama, kegairahan kerja, dan hubungan harmonis, juga berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil *F test* mengindikasikan bahwa keduanya, baik secara terpisah maupun bersama-sama, berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Manajemen SPBU 626 Saradan disarankan untuk terus memperkuat sistem pengawasan dan menciptakan lingkungan yang mendukung semangat kerja karyawan, melalui peningkatan kerja sama tim dan menjaga hubungan yang harmonis di tempat kerja. Hal ini akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, atau gaya kepemimpinan, guna mendapatkan gambaran lebih menyeluruh. Penelitian jangka panjang dapat dilakukan untuk melihat dampak berkelanjutan dari pengawasan dan semangat kerja terhadap kinerja. Selain itu, studi perbandingan dengan SPBU lain di daerah berbeda juga bisa memberikan perspektif lebih luas. Pendekatan kualitatif, seperti wawancara mendalam, dapat digunakan untuk memahami lebih dalam faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja dan pengawasan. Evaluasi intervensi pengawasan juga perlu dilakukan untuk mengetahui kebijakan yang paling efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

### **DAFTAR RUJUKAN**

- Alexandro, R., Uda, T., Hariatama, F. H., & Lestari, U. (2021). The effect of employee performance on consumer satisfaction at Setia Hotel, Puruk Cahu, Murung Raya. *International Journal of Social Science and Business*, 5(3), 399–404. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v5i3.38211>
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh semangat kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *YUME: Journal of Management*, 4(1), 22–30.
- Dayanti, P. R., Mohammad, I., & Yudha, P. (2020). Pengaruh knowledge management terhadap kinerja karyawan dengan individual innovation capability sebagai variabel intervening (Studi pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Malang Kawi). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 78(1), 1–9.
- Dharmayati, A. S. (2015). Pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 6(2), 429–450.



- Fadilah, A. D., Djabar, S. A., & Arif, M. R. (2024). Eksplorasi semangat kerja dan kemampuan dalam meningkatkan kinerja personel kepolisian (Studi kasus di bidang operasional Polda Kaltara). *YUME: Journal of Management*, 7(3), 1541–1555.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakimah, Y. (2021). Pengaruh pengawasan dan budaya kerja terhadap motivasi kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang. *Jurnal Motivasi*, 7(1), 1515–1524.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hasrim, H., Muthalib, A. A., & Asraf, A. (2024). Pengaruh pemberdayaan kerja, keterlibatan kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sultra Alam Perkasa. *YUME: Journal of Management*, 7(1), 1094–1106.
- Juliatin, A., & Fitria, I. J. (2024). Meningkatkan kinerja melalui semangat kerja dan sistem informasi manajemen di Toko Queen Bakery. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 4(2), 919–928.
- Lionel, L. K. G., Channuwong, S., & Wongmajarapinya, K. (2023). Human resource management and organizational performance. *International Journal of Advanced Research*, 11(5), 872–881. <https://doi.org/10.21474/ijar01/16940>
- Luthfi, A., Norawati, S., Zulher, Z., & Basem, Z. (2022). The effect of supervision, work motivation, and interpersonal communication on employee performance and organizational commitment as variables intervening. *IJEED (International Journal of Entrepreneurship and Business Development)*, 5(1), 92–104.
- Nasution, D. A. D. (2019). Pengaruh remunerasi dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis: Jurnal Program Studi Akuntansi*, 5(1), 71–80.
- Nasution, I. S., & Khair, H. (2022). Pengaruh pengawasan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui organization citizenship behavior pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. *JESYA (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1456–1469. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.745>
- Patoda, F. A., & Lumintang, G. G. (2024). Pengaruh profesionalisme, semangat dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 12(4), 262–273.
- Putra, A. T., Herawati, J., & Kurniawan, I. S. (2023). Pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, budaya organisasi, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(4), 1751–1765.
- Rahayu, B., & Ruhamak, M. D. (2018). Pengaruh kepemimpinan, insentif, remunerasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap). *Ekonika: Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 2(1), 1–22. <https://doi.org/10.30737/ekonika.v2i1.15>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Ruhamak, M. D., & Rahmadi, A. N. (2019). Pengaruh word of mouth, citra destinasi dan brand image terhadap keputusan konsumen dalam memilih lembaga kursus Bahasa Arab di Kota Pare-Kediri. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi Syariah*, 7(1), 1–19.
- Santika, I. P., & Antari, N. L. S. (2020). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan terhadap semangat kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar. *Widya Amerta: Jurnal Ekonomi dan Pariwisata*, 15(1), 40–51.
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1–18.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.



- Sukidi, & Wajdi, F. (2017). Pengaruh motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen Daya Saing*, 18(2), 79–91.
- Triono, F. (2024). *Pengaruh lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Subari 74 Larangan* [Skripsi tidak dipublikasikan]. Universitas Pembangunan Jaya.
- Urmila, I. A. P. N. (2025). *Pengaruh stres kerja, disiplin kerja, dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puri Bagus Candidasa* [Skripsi tidak dipublikasikan]. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Widyacahya, F., & Wulandari, R. D. (2018). Pengaruh pengawasan dan kondisi kerja terhadap keterlibatan kerja karyawan Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 6(1), 59–66.
- Wulanda, O. D., Wibowo, A., Lubis, A. L., & Fatimah, Z. (2024). Peran komunikasi interpersonal front office dalam meningkatkan pengalaman tamu di Asialink Hotel by Prasanthy Batam. *Jurnal Mekar*, 3(1), 19–24.