

# SKRIPSI

## PENGARUH PENGAWASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN BAGIAN PABRIK PADA PT. SURYA AGROLIKA REKSA DI KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan  
Gelar Sarjana Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Islam Riau*



OLEH

**TRI WAHYUDI**  
**NPM : 155210278**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU  
2021**

**ABSTRACT****THE EFFECT OF SUPERVISION ON MANUFACTURING'S EMPLOYEES  
PRODUCTIVITY AT PT. SURYA AGROLIKA REKSA,  
KUNTAN SINGINGI**

By

**Tri Wahyudi**

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work supervision on employee productivity. The research method used is descriptive quantitative method, and the data analysis technique used is simple linear regression analysis. The data collection used a questionnaire with a research sample of 33 respondents, for employees of the processing foreman and operators at PT. SAR in Kuntan Singingi Regency. The results of the study indicate that overall work supervision carried out on factory employees has been going well. Then for the productivity level of factory employees at PT. Surya Agrolika Mutual in Kuntan Singingi Regency has also been running well. From the results of data analysis shows that partially work supervision has a positive and significant effect on the productivity of factory employees at PT. Surya Agrolika Mutual in Kuntan Singingi Regency, with a large percentage of influence contribution is 57.50%.

**Keywords: Work Supervision, Employee Productivity.**

**ABSTRAK****PENGARUH PENGAWASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN BAGIAN PABRIK PADA PT. SURYA AGROLIKA REKSA DI KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**

Oleh

**Tri Wahyudi**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan kerja terhadap produktivitas karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif, dan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana. Adapun pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan sampel penelitian sebanyak 33 responden yaitu karyawan bagian mandor pengolahan dan operator pada PT. SAR di Kabupaten Kuantan Singingi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan pengawasan kerja yang dijalankan kepada karyawan bagian pabrik sudah berjalan dengan baik. Kemudian untuk tingkat produktivitas karyawan bagian pabrik pada PT. Surya Agrolika Reksa di Kabupaten Kuantan Singingi juga sudah berjalan dengan baik. Dari hasil analisis data menunjukkan bahwa secara parsial pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian pabrik pada PT. Surya Agrolika Reksa di Kabupaten Kuantan Singingi, dengan besar persentase sumbangan pengaruh yaitu 57,50%.

**Kata Kunci :PengawasanKerja, ProduktivitasKaryawan.**

## KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas limpahan berkah dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Shalawat beserta salam semoga senantiasa terlimpah curahkan kepada Nabi Muhammad SAW, kepada keluarganya, para sahabatnya, hingga kepada umatnya hingga akhir zaman, Aamiin.

Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau. Skripsi ini berjudul: **“Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Pabrik Pada PT. Surya Agrolika Reksa di Kabupaten Kuantan Singingi”**.

Dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu perkenankan pula penulis dengan kerendahan hati mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH, MCL., selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan izin penelitian kepada peneliti dalam penyelesaian skripsi ini.
2. Bapak Dr. Firdaus AR, SE, M.Si., Ak. CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
3. Bapak Abd. Razak Jer, SE, M.Si., selaku Pembimbing sekaligus Ketua Prodi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.

4. Bapak dan Ibu Dosen, dan Staf Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah mendidik dan membantu penulis dari awal perkuliahan hingga menyelesaikan perkuliahan ini.
5. Terimakasih penulis ucapkan untuk Bapak dan Ibu selaku orang tua yang telah membesarkan dan member motivasi kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan ini.
6. Pimpinan PT. SAR di Kabupaten Kuantan Singingi yang telah banyak membantu dalam pengambilan data yang berkaitan dengan penelitian ini.
7. Terimakasih penulis ucapkan untuk para sahabat dan buat teman-teman angkatan 2015 Prodi Manajemen S1 Universitas Islam Riau yang telah membantu penulis selama perkuliahan serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis sangat menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari pada sempurna, sehingga segala bentuk saran-saran, kritik dan masukannya yang membangun masih sangat diharapkan dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata penulis mengharapkan skripsi ini kiranya dapat menambah wawasan, pengetahuan dan bahan wacana serta tentunya memberikan manfaat yang sebesar-besarnya bagi kita semua.

Pekanbaru, Juli 2021

Penulis,

*Tri Wahyudi*

## DAFTAR ISI

<b>COVER</b> .....	i
<b>ABSTRACT</b> .....	ii
<b>ABSTRAK</b> .....	iii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iv
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	ix
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	x
<b>BAB I.PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1. Latar Belakang Masalah .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1.2. Perumusan Masalah .....	7
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	7
1.4. Sistematika Penulisan .....	9
<b>BAB II.TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS</b> .....	11
2.1. Produktivitas Karyawan .....	11
2.1.1 Pengertian Produktivitas Karyawan .....	11
2.1.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Produktivitas Karyawan .....	12
2.1.3 Manfaat Penilaian Produktivitas .....	16
2.1.4Strategi Untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan .....	17
2.1.5 Indikator Produktivitas Karyawan .....	22
2.2. Pengawasan Kerja .....	23
2.2.1Pengertian Pengawasan Kerja .....	23
2.2.2Tujuan dan Manfaat Pengawasan Kerja .....	25
2.2.3Proses Pelaksanaan Pengawasan Kerja .....	27
2.2.4 Prinsip dan Karakteristik Pengawasan Kerja .....	28
2.2.5Tahapan Dalam Pengawasan Kerja .....	30
2.2.6Faktor Yang Menyebabkan Perlunya Pengawasan Kerja .....	31
2.2.7 Indikator Pengawasan Kerja .....	32
2.3. Hubungan Pengawasan Kerja Dengan Produktivitas Karyawan .....	33

2.4. Penelitian Terdahulu .....	34
2.5. Kerangka Pemikiran.....	35
2.6. Hipotesis.....	36
<b>BAB III.METODE PENELITIAN .....</b>	<b>37</b>
3.1. Lokasi/Objek Penelitian.....	37
3.2. Operasioanal Variabel Penelitian.....	37
3.3. Populasi dan Sampel .....	38
3.4. Jenis dan Sumber Data.....	39
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.6. Teknik Analisis Data.....	41
<b>BAB IV. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....</b>	<b>45</b>
4.1.Sejarah Singkat PT. Surya Agrolika Reksa .....	45
4.2. Struktur Organisasi PT. Surya Agrolika Reksa .....	46
4.3. Tugas dan Wewenang Jabatan .....	48
4.4. Aktivitas Perusahaan.....	49
<b>BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>54</b>
5.1. Identitas Responden .....	54
5.1.1Jenis Kelamin Responden.....	54
5.1.2Umur Responden .....	55
5.1.3Tingkat Pendidikan Responden .....	56
5.1.4Lama Bekerja Responden .....	58
5.1.5 Bagian Pekerjaan Responden.....	59
5.2. Uji Instrumen Penelitian .....	59
5.2.1 Uji Validitas .....	60
5.2.2Uji Reliabilitas .....	62
5.3. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	63
5.3.1Analisis Pengawasan Kerja (X) .....	63
5.3.2Analisis Produktivitas Karyawan (Y) .....	74
5.4. Uji Normalistas Data.....	85
5.5. Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan .....	86

5.5.1 Analisis Regresi Linear Sederhana .....	86
5.5.2 Pengujian Hipotesis (Uji-t/ Parsial) .....	88
5.5.3 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	89
5.6. Pembahasan.....	89
<b>BAB VI PENUTUP</b> .....	91
6.1. Kesimpulan .....	91
6.2. Saran .....	92
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	93



## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2.1</b>	Kerangka Pemikiran Penelitian.....	35
<b>Gambar 5.1</b>	Hasil Pengujian Normalitas Data.....	85



## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1.1</b>	Data Karyawan Pabrik PMKS Pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) di Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2020 .....	3
<b>Tabel 1.2</b>	Data Hasil Produksi CPO Pada Pabrik PMKS di PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi .....	5
<b>Tabel 2.1</b>	Penelitian Terdahulu .....	34
<b>Tabel 3.1</b>	Operasional Variabel Penelitian .....	37
<b>Tabel 3.2</b>	Skala Pengukuran Kuesioner .....	41
<b>Tabel 5.1</b>	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	55
<b>Tabel 5.2</b>	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia .....	56
<b>Tabel 5.3</b>	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	57
<b>Tabel 5.4</b>	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	58
<b>Tabel 5.5</b>	Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Pekerjaan.....	59
<b>Tabel 5.6</b>	Hasil Pengujian Validitas.....	61
<b>Tabel 5.7</b>	Hasil Pengujian Reliabilitas.....	62
<b>Tabel 5.8</b>	Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Atasan pada PT. SAR di Kuansing Melakukan Pengawasan Langsung Secara Mendadak Pada Saat Karyawan Sedang Bekerja .....	64
<b>Tabel 5.9</b>	Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Atasan pada PT. SAR di Kuansing Melakukan Pengawasan Terhadap Karyawan Sebelum Dilakukannya Pekerjaan .....	65
<b>Tabel 5.10</b>	Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawanpada PT. SAR di Kuansing menyampaikan laporan kepada atasan terkait pekerjaan pada saat inspeksi langsung di lapangan.....	66
<b>Tabel 5.11</b>	Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawanpada PT. SAR di Kuansing menyampaikan laporan bulanan kepada atasan secara berkala terkait pekerjaan yang dilaksanakan.....	67

<b>Tabel 5.12</b>	Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Laporan yang disampaikan karyawan telah sesuai dengan intruksi dan tugas-tugas yang diberikan atasan.....	68
<b>Tabel 5.13</b>	Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan pada PT. SAR di Kuansing menyampaikan kendala yang dihadapi dilapangan kepada atasan.....	69
<b>Tabel 5.14</b>	Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan pada PT. SAR di Kuansing menyampaikan kepada atasan apabila ada penyimpangan-penyimpangan yang terjadi di lapangan .....	70
<b>Tabel 5.15</b>	Rekapitulasi Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Pengawasan Kerja (X) .....	72
<b>Tabel 5.16</b>	Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Hasil kerja yang dicapai karyawan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan .....	75
<b>Tabel 5.17</b>	Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Tingkat absensi karyawan saat ini.....	76
<b>Tabel 5.18</b>	Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan mutu yang baik.....	77
<b>Tabel 5.19</b>	Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Fasilitas kerja yang ada diperusahaaan saat ini telah memadai dalam mendukung kegiatan produksi.....	78
<b>Tabel 5.20</b>	Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Hubungan karyawan di perusahaan dengan rekan kerja .....	79
<b>Tabel 5.21</b>	Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Saya memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan.....	80
<b>Tabel 5.22</b>	Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Saya dapat memaksimalkan waktu pekerjaan di lingkungan kerja.....	81

<b>Tabel 5.23</b>	Rekapitulasi Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Produktivitas Karyawan (Y) .....	83
<b>Tabel 5.24</b>	Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana.....	87
<b>Tabel 5.25</b>	Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	89



## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Di era millennial saat ini perusahaan dituntut agar mampu untuk berkompetisi dan memenangkan persaingan. Sumber daya manusia sebagai modal dasar dalam menjalankan roda bisnisnya haruslah mampu dikelola dengan baik karena akan menentukan berbagai pelaksanaan kegiatan di perusahaan.

Sumber daya manusia atau karyawan merupakan aset terpenting dalam suatu perusahaan. Mengapa dikatakan aset, karena karyawanlah yang menggerakkan roda perusahaan agar berjalan sesuai dengan visi dan misi perusahaan tentunya. Jika diibaratkan sebuah kendaraan bermotor tanpa adanya roda, kendaraan tersebut tidak akan dapat dijalankan dengan sempurna dan sebagaimana mestinya. Begitu juga dengan karyawan di perusahaan, tanpa adanya karyawan yang memiliki kinerja yang baik, sudah barang tentu perusahaan tersebut tidak akan mampu memenangkan persaingan bisnis yang makin ketat saat ini.

Karyawan merupakan suatu aset yang begitu penting dan harus dijaga dengan baik oleh perusahaan, maka dari itu pihak manajer personalia harus bisa mengelola karyawan agar produktivitasnya tetap terjaga optimal sesuai dengan standar perusahaan. Dengan terjaganya produktivitas karyawan dengan baik, tentu nantinya akan mempengaruhi kemajuan perusahaan yang lebih baik pula kedepannya.

Produktivitas kerja karyawan merupakan cara bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang atau jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran (*input*) dan masukan (*output*) dalam satuan waktu tertentu.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan pada suatu perusahaan, salah satunya yaitu pengawasan yang merupakan salah satu dari fungsi manajemen. Pengawasan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karena dengan adanya pengawasan kerja yang baik maka sesuatu pekerjaan akan dapat berjalan dengan lancar dan dapat menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal. Pada setiap perusahaan memerlukan pengawasan dari pihak manajer. Pengawasan ini dilakukan oleh manajer sebagai suatu usaha dalam membandingkan apakah yang dilakukan telah sesuai dengan rencana yang ditetapkan atau belum. Hal ini juga berarti pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan atau hasil kerja yang dikehendaki.

Pengawasan ialah segenap kegiatan untuk meyakinkan dan menjamin bahwa tugas/pekerjaan telah dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Kebijakan yang telah digariskan dan perintah (aturan) yang diberikan.

PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) di Kabupaten Kuantan Singingi merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pertanian dan perkebunan kelapa sawit. Saat ini perusahaan telah mengembangkan berbagai usaha antara lain di bidang perkebunan, agro industry dan ekspor hasil perkebunan dengan menjalin usaha

kemitraan bersama masyarakat setempat di bidang budidaya perkebunan dan memasarkan hasil produksi dalam bentuk bahan baku maupun barang jadi. PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) di Kabupaten Kuantan Singingi memerlukan produktivitas yang tepat dalam memproduksi kelapa sawit baik kepunyaan perusahaan sendiri maupun kepunyaan masyarakat.

Penelitian ini mengambil lokasi di pabrik PMKS, untuk melihat data karyawan yang bekerja pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) di pabrik PMKS Kabupaten Kuantan Singingi, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1.1**  
**Data Karyawan Pabrik PMKS Pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) di Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2020**

No	Posisi / Jabatan	Jumlah Karyawan (Orang)
1	Maskep	1
2	Humas	1
3	Assisten	1
4	Assisten Sortasi dan Anggota	5
5	Danru dan Anggota	9
6	Ka. Bengkel dan Anggota	10
7	Ka. Listrik dan Anggota	3
8	Administrasi dan Anggota	3
9	Ka. Labor dan Anggota	6
10	Ka. Timbangan dan Anggota	3
11	Ka. Gudang dan Anggota	3
12	Mandor Pengolahan	2
13	Operator Loading Ramp dan Anggota	4
14	Operator Sterilizer dan Anggota	3
15	Operator Kernel dan Anggota	3
16	Operator Tippler dan Anggota	5
17	Operator Power House dan Anggota	3

No	Posisi / Jabatan	Jumlah Karyawan (Orang)
18	Operator Clarifikasi dan Anggota	2
19	Operator Boiler dan Anggota	4
20	Operator Press dan Anggota	4
21	Operator Loader dan Anggota	3
22	WTP dan Anggota	2
23	Serba-Serbi dan Anggota	4
<b>Total Jumlah Karyawan</b>		<b>84 Orang</b>

Sumber: PT. Surya Agrolika Reksa, 2021.

Penurunan produktivitas karyawan dalam perusahaan dapat dilihat dari hasil kerja dan kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) di Kabupaten Kuantan Singingi pada pabrik PMKS dalam menilai produktivitas karyawannya dapat dilihat dari (*output*) atau produk yang dihasilkan oleh perusahaan. Sebagaimana yang telah diketahui bahwa PT. SAR kegiatan atau aktivitasnya yaitu mengolah buah kelapa sawit menjadi produk setengah jadi yakni CPO (*Crude Palm Oil*) yang sering disebut minyak sawit mentah dan PKO (*Palm Kernel Oil*) atau sering disebut inti sawit.

Pada table 1.1 di atas adalah daftar sebagian sampel atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2010:130). Untuk menentukan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan memfokuskan kepada karyawan bagian mandor pengolahan dan operator dengan jumlah 33 orang responden. Hal ini dikarenakan dengan alasan karyawan pada jabatan/bagian ini yang menentukan produktivitas pengolahan pada pabrik PMKS. Untuk melihat hasil produksi CPO pada pabrik PMKS di PT. SAR Kabupaten Kuantan Singingi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.2**  
**Data Hasil Produksi CPO Pada Pabrik PMKS di PT. Surya Agrolika Reksa**  
**(SAR) Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi**

No	Bulan	Hasil Produksi CPO (Ton)		
		Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019
1	Januari	10.060	16.311	13.411
2	Februari	10.469	15.011	13.115
3	Maret	9.549	14.695	15.804
4	April	11.771	14.118	14.733
5	Mei	9.952	14.108	15.962
6	Juni	10.121	11.570	13.836
7	Juli	8.719	17.180	16.211
8	Agustus	11.947	16.530	17.230
9	September	18.848	13.889	14.827
10	Oktober	20.249	15.372	14.434
11	November	21.074	15.999	12.549
12	Desember	19.311	14.829	11.965
<b>Total Hasil Produksi Pertahun</b>		<b>162.070 Ton</b>	<b>179.612 Ton</b>	<b>174.077 Ton</b>

Sumber: PT. Surya Agrolika Reksa, 2021.

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, dapat dilihat dalam 3 tahun terakhir hasil produksi CPO yang dihasilkan Pabrik PMKS pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) di Kabupaten Kuantan Singingi mengalami keadaan yang berfluktuasi. Dimana pada tahun 2017 jumlah produksi CPO yaitu sebesar 162.070 Ton/tahun, kemudian pada tahun 2018 mengalami peningkatan menjadi 179.612 Ton/tahun, dan pada tahun 2019 mengalami penurunan hasil produksi CPO yaitu menjadi 174.077Ton/tahun. Dari data diatas dapat diindikasikan bahwa produktivitas karyawan pada PT. SAR di Kabupaten Kuantan Singingi belum sepenuhnya berjalan dengan optimal.

Pabrik minyak kelapa sawit (PMKS) pada PT. SAR di Kecamatan Singingi ini telah memiliki kemampuan kapasitas produksi yaitu 30 sampai 60 ton/jam. Pada

setiap lokasi pengembangan kebun kelapa sawit akan diikuti pula dengan pembangunan pabrik untuk menjamin penampungan produksi tandan buah segar (TBS) dari kebun tersebut.

Melalui wawancara non formal dengan pimpinan PT. SAR dan pra survey penelitian yang penulis lakukan di lapangan, terkait dengan produktivitas karyawan di pabrik PMKS dapat dikemukakan beberapa fenomena masalah antara lain:(1).Saat ini ada indikasi bahwa kuantitas hasil kerja karyawan dalam beberapa bulan terakhir terjadinya penurunan, ini dapat terlihat dari hasil kerja karyawan di perusahaan dan tingkat produksi produk (CPO) yang ada di perusahaan. (2).Dalam 6 bulan terakhir tingkat disiplin karyawan dalam bekerja mengalami penurunan, terlihat dari masih adanya karyawan yang datang tidak tepat waktu sesuai jam kerja perusahaan. (3).Masih kurangnya ketelitian karyawan dalam menjalankan pekerjaannya di pabrik, ini ditunjukkan masih adanya mesin pengolahan terjadi kerusakan disebabkan keteledoran karyawan dalam proses pengolahan buah kelapa sawit.

Selanjutnya adapun fenomena yang terjadi saat ini pada PT. SAR di Kabupaten Kuantan Singingi terkait pengawasan kerja antara lain: (1).Selama dilanda pandemi Covid19 pengawasan yang dilakukan atasan terhadap pekerjaan karyawan di perusahaan saat ini tergolong longgar, dan karena kurangnya pengawasan dari atasan para karyawan melakukan pekerjaannya dengan santai, sehingga hal ini dapat mengakibatkan kinerja karyawan tidak optimal.(2).Pengawasan kerja terkait inspeksi langsung atau pemeriksaan mendadak oleh atasan terhadap karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan saat ini terlihat kurang dijalankan.(3).Saat ini laporan lisan

yang disampaikan karyawan kepada atasannya terlihat jarang dilakukan, seperti: laporan mengenai kendala yang dihadapi dalam bekerja, laporan terhadap penyimpangan yang terjadi di lingkungan kerja, dan pemberian masukan atau saran-saran terkait persoalan kerja. Hal ini terjadi dikarenakan atasan perusahaan tidak memberlakukan lagi *breafing* pagi dengan alasan mencegah penularan Covid19 dengan menerapkan sistem *social distancing* di lingkungan perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan diatas,maka penulis tertarik mengangkat penelitian dengan judul “***Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Pabrik Pada PT. Surya Agrolika Reksa di Kabupaten Kuantan Singingi***”.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan dari uraian latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penulis dapat merumuskan pokok permasalahan yaitu:

1. Bagaimana pengawasan kerja dan produktivitas karyawan bagian pabrik pada PT. Surya Agrolika Reksa di Kabupaten Kuantan Singingi.
2. Apakah pengawasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan bagian pabrik pada PT. Surya Agrolika Reksa di Kabupaten Kuantan Singingi.

## **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang ingin dijawab, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis pengawasan kerja dan produktivitas karyawan bagian pabrik pada PT. Surya Agrolika Reksa di Kabupaten Kuantan Singingi.
- b. Untuk mengetahui menganalisis pengaruh pengawasan kerja terhadap produktivitas karyawan bagian pabrik pada PT. Surya Agrolika Reksa di Kabupaten Kuantan Singingi.

## 2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penulisan yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi peneliti, untuk mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang selama ini didapat semasa pendidikan dan dituangkan dalam bentuk penulisan ilmiah.
- b. Bagi perusahaan, dengan adanya penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan informasi kepada pihak perusahaan khususnya pada PT. Surya Agrolika Reksa di Kabupaten Kuantan Singingi mengenai pengaruh pengawasan kerja terhadap produktivitas karyawan.
- c. Bagi peneliti lainnya, diharapkan dapat dijadikan sumber informasi yang bermanfaat yakni sebagai sumbangan pikiran dan referensi dalam melakukan penelitian yang sama pada tempat yang berbeda dengan penelitian ini untuk masa mendatang.

#### 1.4 Sistematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

##### **BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

Dalam bab ini akan diuraikan tentang teori-teori yang relevan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

##### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini akan dijelaskan tentang lokasi penelitian, operasional variabel penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

##### **BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Pada bab ini akan diuraikan tentang sejarah singkat perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi, tugas serta aktivitas perusahaan.

##### **BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini akan diuraikan mengenai hasil penelitian, kemudian akan disajikan juga pembahasan sebagai intisari dari hasil penelitian.

## **BAB VI : PENUTUP**

Pada bab terakhir berisi dua sub bahasan yaitu kesimpulan dari penelitian dan saran sebagai bahan masukan untuk pihak terkait dengan penelitian ini.



## BAB II

### TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

#### 2.1 Produktivitas Karyawan

##### 2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

Pentingnya produktivitas untuk meningkatkan pemasukan bagi perusahaan sering kali disalahartikan, hal ini disebabkan kurangnya pemahaman individu tersebut terhadap pemahaman yang diharapkan oleh perusahaan. Produktivitas bagi suatu organisasi atau perusahaan disesuaikan dengan tujuan internal yang ingin dicapai.

International Labour Organization (ILO) yang dikutip oleh Hasibuan (2012:127), menyatakan bahwa maksud dari produktivitas adalah suatu perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber daya yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa: tanah, bahan baku dan bahan pembantu, pabrik, mesin-mesin dan alat-alat, serta tenaga kerja atau karyawan.

Menurut Danang (2012:203), produktivitas karyawan ialah suatu ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara *input* dan *output* yang digunakan perusahaan serta peran dari tenaga kerja yang dimiliki per satuan waktu.

Selanjutnya menurut Muchdarsyah (2013:12), produktivitas bisa diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang) atau jasa dengan masukan sebenarnya.

Menurut Sedarmayanti (2016:142), mengemukakan bahwa produktivitas adalah sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan. Dengan mengadakan perbaikan, maka diharapkan akan dapat menghasilkan barang dan jasa yang bermutu tinggi serta standar kehidupan yang lebih tinggi.

Kemudian menurut Paul Mali (dalam Sedarmayanti, 2011), mengungkapkan bahwa produktivitas karyawan merupakan cara bagaimana menghasilkan atau meningkat hasil barang atau jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran (*input*) dan masukan (*output*) dalam satuan waktu tertentu.

Berdasarkan dari pendapat ahli diatas, penulis menarik kesimpulan bahwa produktivitas karyawan merupakan suatu perbandingan hasil yang dicapai oleh seseorang karyawan pada waktu tertentu dengan menggunakan sumber daya yang ada.

### **2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan**

Produktivitas kerja karyawan memiliki peran yang begitu besar dalam menentukan suksesnya suatu organisasi atau perusahaan. Secara konseptual produktivitas manusia sering disebut sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa mutu dan kualitas kehidupan hari ini haruslah lebih baik dibandingkan dengan hari kemarin, dan esok harus lebih baik dari hari ini. Maka dari itu produktivitas dapat ditingkatkan melalui berbagai faktor yang dapat

dipenuhi. Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2009), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja antara lain yaitu:

1. Pengetahuan (*knowledge*), merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non-formal yang memberikan kontribusi pada seseorang di dalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan. Dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan tinggi, seorang pegawai diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif.
2. Keterampilan (*skills*), merupakan kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekaryaan. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pegawai-pegawai yang bersifat teknis. Dengan keterampilan yang dimiliki seseorang pegawai diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif. Keterampilan merupakan variabel yang bersifat utama dalam membentuk produktivitas. Dengan kata lain, jika seorang pegawai memiliki keterampilan yang baik maka akan semakin produktif.
3. Kemampuan (*abilities*), merupakan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Konsep ini jauh lebih luas, karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan Keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian apabila

seseorang mempunyai pengetahuan dan Keterampilan yang tinggi, diharapkan memiliki kemampuan yang tinggi pula, maka seseorang dapat melaksanakan aktivitas dengan tanpa ada permasalahan teknis.

4. Sikap (*attitude*), merupakan pernyataan evaluatif baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan-terhadap obyek, individu, atau peristiwa. Sikap (*attitude*) merupakan kebiasaan yang terpolakan. Jika kebiasaan yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan.
5. Perilaku (*behaviors*), operasionalisasi dan aktualisasi sikap seseorang atau suatu kelompok dalam atau terhadap suatu (situasi dan kondisi) lingkungan (masyarakat, alam, teknologi, atau organisasi). Perilaku manusia juga akan ditentukan oleh kebiasaan-kebiasaan yang telah tertanam dalam diri pegawai sehingga dapat mendukung kerja yang efektif atau sebaliknya. Dengan kondisi pegawai tersebut, maka produktivitas dapat dipastikan dapat terwujud

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011:214), faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan adalah sebagai berikut:

#### 1. Motivasi

Pada umumnya seseorang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan bekerja dengan rajin, semangat dan giat, sehingga akan dapat mencapai suatu prestasi kerja yang tinggi.

## 2. Kedisiplinan

Seseorang yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Karena kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan dan produktivitas kerja pun akan mengalami peningkatan.

## 3. Etos kerja

Secara umum orang yang memiliki etika yang baik dalam bekerja akan terlihat dari penampilan kerjanya sehari-hari berupa kerja sama, kehadiran, antusias, inisiatif, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan kreatifitas. Hal ini akan memberikan pengaruh yang begitu besar terhadap pencapaian produktivitas kerja yang optimal dan mampu membantu dalam pencapaian tujuan dari perusahaan.

## 4. Keterampilan

Dalam aspek tertentu apabila karyawan terampil dalam bekerja, maka akan lebih mampu dalam melaksanakan pekerjaan serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik.

## 5. Pendidikan.

Umumnya seseorang yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan pentingnya produktivitas.

Berdasarkan pendapat diatas, maka penulis dapat merumuskan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja ialah dipengaruhi dengan adanya pengetahuan, keterampilan dan kemampuan, sikap, perilaku atau etos kerja karyawan, kedisiplinan, motivasi dan tingkat pendidikan yang dimiliki seseorang karyawan tersebut.

### 2.1.3 Manfaat Penilaian Produktivitas

Menurut Muchdarsyah (2013:126), manfaat dari pengukuran atau penilaian produktivitas kerja karyawan antara lain sebagai berikut:

1. Umpan balik (*feed back*) pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.
2. Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian, misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
3. Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer dan demosi.
4. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
5. Untuk perencanaan dan pengembangan karir.
6. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses *staffing*.
7. Untuk mengetahui ketidak akuratan informal.
8. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

Selanjutnya menurut Simamora (2012:612), menyatakan faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu.

#### 2.1.4 Strategi Untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan

Pada dasarnya setiap perusahaan menginginkan karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Akan tetapi pada kasus dan waktu tertentu perusahaan menemukan persoalan produktivitas kerja yang rendah. Dalam menghadapi situasi seperti ini sebaiknya manajemen perusahaan mencari strategi untuk meningkatkan produktivitas.

Menurut Randall (dalam Haryani, 2002: 109), menyatakan bahwa program yang ditujukan untuk meningkatkan produktivitas dikelompokkan menjadi tiga bagian, antara lain yaitu sebagai berikut:

##### 1. Desain ulang lingkungan kerja

Produktivitas banyak dipengaruhi oleh variabel-variabel yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Oleh karena itu perusahaan harus menjamin bahwa pekerjaan dapat memaksimalkan produktivitas. Beberapa strategi desain ulang lingkungan kerja ialah:

- a. *Work site redesign* (ergonomik), merupakan suatu kegiatan untuk mendesain pekerjaan dan peralatan sehingga sesuai dengan kemampuan fisik manusia.
- b. Robotik, penggunaan robot-robot di perusahaan dimaksudkan untuk menggantikan tenaga manusia. Keunggulan penggunaan robot yaitu menurunkan biaya tenaga kerja dan dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas.

- c. Otomasi pekerjaan kantor. Dengan otomatisasi pekerjaan kantor diharapkan tugas-tugas dapat segera diselesaikan, sehingga produktivitas meningkat.
- d. Mengubah desain pekerjaan (*job design*). Pengubahan desain kerja dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas melalui peningkatan motivasi dan kepuasan karyawan. Disamping itu pengubahan desain kerja juga dimaksudkan untuk menghilangkan kejenuhan/kebosanan dalam bekerja. Pengubahan desain kerja dapat dilakukan melalui tiga cara yaitu: rotasi kerja, pengkayaan pekerjaan, dan pemekaran pekerjaan.
- e. Pengaturan kerja alternatif. Pengaturan kerja alternatif yang paling populer adalah *flextime*, perusahaan memberikan kebebasan kepada karyawan dalam hal waktu masuk kerja dan waktu pulang kerja, namun tetap harus memenuhi jam kerja yang telah ditetapkan.

## 2. Peningkatan partisipasi karyawan

Peningkatan partisipasi karyawan dapat meningkatkan produktivitas melalui peningkatan motivasi dan kepuasan. Dengan meningkatnya motivasi dan kepuasan, maka karyawan akan lebih besar kesediaannya dalam mencapai tujuan perusahaan. Peningkatan partisipasi karyawan dilakukan dengan beberapa cara, seperti: dalam pengambilan keputusan, dalam mengidentifikasi masalah dan memberikan saran-saran.

## 3. Intervensi pemerintah

Intervensi pemerintah untuk meningkatkan produktivitas dilakukan dengan mengeluarkan kebijakan dan program-program, yaitu:

- a. Kebijakan, pemerintah mengeluarkan berbagai kebijakan dalam upaya meningkatkan produktivitas diantaranya adalah kebijakan pendidikan, anggaran dalam bidang pendidikan, investasi, dan perizinan.
- b. Program-program. Program pemerintah dalam upaya meningkatkan produktivitas adalah dengan mendirikan balai-balai latihan seperti: balai latihan kerja, *Multi Media Training Centre*, dan transmigrasi.

Selanjutnya menurut R. Bruce McAfee dan William Poffenberger (1998), menyatakan bahwa strategi-strategi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan ialah sebagai berikut:

1. Menggunakan penguatan dan pembentukan positif

Satu arah untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan yaitu dengan cara memperbaiki penghargaan perilaku yang diinginkan tetapi buka perilaku yang tidak menyenangkan. Kapan, bagaimana, dan seberapa sering seorang karyawan harus dihormati ialah satu bagian integral dari pendekatan ini.

2. Menggunakan disiplin dan hukuman efektif

Pendekatan ini untuk meningkatkan produktivitas karyawan dengan menekankan pentingnya mempunyai dan memanfaatkan prosedur kedisiplinan efektif. Bagaimana dan kapan untuk disiplin seorang karyawan

agar betul-betul memperbaiki kinerjanya dan menghindari efek samping yang tidak diinginkan merupakan tujuan dari pendekatan ini.

3. Memperlakukan orang-orang dengan adil

Strategi ini untuk meningkatkan produktivitas karyawan, merekomendasikan bahwa para manajer memperlakukan karyawan mereka dengan adil atau meyakinkan karyawan bahwa pada kenyataannya mereka menerima perlakuan yang adil. Apa yang dimaksud memperlakukan dengan adil merupakan komponen-komponen penting pada strategi ini.

4. Memuaskan kebutuhan karyawan

Salah satu strategi penambahan produktivitas terbaik yang dikenal dan paling tua untuk menentukan apa yang dibutuhkan karyawan adalah agar membuat pemuasan kebutuhan tersedia. Pendekatan ini memerlukan satu pemahaman kebutuhan-kebutuhan dasar manusia dan cara orang-orang berbeda dalam penguatan kebutuhan-kebutuhan mereka.

5. Mengatur pekerjaan yang berhubungan dengan sasaran

Pendekatan ini membantah bahwa menentukan ukuran sasaran sulit bagi karyawan atau membiarkan karyawan untuk membuat sasaran bagi diri mereka dapat mengakibatkan produktivitas karyawan lebih tinggi.

6. Merestrukturisasi pekerjaan

Pendekatan ini merekomendasikan bahwa pekerjaan tersusun atau dirancang sedemikian rupa sehingga menyediakan karyawan dengan rasa pemenuhan prestasi dan tanggung jawab.

## 7. Ganjaran berdasarkan kinerja

Seorang penyelia menggunakan pendekatan ganjaran karyawan berdasarkan kualitas dan kuantitas pekerjaan mereka. Bagi bawahan produktivitas yang lebih tinggi berarti akan semakin besar ganjaran yang didapatkan. Para manajer yang menggunakan pendekatan ini menyadari bahwa senioritas dan pendidikan didalam dirinya bukanlah ukuran-ukuran yang tepat sebagai dasar pemberian ganjaran.

Menurut Vincent Gaspersz (2000:71), mengemukakan bahwa karakteristik umum dari karyawan yang produktif biasanya ditandai dengan beberapa hal, antara lain:

1. Secara terus menerus selalu mencari gagasan dan cara penyelesaian tugas agar lebih baik.
2. Selalu memberikan saran atau masukan untuk perbaikan secara sukarela.
3. Menggunakan waktu dengan efektif dan efisien.
4. Selalu melakukan perencanaan dengan menyertakan jadwal dan waktu.
5. Bersikap positif atas pekerjaannya.
6. Bisa berperan sebagai anggota tim kerjasama dengan baik, sebagaimana juga menjadi pemimpin tim kerjasama dengan baik.
7. Dapat memotivasi diri melalui dorongan dalam diri sendiri.
8. Memiliki pengetahuan dan pemahaman dengan baik terhadap pekerjaan dan mau menerapkannya dalam pekerjaan tersebut.
9. Mau menerima saran dan ide-ide yang lebih baik dari orang lain.

10. Hubungan antar pribadi dengan semua tingkatan manajemen dalam organisasi berlangsung baik.
11. Begitu menyadari dan mepedulikan masalah pemborosan dan inefisiensi dalam penggunaan sumber daya.
12. Memiliki tingkat kehadiran yang baik.
13. Mampu melampaui standar-standar kerja yang telah ditetapkan.
14. Selalu memiliki sesuatu hal yang baru dengan cepat.

#### **2.1.5 Indikator Produktivitas Karyawan**

Seperti yang dijelaskan Simamora (2012:612), faktor - faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu. Dalam penelitian ini peneliti mengukur produktivitas kerja dengan menggunakan indikator-indikator seperti berikut:

1. Kuantitas Kerja, meliputi:
  - a. Hasil yang dicapai sesuai standar yang ditetapkan.
  - b. Tingkat absensi karyawan.
2. Kualitas Kerja, meliputi:
  - a. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan mutu yang baik.
  - b. Fasilitas kerja yang memadai.
  - c. Hubungan dengan rekan kerja.
3. Ketepatan Waktu, meliputi:
  - a. Menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditetntukan.
  - b. Memaksimalkan waktu pekerjaan.

## 2.2 Pengawasan Kerja

### 2.2.1 Pengertian Pengawasan Kerja

Kata yang mirip mengenai pengawasan antara lain adalah mengawasi (*controlling*), pemantauan (*monitoring*), dan penyeliaan (*supervision*), dalam kegiatan yang dilakukan perusahaan perlu adanya sebuah pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu dan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan dan untuk menunjukkan kelemahan-kelemahan dan kesalahan-kesalahan dengan maksud untuk memperbaikinya dan mencegah agar tidak terulang kembali.

Pengawasan adalah segenap kegiatan untuk meyakinkan dan menjamin bahwa tugas/pekerjaan telah dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Kebijakan yang telah digariskan dan perintah (aturan) yang diberikan (Siagian, 2012:112).

Menurut Handoko (2011:358), penyebutan *controlling* lebih sering digunakan karena merupakan penetapan standar, pengukuran, pengoreksian atas penyimpangan atau tindakan perbaikan.

Pengawasan merupakan suatu proses pengamatan pelaksanaan pada seluruh kegiatan organisasi agar seluruh pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan yang telah direncanakan sesuai standar, metode, dan tindakan perbaikan. Perencanaan dan pengawasan merupakan dua hal yang penting yang tidak bisa dipisahkan (Natalia dalam Busro, 2018:142).

Pengawasan merupakan sebuah kegiatan yang dilakukan untuk pengendalian kepada seluruh karyawan, supaya karyawan tetap menaati peraturan yang berlaku sesuai rencana yang telah ditentukan. Terdapat 3 hal yang perlu diperhatikan, seperti : pengendalian, pengukuran kerja karyawan, penataan seluruh aturan dan pencapaian rencana (Hasibuan, 2012:14).

Robert J. Mocker (dalam Handoko, 2011:360), pengawasan adalah sebuah usaha dalam melakukan tindakan atau usaha secara sistematis, menetapkan standar pelaksanaan tujuan perencanaan, perancangan sistem informasi umpan balik, perbandingan kegiatan yang telah ditetapkan dengan standar, menentukan penyimpangan, mengoreksi dengan cara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan perusahaan, menjamin sumber daya perusahaan, mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Harold Koontz (dalam Busro, 2018:142), menyatakan bahwa pengawasan merupakan sebuah pengukuran pelaksanaan kerja, perbaikan terhadap pelaksanaan kerja, pengembalian pada rencana-rencana yang telah ditentukan, dan pencapaian tujuan perusahaan.

Pengawasan adalah suatu proses yang dilakukan oleh pemimpin kepada bawahannya mengenai perencanaan, perintah, tujuan, kebijakan pada perusahaan (Simbolon dalam Busro, 2018:142).

Pengawasan meliputi proses penetapan ukuran kinerja, pengambilan tindakan, pencapaian hasil yang diharapkan dan pengukuran kinerja yang telah ditetapkan (Schermerhorn dalam Matondang, 2012:14).

Menurut Terry (dalam Bangun, 2014:164), mengatakan bahwa pengawasan adalah suatu proses untuk menilai kesesuaian pekerjaan para anggota organisasi pada berbagai bidang dan berbagai tindakan manajemen dengan program yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pengawasan merupakan suatu usaha untuk melakukan kontrol terhadap karyawan dalam sebuah pekerjaan yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengukur pekerjaan karyawan sudah sesuai atau belum. Pengawasan yang berlebihan dapat menimbulkan masalah birokrasi, kreativitas menjadi terbatas, dan dapat merugikan perusahaan tersebut. Sedangkan perusahaan yang kurang dilakukan pengawasan dapat mengakibatkan pengurangan sumber daya dan sulit untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan (Busro, 2018:145).

Dari uraian beberapa ahli diatas dapat diambil kesimpulan bahwa pengawasan adalah proses pengamatan seluruh kegiatan-kegiatan perusahaan apakah segala sesuatunya sesuai dengan rencana yang telah dibuat, dengan tujuan menemukan kelemahan-kelemahan untuk memperbaikinya dan mencegah agar kesalahan yang pernah terjadi tidak terulang lagi dimasa mendatang.

### **2.2.2 Tujuan dan Manfaat Pengawasan Kerja**

Tujuan pengawasan adalah untuk mengetahui semua rencana, instruksi yang diberikan dan prinsip yang ditentukan telah sesuai dengan apa yang telah dibuat (Henry Fayol dalam Udaya, 2013:159).

Tujuan utama pengawasan untuk mengusahakan supaya apa yang direncanakan dapat sesuai menjadi kenyataan, mengubah kesalahan yang terjadi agar tidak menjadi kesalahan yang terus-menerus yang dapat merugikan sebuah perusahaan. Pengawasan yang baik oleh pimpinan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan dan meningkatkan semangat kerja agar sumber daya di perusahaan menjadi lebih baik. Pemimpin sebuah perusahaan harus langsung melakukan pengawasan kepada karyawan agar pimpinan mengetahui kesalahan yang dilakukan dan dapat memberikan teguran maupun bimbingan (Busro, 2018:146).

Pengawasan pada karyawan dapat diberikan suatu pengarahan supaya kegiatan yang telah direncanakan berjalan dengan baik, dengan adanya pengarahan oleh pimpinan diharapkan adanya kesatuan perintah (*unity of demand*) yang diperoleh dari kesamaan bahasa pada saat pelaksanaan, adanya hubungan secara langsung antara pimpinan dan karyawan, dan adanya hubungan timbal balik yang langsung oleh pimpinan dengan cepat dan tepat pada kegiatan yang telah direncanakan (Soekidjo dalam Busro, 2018:147).

Menurut Udaya (2013:159), tujuan pengawasan adalah untuk mencari sebuah kelemahan maupun kesalahan untuk diperiksa dan dilakukan pencegahan pengulangnya, supaya sebuah tindakan yang telah direncanakan dapat terwujud sesuai kenyataan.

Pengawasan dalam sebuah perusahaan perlu juga dilakukan sebuah penilaian untuk mengetahui proses dari pengawasan yang dilakukan, dan

mengetahui pengawasan tersebut dilakukan untuk mencari kesalahan atau membangun semangat karyawan dan melihat efeknya terhadap produktivitas dan kinerja karyawan. Pengawasan juga dilakukan agar pengembangan mutu pada karyawan tidak melakukan kesalahan yang berulang-ulang (Busro, 2018:149).

### **2.2.3 Proses Pelaksanaan Pengawasan Kerja**

Menurut Udaya (2013:160), menyatakan bahwa pengawasan dapat dilakukan jika ada rencana yang akan dicapai, ada standar yang jelas, kegiatan sudah dilakukan, dan sudah ada progres pencapaian hasil. Prasyarat pengawasan antara lain:

1. Pengawasan membutuhkan perencanaan.
2. Pengawasan membutuhkan struktur organisasi yang jelas.

Menurut Udaya (2013:161), langkah-langkah proses pengawasan yaitu sebagai berikut:

1. Penetapan standar karena perencanaan adalah tolak ukur untuk merancang pengawasan.
2. Evaluasi kinerja yang dicapai terhadap standar yang telah ditetapkan.
3. Perbaikan penyimpangan proses pengawasan apabila terjadi penyimpangan.

Menurut Burso (2018:150), menyatakan bahwa tahapan yang terdapat dalam proses pengawasan ada 3 yaitu standar yang disajikan dalam bentuk terukur, evaluasi perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan standar dan

koreksi kegiatan pengawasan bila terjadi perbedaan antara rencana dan pelaksanaan.

Menurut Soekidjo (dalam Busro, 2018:151), menyatakan bahwa terdapat beberapa hal yang penting dalam melakukan pengawasan yaitu:

1. Objek pengawasan, berupa produk atau barang yang dihasilkan, biaya yang digunakan, atau semua hal yang mencakup pelaksanaan.
2. Metode pengawasan, untuk mencari umpan balik melalui kunjungan langsung pada objek yang diawasi.
3. Proses pengawasan, harus dilakukan dengan baik agar tidak terjadi kesalahan dalam pelaksanaan.

#### **2.2.4 Prinsip dan Karakteristik Pengawasan Kerja**

Menurut Koonzt dan O'Donnel (dalam Manullang, 2012:174), suatu sistem pengawasan harus memiliki prinsip-prinsip sebagai berikut:

1. Merefleksikan sifat dan kebutuhan kegiatan yang harus diawasi.
2. Melaporkan penyimpangan yang terjadi.
3. Fleksibel.
4. Merefleksikan pola organisasi.
5. Ekonomi dalam pelaksanaan pengawasan.
6. Hasil evaluasi antara standar dan hasil pelaksanaan.
7. Diadakan tindakan korektif.

Menurut Siagian (2012:114), menyatakan bahwa fungsi pengawasan akan sesuai dengan yang diharapkan jika suatu pimpinan organisasi mengetahui prinsip-prinsip pengawasan, yaitu:

1. Pengawasan harus bersifat *fact finding* atau sesuai fakta tentang tugas yang dijalankan oleh organisasi, seperti: faktor biaya, tenaga kerja, sistem, prosedur kerja, struktur organisasi maupun faktor psikologis.
2. Pengawasan harus bersifat preventif yang berarti bahwa proses tersebut dapat mencegah munculnya penyimpangan dari rencana.
3. Pengawasan diarahkan kepada masa sekarang.
4. Pengawasan sebagai alat untuk meningkatkan efisiensi.
5. Pengawasan sebagai alat administrasi dan manajemen.
6. Proses pelaksanaan pengawasan harus efisien.
7. Pengawasan untuk menentukan apa yang tidak benar.
8. Pengawasan bersifat membimbing untuk meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas.

Menurut Handoko (2011:374), menyatakan bahwa supaya sistem pengawasan menjadi efektif harus memenuhi kriteria tertentu, antara lain:

1. Mengawasi kegiatan yang benar.
2. Tepat waktu atau disiplin.
3. Biaya efektif.
4. Tepat akurat.
5. Dapat diterima oleh yang bersangkutan.

### 2.2.5 Tahapan Dalam Pengawasan Kerja

Tahapan-tahapan dalam pengawasan diperlukan agar dapat berjalan sesuai rencana supaya berjalan lancar. Menurut Handoko (2011:362), tahapan-tahapan dalam pengawasan adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan (penetapan standar pelaksanaan), standar yang umum yaitu standar fisik, standar moneter, dan standar waktu.
2. Pelaksanaan pengukuran kegiatan, yang dapat ditanyakan dengan beberapa pertanyaan yaitu:
  - a. Berapa kali pelaksanaan dilakukan.
  - b. Apa bentuk pengukuran yang dilakukan.
  - c. Siapa yang terlibat dalam pengukuran.
  - d. Pengukuran pelaksanaan kegiatan nyata dengan cara observasi, lisan atau tertulis, metode otomatis atau inspeksi.
  - e. Standar perbandingan kegiatan.
  - f. Tindakan koreksi.

Menurut William H Newman (dalam Handoko, 2011:367), telah mengemukakan prosedur untuk penerapan sistem pengawasan yang terdiri dari 5 langkah dasar untuk semua tipe kegiatan pengawasan, antara lain:

1. Merumuskan hasil yang diinginkan.
2. Menetapkan petunjuk (*predictor*) hasil, indikator keberhasilan suatu rencana yang telah ditetapkan.
3. Menetapkan standar petunjuk dan hasil.

4. Menetapkan jaringan informasi dan umpan balik.
5. Menilai informasi dan mengambil tindakan koreksi.

Menurut Arnold S. Tannenbaum (dalam Winardi, 2016:229), mengemukakan bahwa terdapat 3 fase *controlling* yaitu fase legislatif, fase administratif, dan fase pemaksaan kehendak. Fase-fase ini sangat perlu dalam melaksanakan pengawasan seutuhnya.

#### **2.2.6 Faktor Yang Menyebabkan Perlunya Pengawasan Kerja**

Menurut Handoko (2011:366), ada berbagai faktor yang membuat pengawasan semakin diperlukan oleh setiap organisasi antara lain:

1. Perubahan lingkungan organisasi, yang menyebabkan munculnya inovasi produk yang terbaru secara terus-menerus.
2. Peningkatan kompleksitas organisasi yang memerlukan pengawasan lebih formal dan menyeluruh.
3. Kesalahan-kesalahan dari sistem pengawasan.
4. Sistem pengawasan untuk kebutuhan pengawasan menajer.

Menurut Busro (2018:161), mengatakan bahwa adapun faktor-faktor yang mewajibkan adanya pengawasan yaitu:

1. Sasaran individu dan organisasi diperlukan pengawasan untuk mengetahui bahwa bawahannya bertugas kearah sasaran organisasi.
2. Diperlukan pengawasan agar sasaran dapat dirumuskan dan direalisasikan.

### 2.2.7 Indikator Pengawasan Kerja

Menurut Siagian (2012: 115-116), adapun dimensi dan indikator yang dapat dijadikan pengukuran didalam pengawasan itu sendiri, yaitu sebagai berikut:

#### 1. Pengawasan Langsung

##### a. Inspeksi langsung

Inspeksi langsung adalah pengawasan yang dilakukan secara langsung atau pemeriksaan mendadak oleh atasan terhadap bawahan pada saat kegiatan sedang dilakukan.

##### b. Observasi di tempat (*on the spot observation*)

Observasi adalah pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahan sebelum kegiatan dilakukan.

##### c. Laporan di tempat (*on the spot report*)

Laporan di tempat adalah laporan yang disampaikan bawahan secara langsung kepada atasan saat mengadakan inspeksi langsung pada saat kegiatan sedang dilaksanakan.

#### 2. Pengawasan Tidak Langsung

##### a. Laporan tertulis

Laporan tertulis merupakan suatu pertanggungjawaban kepada atasan mengenai pekerjaan yang dilaksanakan, sesuai dengan instruksi dan tugas-tugas yang diberikan atasan.

b. Laporan lisan

Laporan lisan adalah laporan yang disampaikan bawahan secara langsung kepada atasan mengenai kendala yang dihadapi saat melaksanakan kegiatan, baik berupa penyimpangan ataupun saran-saran.

### 2.3 Hubungan Pengawasan Kerja Dengan Produktivitas Karyawan

Menurut Handoko (2011:359), menyatakan bahwa “pengawasan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja”. Sebab dengan adanya pengawasan kerja yang baik maka sesuatu pekerjaan akan dapat berjalan dengan lancar dan dapat menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal.

Pada setiap perusahaan memerlukan pengawasan dari pihak manajer. Pengawasan ini dilakukan oleh manajer sebagai suatu usaha membandingkan apakah yang dilakukan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Hal ini berarti juga pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan atau hasil kerja yang dikehendaki.

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa antara pengawasan kerja dengan kinerja karyawan saling memiliki hubungan dan keterkaitan yang erat, dengan pengawasan yang baik akan membantu kegiatan produksi pada suatu perusahaan. Dengan pengawasan ini kegiatan perusahaan akan dapat berjalan dengan lancar, sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh pihak

perusahaan dan dapat menjadikan karyawan menjadi lebih produktif. Dengan demikian akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan tidak terlepas dari penelitian-penelitian terdahulu yang pernah dilakukan sebagai bahan perbandingan dan kajian. Adapun hasil-hasil penelitian yang dijadikan perbandingan dengan penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah berikut:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul	Analisis	Hasil Penelitian
1	Hesti Karmila (2018)	Pengaruh pengawasan dan penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja karyawan perkebunan (Studi kasus karyawan bagian produksi pada PTPN V Sei Buatan).	Regresi linear berganda	Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan pengawasan dan penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN V Sei Buatan. Sumbangan pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas ini terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 43,80%.
2	Kartika Legawati (2014)	Pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan Bagian Pabrik (Kasus Karyawan Bagian Produksi PT. Pelita Agung Agrindustri di Duri).	Regresi linear sederhana	Pengawasan yang dilakukan atasan berpengaruh sangat signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian pabrik pada PT. Pelita Agung Agrindustri Duri.

No	Peneliti	Judul	Analisis	Hasil Penelitian
3	Yazid Ardiansyah (2015)	Pengaruh pengawasan terhadap produktivitas karyawan (Kasus karyawan bagian produksi PT. P&P Bangkinang).	Regresi linear sederhana	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengawasan terhadap karyawan bagian produksi pada PT. P&amp;P Bangkinang dinilai sudah baik.</li> <li>2. Produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. P&amp;P Bangkinang dinilai sudah baik.</li> <li>3. Pengawasan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga setiap peningkatan terhadap pengawasan, maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. P&amp;P Bangkinang.</li> </ol>

Sumber: Data Olahan, 2021.

## 2.5 Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran penelitian dapat dilihat pada gambar 2.1 dibawah ini:

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran Penelitian**

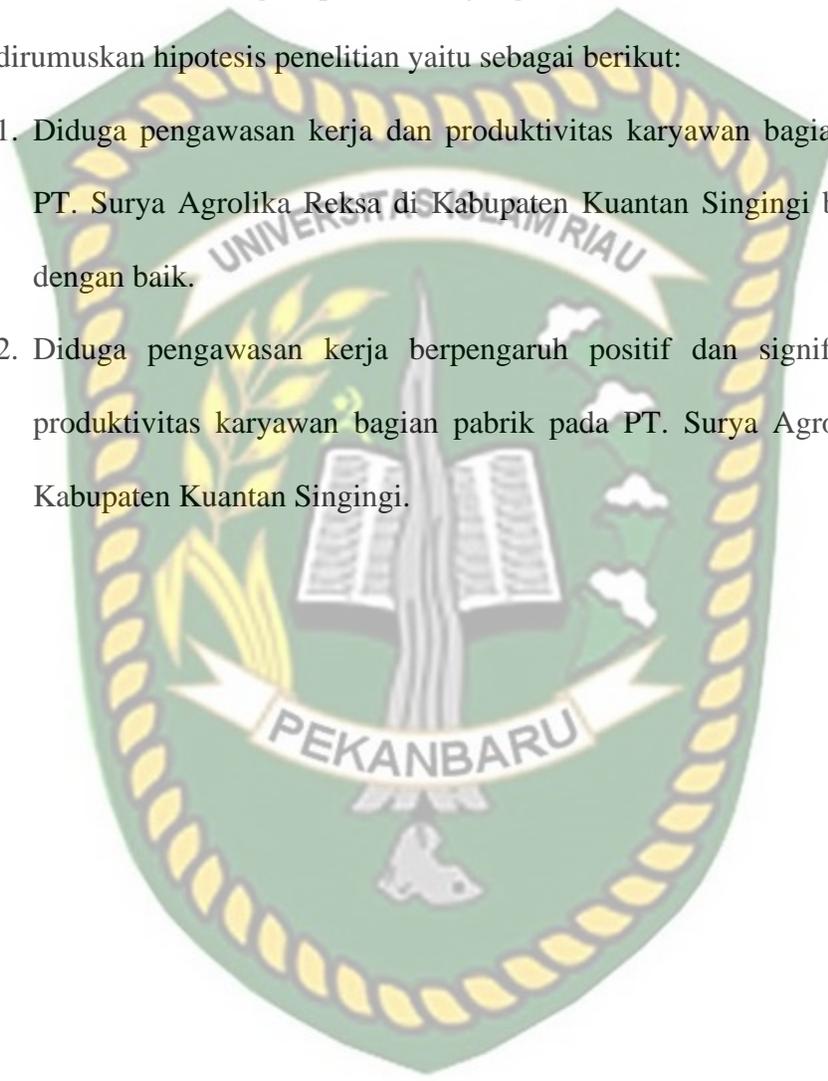


Sumber : Handoko, 2011.

## 2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang harus diuji kebenarannya, Berawal dari kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Diduga pengawasan kerja dan produktivitas karyawan bagian pabrik pada PT. Surya Agrolika Reksa di Kabupaten Kuantan Singingi belum berjalan dengan baik.
2. Diduga pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian pabrik pada PT. Surya Agrolika Reksa di Kabupaten Kuantan Singingi.



### BAB III METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi / Objek Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) yang berlokasi di Jalan Kuantan II Nomor 6, Desa Sei Teso Kecamatan Singingi - Kabupaten Kuantan Singingi, Provinsi Riau. PT. SAR merupakan salah satu perusahaan perkebunan kelapa sawit terbesar dan mempunyai beberapa pabrik pengolahan buah kelapa sawit yang ada di Kabupaten Kuantan Singingi.

#### 3.2 Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang akan dianalisis dalam pembahasan ini dapat didefinisikan sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel Penelitian**

No	Variabel / Definisi	Dimensi	Indikator	Skala
1	Pengawasan kerja (X), adalah segenap kegiatan untuk meyakinkan dan menjamin bahwa tugas/pekerjaan telah dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Kebijakan yang telah digariskan dan perintah (aturan) yang diberikan (Siagian, 2012:112).	1. Pengawasan Langsung 2. Pengawasan Tidak Langsung	a. Inspeksi langsung. b. Observasi di tempat. c. Laporan di tempat. d. Laporan tertulis (pertanggungjawaban mengenai pekerjaan kepada atasan). e. Laporan tertulis (kesesuaian instruksi dan tugas-tugas yang diberikan atasan). f. Laporan lisan (laporan mengenai kendala yang dihadapi). g. Laporan lisan (laporan terhadap penyimpangan yang terjadi).	Ordinal

No	Variabel / Definisi	Dimensi	Indikator	Skala
2	Produktivitas Karyawan (Y), adalah cara bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang atau jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran ( <i>input</i> ) dan masukan ( <i>output</i> ) dalam satuan waktu tertentu (Paul Mali dalam Sedarmayanti, 2011).	1. Kuantitas Kerja	a. Hasil yang dicapai sesuai standar yang ditetapkan. b. Tingkat absensi karyawan.	Ordinal
		2. Kualitas Kerja	c. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan mutu yang baik. d. Fasilitas kerja memadai. e. Hubungan dengan rekan kerja.	
		3. Ketepatan Waktu	f. Menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan. g. Memaksimalkan waktu pekerjaan.	

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021.

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013:115), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pabrik PMKS pada PT. Surya Agrolika Reksa di Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2020 yaitu berjumlah 84 orang karyawan.

## 2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2010:130). Untuk menentukan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan memfokuskan kepada karyawan bagian mandor pengolahan dan operator dengan jumlah 33 orang responden. Hal ini dikarenakan dengan alasan karyawan pada jabatan/bagian ini yang menentukan produktivitas pengolahan pada pabrik PMKS.

Teknik penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*, dimana dalam menentukan besarnya sampel penelitian berdasarkan pertimbangan tertentu.

### 3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini pada dasarnya ada 2 data. Adapun jenis dan sumber data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah :

#### 1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner langsung kepada responden atau karyawan yang menjadi objek dalam penelitian ini.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber yang secara tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data yang diperoleh untuk melengkapi data primer

yang didapatkan untuk mendukung dan menjelaskan masalah penelitian, yaitu sumber data yang diperoleh dari pihak PT. SAR Kuansing, jurnal, artikel dari internet, dan dari berbagai sumber lainnya.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini akan dipaparkan sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan mewawancarai responden sehubungan dengan permasalahan yang diteliti.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis yang relevan dengan masalah yang diteliti kepada responden yang ditulis kemudian untuk dijawab.

3. Observasi

Observasi yaitu dengan mengamati secara langsung objek yang diteliti dengan alasan untuk lebih mengetahui mengenai fenomena yang terjadi di lapangan terkait variabel penelitian.

4. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu dengan cara mengumpulkan data-data seperti struktur organisasi, sejarah singkat organisasi dan dokumen-dokumen lainnya sesuai dengan yang dibutuhkan terkait dengan penelitian ini.

### 3.6 Teknik Analisis Data

Untuk teknik analisis data yang akan digunakan penulis pada penelitian ini adalah dengan menggunakan :

1. Metode Deskriptif, yaitu penganalisaan data yang bersifat penjelasan atau penguraian dari data atau informasi yang dikaitkan dengan teori yang mendukung pembahasan.
2. Metode Kuantitatif, yaitu metode yang menunjukkan kepada peneliti dalam bentuk rumus-rumus. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan kerja (X) terhadap produktivitas karyawan (Y) pada PT. Surya Agrolika Reksa di Kabupaten Kuantan Singingi, maka penulis menggunakan analisa regresi linearsederhana yang melibatkan satu variabel X dan satu variabel Y (Hasan, 2009:250).

Untuk mendapatkan hasil dari data variabel, penulis mentransformasikan dari data kualitatif pada kuesioner menjadi data kuantitatif dengan memberikan skor atau bobot nilai pada kuesioner dengan ketentuan sebagai berikut:

**Tabel3.2**  
**Skala Pengukuran Kuesioner**

Kategori Pilihan Jawaban		Skor/Bobot Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
CS	Cukup Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono, 2013.

Adapun langkah-langkah dalam menganalisis data pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

### 1) Uji Instrumen Penelitian

#### a. Uji Validitas

Uji validitas data yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika nilai *Corrected Item Total Correlations*(r-hitung) lebih besar dibandingkan nilai r-tabel seperti yang dijelaskan (Sugiyono, 2013).

Bila korelasi tiap faktor positif dan lebih besar dari nilai r-tabel, maka faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat. Item kuesioner yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu uji yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji *Alpha Cronbach*.

Hasil dari uji dapat dikatakan realibel apabila nilai *Alpha Cronbach* (Koefisien Alfa)  $> 0,60$ .

### 2) Uji Normalitas Data

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Jika data menyebar disekitar garis diagonalnya dan mengikuti arah garis diagonalnya/grafik histogram maka menunjukkan pola distribusi normal (Ghozali, 2011: 35).

### 3) Menentukan Model dan Persamaan Regresi Linear Sederhana

$$Y = a + bX + e$$

Dimana :

Y = Produktivitas Karyawan

X = Pengawasan Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

e = Standar error.

### 4) Uji Hipotesis - Uji t (Parsial)

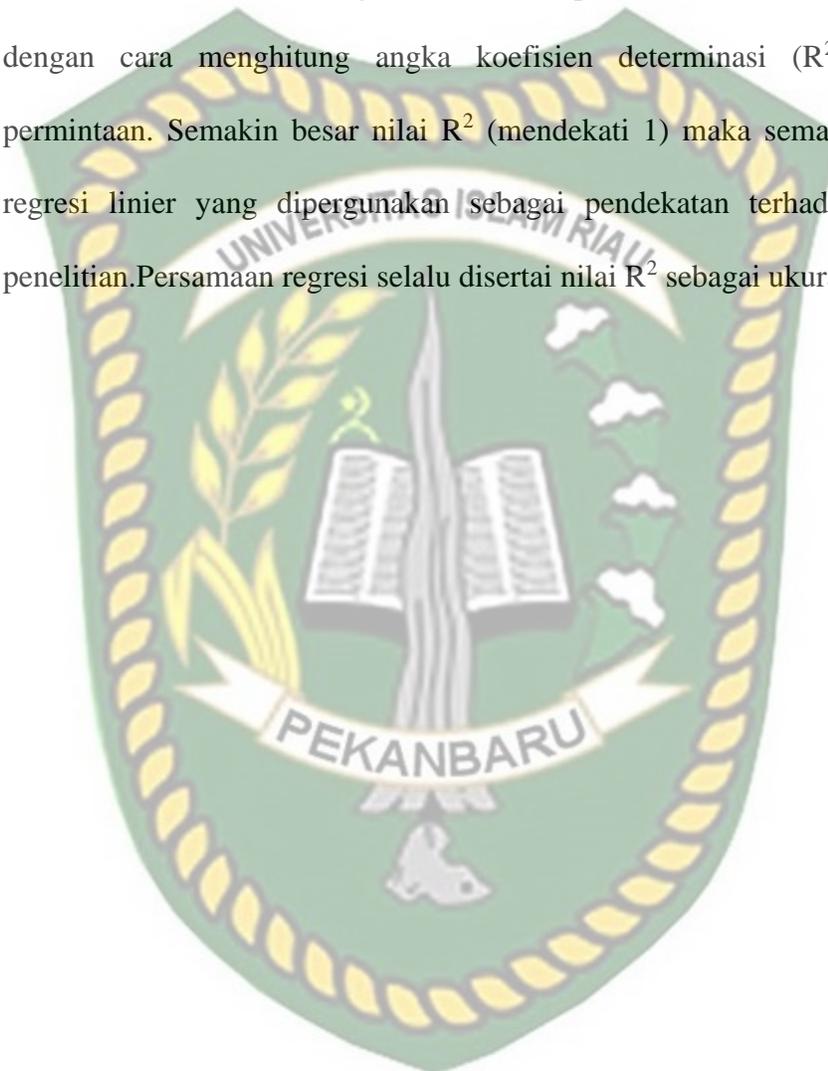
Uji-t merupakan pengujian secara parsial (sendiri-sendiri) hipotesis tentang parameter koefisien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang nyata.

Sebagai dasar dalam pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- a). Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka variabel bebas secara parsial (sendiri-sendiri) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat ( $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima).
- b). Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka variabel bebas secara parsial (sendiri-sendiri) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat ( $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak).

### 5) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Untuk mengetahui besarnya persentase sumbangan variabel bebas secara bersama-sama (menyeluruh) terhadap variabel terikat maka dilakukan dengan cara menghitung angka koefisien determinasi ( $R^2$ ) dari fungsi permintaan. Semakin besar nilai  $R^2$  (mendekati 1) maka semakin tepat suatu regresi linier yang dipergunakan sebagai pendekatan terhadap hasil suatu penelitian. Persamaan regresi selalu disertai nilai  $R^2$  sebagai ukuran kecocokan.



## BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

### 4.1 Sejarah Singkat PT. Surya Agrolika Reksa

PT. Surya Agrolika Reksa merupakan perusahaan swasta yang didirikan Adimulya Group pada tahun 1999, berlokasi di Jalan Kuantan II Nomor 6, Desa Petai Kecamatan Singingi - Kabupaten Kuantan Singingi, Provinsi Riau dengan akta pendirian dari Notaris Joko Anggoro, SH Nomor 287/NTS/591.4/1997. Perusahaan ini didirikan atas dasar persetujuan Pemerintah Daerah Pekanbaru untuk mengembangkan perkebunan kelapa sawit di kawasan transmigrasi khususnya di Kecamatan Singingi dan sekitarnya dengan sistem KKPA (Kredit Koperasi Primer untuk Anggota). Hal ini bertujuan untuk mensukseskan program pemerintah dalam mengurangi kemiskinan melalui perkebunan kelapa sawit. Selain itu juga bertujuan untuk memanfaatkan lahan-lahan milik warga yang tidak dirawat, sehingga lahan-lahan yang kurang dimanfaatkan ataupun warga bersangkutan yang tidak mampu menggarap sendiri bisa menyerahkan keperusahaan, sehingga lahan tersebut akan lebih bermanfaat dengan sistem pembagian hasil yang telah disepakati bersama.

Kegiatan perusahaan pada saat ini adalah mengembangkan perkebunan dan pengolahan kelapa sawit, sampai dengan tanggal 31 Desember 2012 luas area hak guna perusahaan 8.500 ha dan jumlah tersebut yang menjadi tanaman yang menghasilkan (TM). Pertama kali pada tahun 2001 adalah 7.530 ha, dan sisanya merupakan tanaman belum menghasilkan (TBM) hingga tahun 2003 semua tanaman

sudah menjadi tanaman menghasilkan. Tanaman kelapa sawit yang dibudidayakan di perkebunan PT. Surya Agrolika Reksa adalah jenis tanaman tenera (DxP), tenera adalah tanaman hasil persilangan antara dura dan pesifera.

Perusahaan mendirikan pabrik kelapa sawit (PKS) pada tahun 2001 dengan kapasitas pengolahan 60ton/jam, pabrik dibangun didaerah jauh dari pemukiman penduduk dengan batas kebun kelapa sawit. Hal ini bertujuan untuk menghindari adanya dampak negatif yang mungkin terjadi dari kegiatan pabrik. Bangunan pabrik berada di sekitaransungai sehingga dekat dengan sumber air.

#### **4.2 Struktur Organisasi PT. Surya Agrolika Reksa**

Organisasi adalah suatu kerangka hubungan kerja antara individu yang bekerja secara sadar untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sebagai badan usaha yang bertujuan mendapatkan laba, dalam menjalankan kegiatannya maka diperlukan suatu organisasi secara nyata dan jelas. Agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai maka orang yang bekerja dalam suatu organisasi dapat diatur dan bertanggung jawab atas tugas tugasnya.

Penyusunan organisasi dan manajemen operasional berdasarkan pada fungsi yang dibutuhkan untuk mencapai usaha pengembangan ini. Struktur organisasi perusahaan yang terpadu dengan pabrik pengelolaannya sesuai dengan ruang lingkup dan kegiatan proyek besar.

Pada PT. Surya Agrolika Reksa di Kabupaten Kuantan Singingi masing-masing karyawan atau kepala bagian mempunyai tugas yang berbeda-beda dan sesuai

menurut departemen masing-masing. Disamping itu, keanekaragaman tugas tersebut terpusat pada apa yang telah ditetapkan dalam anggaran PT. Surya Agrolika Reksa Kabupaten Kuantan Singingi, bahkan antara satu karyawan dengan karyawan yang lainnya harus saling memegang prinsip untuk mendapatkan hasil kerja yang memuaskan.

Jadi perusahaan mempunyai garis wewenang dan pertanggung jawaban yang jelas diantara bagian-bagian yang ada. Adapun uraian dari masing-masing bagian dalam rincian tugas operasional dari dewan direksi perusahaan ini meliputi:

1. Mempersiapkan dan mengusulkan rencana tahunan berupa rencana anggaran biaya tahunan.
2. Mengatur pembinaan dan mengalokasikan serta penyaluran pembiayaan.
3. Menentukan kebijakan / pengarahannya baik yang bersifat umum maupun khusus, menyelenggarakan pengendalian kualitas pelaksanaan kegiatan proyek fisik maupun keuangan.
4. Menetapkan susunan personalia dan mengukuhnya dengan menerbitkan surat keputusan.
5. Bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan dan berhasilnya rencana proyek fisik maupun keuangan.
6. Menerima, menilai dan pertanggung jawaban pelaksanaan fisik dan keuangan dari pelaksanaan lapangan.

Adapun struktur organisasi pada PT. Surya Agrolika Reksa di Kabupaten Kuantan Singingi dapat dilihat pada gambar 4.1 dibawah ini :

### 4.3 Tugas dan Wewenang Jabatan

Untuk lebih jelasnya berikut ini adalah tugas dan wewenang masing-masing bagian antara lain :

#### 1. Mill manager

Mill manager memiliki wewenang dan tanggung jawab antara lain sebagai berikut :

- a. Mempunyai garis komando langsung terhadap bawahannya.
- b. Menganalisa penyusunan anggaran belanja tahunan dan dokumen keuangan.
- c. Menandatangani permintaan material sesuai program kerja yang dibutuhkan.

#### 2. Askep

Mempunyai tugas pokok mengelola kegiatan bidang tanaman yang diunit kerjanya yang meliputi perencanaan, produksi, pengelolaan teknis lapangan serta pengawasan sehingga tercapai produktifitas yang optimal dengan berpedoman pada kebijakan yang ditetapkan oleh direksi yang diserahkan oleh administrasi.

#### 3. Asst Tehnik

Mengelola prasarana sipil (bangunan, jembatan, dan saluran air) yang meliputi perencanaan, pengelolaan teknis lapangan dan administrasi serta pengawasannya untuk mencapai kinerja yang optimal dengan berpedoman pada kebijakan yang ditetapkan direksi dan arahan administrator.

#### 4. Asst Process

Bagian ini mempunyai fungsi membantu mengawasi dan mengkoordinasi pengolahan sawit menjadi minyak kelapa sawit secara efisien dan memenuhi persyaratan. Asisten proses bertanggung jawab kepada maskep.

#### 5. KTU

Mengelola bidang administrasi keuangan dan umum di unit kerjanya untuk mencapai kinerja yang optimal dengan berpedoman pada kebijakan yang ditetapkan oleh direksi.

#### 6. Asisten Laboratorium

Bertugas melakukan analisis dilabor kimia yang berkaitan dengan proses minyak kelapa sawit. Mialnya mengukur kadar lemak buah sawit, membuat komposisi bahan kimia sebagai bahan pembantu dalam proses pembuatan minyak kelapa sawit.

#### 4.4 Aktivitas Perusahaan

PT. Surya Agrolika Reksa adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang perkebunan dan industri pengolahan kelapa sawit, yang meliputi :

1. Menjalankan usaha di perkebunan kelapa sawit.

Didalam perusahaan terdapat dua divisi yaitu divisi kebun dan divisi produksi. Divisi kebun bertanggung jawab mengelola kebun perusahaan mulai dari melakukan pembibitan sawit, penanaman sawit, perawatan dan

pemanenan sawit. Hasil panen sawit yang berupa Tandan Buah Segar (TBS) kemudian diangkat ke devisi produksi untuk diolah menjadi minyak sawit.

2. Menjalankan usaha dalam bidang industri pengolahan kelapa sawit.

Pengolahan buah kelapa sawit terutama dimaksudkan untuk mendapatkan minyak sawit, yang kemudian menjadi bahan baku dalam berbagai industri antara lain industri pangan yaitu untuk menghasilkan minyak goreng, mentega. Proses pengolahan kelapa sawit menjadi *Crude Palm Oil* (CPO) dan *Kernel* adalah sebagai berikut :

a. Pemanenan Kelapa Sawit

Pengolahan buah kelapa sawit diawali dengan proses pemanenan buah kelapa sawit. Untuk memperoleh hasil produksi (CPO) dengan kualitas yang baik serta dengan randemen minyak yang tinggi, pemanenan dilakukan berdasarkan kriteria panen (tanda matang panen) yaitu dapat dilihat dari jumlah brondolan yang telah jatuh ditanah sedikitnya 5 buah yang lepas /jatuh (brondolan) dari tandan yang beratnya kurang dari 10 kg. Cara pemanenan buah kelapa sawit harus dilakukan dengan baik sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Hal ini bertujuan agar pohon yang telah dipanen tidak terganggu produktifitasnya bahkan lebih meningkat dibandingkan sebelumnya.

b. Penerimaan Bahan Baku

Tandan Buah Segar (TBS) yang masuk pabrik mula-mula ditimbang di jembatan timbang untuk mengetahui jumlah berat TBS yang diterima

oleh pabrik. Setelah ditimbang TBS dipindahkan ke loading ramp sebagai tempat penimbunan sementara dan pemindahan TBS kedalam lori sterilisasi.

c. Pengisian Buah ke Dalam Lori

Lori diisi penuh dengan buah yang akan diolah, pengisian yang baik jika lori dapat memuat TBS sebanyak kapasitas normal. Pengisian yang tidak penuh akan mengakibatkan penurunan kapasitas oleh alat sterilisasi atau sebaliknya pengisian yang terlalu penuh akan menyebabkan pintu ataupun pelat aus (wear plate) rusak atau buah jatuh kedalam sterilisasi.

d. Perebusan

Lori yang berisi TBS dimasukkan kedalam sterilizer untuk merebus buah selama  $\pm 90$  menit dengan mempergunakan uap dengan tekanan  $3 \text{ kg/cm}^2$  dengan temperatur  $135^\circ\text{C}$ , perebusan ini bertujuan untuk :

- 1) Mempermudah pelepasan brondolan dari janjangan
- 2) Mengaktifkan enzim-enzim yang terdapat dari brondolan sehingga proses hidrolisa tidak terjadi
- 3) Mencegah ikatan kimia terputus sehingga (ALB) Asam Lemak Basah menjadi naik.

e. Pengkempaan

TBS yang telah direbus ditarik ke stasiun ini dengan menggunakan *haistringkren* dan dituangkan kedalam *Striprer Drum* yang tujuannya untuk memisahkan brondolan dari janjangnya, dan janjang yang terpisah

diangkut dengan *conveyor* dan *elevator* dimasukkan kedalam *digester* untuk dilakukan pengadukan dan pelumatan, setelah itu massa yang telah diaduk masuk kedalam *Skrew Press* untuk dilakukan pengepresan dan hasilnya berupa minyak kasar atau CPO dan ampas *press* berupa campuran serat dan biji.

f. Pemurnian Minyak

Minyak kasar hasil pengepresan dialirkan melalui talang masuk ke *sandrap tank* untuk memisahkan pasir dan lumpur, selanjutnya masuk ke *vibro sparator* untuk mengurangi kotoran dan minyak terkumpul dalam *cruid oil tank*, selanjutnya minyak dipompa ke *vertical continious clariver tank* untuk mengutip minyak dan alat untuk mengutip disebut *skimer*, dari alat tersebut diperoleh dua hasil, yaitu :

- 1) Minyak yang dihasilkan masuk kedalam *oil tank*, untuk selanjutnya dimasukkan kedalam *oil furi fier* untuk mengurangi kadar airnya, dan selanjutnya dipindahkan kedalam *vacum driver* untuk seterusnya dipompakan kedalam tangki timbun (*storage tank*).
- 2) *Sludge* (sisa campuran lumpur minyak) yang dihasilkan dialirkan kedalam *sludge tank* yang kemudian diolah kedalam *sluge sparator*.

g. Pengutipan Inti

Ampas *press* berupa serat dan biji diangkut melalui *cake breaker conveyour* masuk kedalam *deperi carrper* untuk memisahkan serat dan biji, serat yang terpisah digunakan sebagai bahan bakar *boiler* sedangkan

biji masuk ke *nut polishing drum* selanjutnya ke *nut hopper*, kemudian diolah ke *riple mill* yang fungsinya memecahkan cangkang kelapa sawit, sehingga terpisah antara cangkang dan inti, selanjutnya campuran cangkang dan inti dipisahkan dari inti (*cernel*). Cangkang yang terpisah untuk bahan bakar *boiler* dan *kernel* dimasukkan kedalam *kernel silo* untuk dilakukan pengeraman, selanjutnya inti siap dimasukkan kedalam gudang.



## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Identitas Responden

Pada bab V ini akan membahas hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh pengawasan kerja terhadap produktivitas karyawan bagian pabrik pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) di Kabupaten Kuantan Singingi. Hal ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengawasan kerja dan produktivitas karyawan bagian pabrik pada perusahaan tersebut.

Data yang penulis kumpulkan didapatkan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada para responden penelitian yaitu yang dijadikan sebagai sampel karyawan bagian mandor pengolahan dan operator yang berjumlah 33 orang. Pada sub bahasan yang pertama akan dideskripsikan mengenai identitas responden yakni mencakup jenis kelamin responden, umur responden, tingkat pendidikan, lama bekerja responden, dan bagian pekerjaan dari karyawan yang dijadikan sebagai responden penelitian. Untuk lebih jelasnya akan diuraikan lebih rinci melalui sub bab dibawah ini:

##### 5.1.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan dalam melakukan pekerjaan, biasanya karyawan yang berjenis kelamin laki-laki cenderung ditempatkan pada bagian lapangan (di luar kantor) karena mereka memiliki stamina yang baik dan lebih mampu untuk

bekerja dengan fleksibel dibandingkan perempuan. Untuk lebih jelasnya terkait identitas jenis kelamin dari responden penelitian dapat dilihat lewat tabel 5.1 yang disajikan sebagai berikut:

**Tabel 5.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin (L/P)	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	33	100,00
2	Perempuan	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>33</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan penyajian data dari tabel 5.2 di atas, terlihat bahwa responden penelitian dengan jenis kelamin laki-laki yaitu terdapat 33 orang karyawan atau dengan persentase 100.00%, sedangkan untuk responden penelitian yang berjenis kelamin perempuan tidak ada. Maka dari itu jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan bagian pabrik pada PT. SAR di Kabupaten Kuantan Singingi adalah dengan jenis kelamin laki-laki.

### 5.1.2 Umur Reponden

Usia seseorang yang mana disini yaitu karyawan PT. SAR di Kabupaten Kuantan Singingi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan, perusahaan cenderung mempekerjakan karyawan dengan kategori usia produktif agar dapat memberikan kontribusi yang optimal untuk perusahaan. Untuk lebih jelasnya terkait identitas umur dari responden penelitian dapat dilihat lewat tabel 5.2 yang disajikan sebagai berikut:

**Tabel 5.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia**

No.	Kategori Usia (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	20 – 29	8	24,24
2	30 – 39	14	42,42
3	40 – 49	7	21,21
4	Diatas 50	4	12,12
<b>Jumlah</b>		<b>33</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan penyajian data dari tabel 5.2 di atas, terlihat bahwa responden penelitian dengan kelompok umur antara 30 sampai dengan 39 tahun yaitu terdapat 14 orang karyawan atau dengan persentase 42.42%, kemudian diikuti oleh responden penelitian dengan kelompok umur antara 20 sampai dengan 29 tahun yaitu terdapat 8 orang karyawan atau dengan persentase 24.24%, selanjutnya responden dengan kelompok umur antara 40 sampai dengan 49 tahun yaitu terdapat 7 orang karyawan atau dengan persentase 21.21%, sedangkan untuk responden penelitian yang umurnya diatas 50 tahun terdapat 4 orang karyawan atau dengan persentase 12.12%. Maka dari itu jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan bagian pabrik pada PT. SAR di Kabupaten Kuantan Singingi adalah dengan kelompok umur antara 30 sampai dengan 39 tahun.

### 5.1.3 Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat pendidikan juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan dalam bekerja, karena karyawan dengan

latar belakang pendidikan yang tinggi tentunya akan mempunyai pengetahuan yang baik dan mampu menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai arahan dari atasan. Untuk lebih jelasnya terkait identitas tingkat pendidikan dari responden penelitian dapat dilihat lewat tabel 5.3 yang disajikan sebagai berikut:

**Tabel 5.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No.	Jenjang Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	SMA/Sederajat	24	72,72
2	Diploma (D3)	7	21,21
3	Strata Satu (S1)	2	6,06
4	Magister (S2)	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>33</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan penyajian data dari tabel 5.3 di atas, terlihat bahwa responden penelitian dengan jenjang pendidikan SMA/Sederajat yaitu terdapat 24 orang karyawan atau dengan persentase 72.72%, kemudian diikuti oleh responden penelitian dengan jenjang pendidikan Diploma yaitu sebanyak 7 orang karyawan atau dengan persentase 21.21%, dan Strata Satu yaitu terdapat 2 orang karyawan atau dengan persentase 6.06%, sedangkan responden penelitian dengan jenjang pendidikan Magister tidak ada. Maka dari itu jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan bagian pabrik pada PT. SAR di Kabupaten Kuantan Singingi adalah dengan jenjang pendidikan SMA/Sederajat.

#### 5.1.4 Lama Bekerja Responden

Lamanya masa kerja seorang karyawan juga menentukan produktivitas kerjanya di perusahaan, karena masa kerja tentu akan memberikan dampak terhadap pengalaman karyawan dalam bekerja, keterampilan, dan lebih menguasai lingkungan kerjanya. Untuk lebih jelasnya terkait identitas lama bekerja dari responden penelitian dapat dilihat lewat tabel 5.4 yang disajikan sebagai berikut:

**Tabel 5.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

No.	Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Kurang dari 1 tahun	1	3,03
2	1 – 5 tahun	6	18,18
3	6 – 10 tahun	12	36,36
4	Diatas 10 tahun	14	42,42
	<b>Jumlah</b>	<b>33</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan penyajian data dari tabel 5.4 di atas, terlihat bahwa responden penelitian dengan lama masa kerja diatas 10 tahun yaitu terdapat 14 orang karyawan atau dengan persentase 42.42%, kemudian lama masa kerja antara 6 sampai 10 tahun yaitu terdapat 12 orang karyawan atau dengan persentase 36.36%, kemudian diikuti oleh responden penelitian dengan lama masa kerja antara 1 sampai 5 tahun yaitu terdapat 6 orang karyawan atau dengan persentase 18.18%, sedangkan untuk responden penelitian yang masa kerjanya kurang dari 1 tahun yaitu terdapat 1 orang karyawan atau dengan

persentase 3.03%. Maka dari itu jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan bagian pabrik pada PT. SAR di Kabupaten Kuantan Singingi adalah dengan lama masa kerja diatas 10 tahun.

### 5.1.5 Bagian Pekerjaan Responden

Bagian/posisi pekerjaan yang sesuai dengan kapasitas karyawan itu sendiri akan sangat mempengaruhi produktivitas kerjanya di perusahaan. Untuk lebih jelasnya terkait identitas bagian pekerjaan dari responden penelitian dapat dilihat lewat tabel 5.5 yang disajikan sebagai berikut:

**Tabel 5.5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Pekerjaan**

No.	Bagian Pekerjaan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Mandor Pengolahan	2	6,06
2	Operator	31	93,93
	<b>Jumlah</b>	<b>33</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan penyajian data dari tabel 5.5 di atas, terlihat bahwa responden penelitian dengan bagian pekerjaan sebagai Operator yaitu terdapat 31 orang karyawan atau dengan persentase 93.93%, kemudian diikuti oleh responden penelitian dengan bagian pekerjaan sebagai Mandor yaitu terdapat 2 orang karyawan atau dengan persentase 6.06%.

## 5.2 Uji Instrument Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada para responden melalui variabel pengawasan kerja (X) dan

produktivitas karyawan (Y), maka perlu diuji kelayakan dari masing-masing variabel dan indikator-indikator tersebut, atau dapat juga dikatakan sebagai pengujian kualitas data yang bertujuan untuk menentukan batas-batas kebenaran/ketepatan alat ukur (kuesioner) suatu indikator variabel penelitian yang dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

### 5.2.1 Uji Validitas

Berkaitan dengan pengujian validitas instrument, Sugiyono (2013) menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kehandalan atau keaslian suatu alat ukur. Jika instrument dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid, sehingga valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Menurut Sugiyono (2013), perlu diketahui bahwa keputusan hasil perhitungan korelasi dapat dinyatakan dengan r-hitung dan r-tabel sebagai berikut: Jika  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$  maka dinyatakan valid. Sebaliknya, jika  $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$  maka dinyatakan tidak valid.

Pengukuran validitas instrument menggunakan korelasi produk moment dengan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0.05$ ) dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor totalnya. Uji validitas yang ditentukan pada penelitian ini berjumlah sebanyak 33 orang responden. Kemudian untuk menentukan r tabel digunakan rumus:  $df = n - 2$ , berarti  $33 - 2 = 31$ . Dari r tabel uji dua arah untuk  $\alpha = 5\%$  diketahui nilai r tabel sebesar 0,355.

Kemudian untuk mendapatkan nilai koefisien korelasi  $r$ -hitung dari item pertanyaan (instrument) yang digunakan untuk variabel pengawasan kerja (X) dan produktivitas karyawan (Y) pada PT. Surya Agrolika Reksa di Kabupaten Kuantan Singingi, diperoleh hasil output SPSS dan nilai  $r$ -tabel yang disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.6**  
**Hasil Pengujian Validitas**

No.	Variabel	Item Pernyataan	Nilai R-Hitung	Nilai R-Tabel	Pengambilan Keputusan
1	Pengawasan Kerja (X)	X.1	0,511	0,355	Valid
		X.2	0,675	0,355	Valid
		X.3	0,493	0,355	Valid
		X.4	0,698	0,355	Valid
		X.5	0,731	0,355	Valid
		X.6	0,684	0,355	Valid
		X.7	0,615	0,355	Valid
2	Produktivitas Karyawan (Y)	Y.1	0,371	0,355	Valid
		Y.2	0,598	0,355	Valid
		Y.3	0,672	0,355	Valid
		Y.4	0,434	0,355	Valid
		Y.5	0,569	0,355	Valid
		Y.6	0,547	0,355	Valid
		Y.7	0,820	0,355	Valid

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan penyajian tabel 5.6 di atas terkait hasil pengujian validitas, terlihat bahwa seluruh nilai R-hitung pada masing-masing item pernyataan menunjukkan angka yang lebih besar dibandingkan nilai R-tabel. Maka dari itu peneliti dapat menarik suatu kesimpulan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel pengawasan kerja (X) dan produktivitas kerja (Y) ini telah valid atau sudah menunjukkan keandalan.

### 5.2.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas adalah untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variabel. Pengukuran yang reliabilitas menunjukkan instrument sudah dipercaya sehingga menghasilkan data yang dapat dipercaya. Uji reliabilitas merupakan alat untuk indikator dari variabel dan konstruk, SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu pengukuran dapat diandalkan apabila memiliki koefisien *Cronbach Alpha* sama atau lebih dari 0,60.

**Tabel 5.7**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas**

No.	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Pengambilan Keputusan
1	Pengawasan Kerja (X)	0,731	0,60	Realibel
2	Produktivitas Karyawan (Y)	0,657	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan penyajian tabel 5.7 di atas terkait hasil pengujian reliabilitas, terlihat bahwa nilai cronbach's alpha untuk variabel pengawasan kerja (X) yaitu sebesar 0,731 dan untuk variabel produktivitas karyawan (Y) yaitu sebesar 0,657, masing-masing lebih besar jika dibandingkan dengan ambang batas reliabilitas yaitu sebesar 0,60. Maka dari itu peneliti dapat menarik suatu kesimpulan bahwa untuk variabel pengawasan kerja (X) dan produktivitas kerja (Y) ini data dapat dinyatakan telah reliabel atau sudah menunjukkan konsistensi. Dengan demikian data kuesioner yang telah

dikumpulkan sudah dapat digunakan dan layak dianalisis sesuai dengan metode penelitian statistik.

### **5.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian**

#### **5.3.1 Analisis Pengawasan Kerja (X)**

Pengawasan kerja merupakan kegiatan untuk meyakinkan dan menjamin bahwa tugas/pekerjaan telah dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Kebijakan yang telah digariskan dan perintah (aturan) yang diberikan. Indikator dalam mengukur pengawasan kerja di perusahaan pada penelitian ini terbagi menjadi 2 bagian dimensi, yaitu: dimensi pengawasan langsung, dan dimensi pengawasan tidak langsung.

Untuk pengawasan langsung terdiri dari 3 indikator, sedangkan pengawasan tidak langsung terdiri dari 4 indikator. Untuk dimensi pengawasan langsung indikatornya yaitu: inspeksi langsung, observasi di tempat, dan laporan di tempat. Selanjutnya pada dimensi pengawasan tidak langsung indikatornya yaitu: laporan tertulis (pertanggungjawaban mengenai pekerjaan kepada atasan), laporan tertulis (kesesuaian instruksi dan tugas-tugas yang diberikan atasan), laporan lisan (laporan mengenai kendala yang dihadapi), dan laporan lisan (laporan terhadap penyimpangan yang terjadi).

Terkait dengan tanggapan dari responden penelitian mengenai variabel pengawasan kerja ini, akan dibahas melalui tabel-tabel seperti berikut:

## 1. Dimensi Pengawasan Langsung

Tabel 5.8

**Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Atasan pada PT. SAR di Kuansing melakukan pengawasan langsung secara mendadak pada saat karyawan sedang bekerja**

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Baik (SB)	14	42,42
2	Baik (B)	11	33,33
3	Cukup Baik (CB)	4	12,12
4	Tidak Baik (TB)	4	12,12
5	Sangat Tidak Baik (STB)	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>33</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan data yang tersaji pada tabel 5.8 diatas, mengenai distribusi jawaban responden terkait pernyataan tentang Atasan pada PT. SAR di Kuansing melakukan pengawasan langsung secara mendadak pada saat karyawan sedang bekerja. Untuk respon tertinggi pada pernyataan ini karyawan memberikan pernyataan Sangat Baik yaitu terdapat 14 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 42.42%, kemudian diikuti oleh karyawan yang memberikan pernyataan Baik yaitu terdapat 11 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 33.33%, selanjutnya karyawan yang memberikan pernyataan Cukup Baik dan Tidak Baik yaitu masing-masing terdapat 4 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 12.12%, sedangkan untuk karyawan yang memberikan pernyataan Sangat Tidak Baik tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa respon karyawan terkait pernyataan

tentang Atasan pada PT. SAR di Kuansing melakukan pengawasan langsung secara mendadak pada saat karyawan sedang bekerjaberada dalam kategori Sangat Baik.

**Tabel 5.9**  
**Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Atasan pada PT. SAR di Kuansing melakukan pengawasan terhadap karyawan sebelum dilakukannya pekerjaan**

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Baik (SB)	10	30,30
2	Baik (B)	14	42,42
3	Cukup Baik (CB)	4	12,12
4	Tidak Baik (TB)	5	15,15
5	Sangat Tidak Baik (STB)	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>33</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan data yang tersaji pada tabel 5.9 di atas, mengenai distribusi jawaban responden terkait pernyataan tentang Atasan pada PT. SAR di Kuansing melakukan pengawasan terhadap karyawan sebelum dilakukannya pekerjaan. Untuk respon tertinggi pada pernyataan ini karyawan memberikan pernyataan Baik yaitu terdapat 14 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 42.42%, kemudian diikuti oleh karyawan yang memberikan pernyataan Sangat Baik yaitu terdapat 10 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 30.30%, selanjutnya karyawan yang memberikan pernyataan Tidak Baik yaitu terdapat 5 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 15.15%, dan karyawan yang memberikan

pernyataan Cukup Baik yaitu terdapat 4 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 12.12%, sedangkan untuk karyawan yang memberikan pernyataan Sangat Tidak Baik tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa respon karyawan terkait pernyataan tentang Atasan pada PT. SAR di Kuansing melakukan pengawasan terhadap karyawan sebelum dilakukannya pekerjaan berada dalam kategori Baik.

**Tabel 5.10**  
**Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan pada PT. SAR di Kuansing menyampaikan laporan kepada atasan terkait pekerjaan pada saat inspeksi langsung di lapangan**

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Baik (SB)	6	18,18
2	Baik (B)	16	48,48
3	Cukup Baik (CB)	8	24,24
4	Tidak Baik (TB)	3	9,09
5	Sangat Tidak Baik (STB)	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>33</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan data yang tersaji pada tabel 5.10 di atas, mengenai distribusi jawaban responden terkait pernyataan tentang Karyawan pada PT. SAR di Kuansing menyampaikan laporan kepada atasan terkait pekerjaan pada saat inspeksi langsung di lapangan. Untuk respon tertinggi pada pernyataan ini karyawan memberikan pernyataan Baik yaitu terdapat 16 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 48.48%, kemudian diikuti oleh karyawan yang memberikan pernyataan Cukup Baik yaitu terdapat 8 orang atau dengan

persentase yang menunjukkan angka 24.24%, selanjutnya karyawan yang memberikan pernyataan Sangat Baik yaituterdapat 6 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 18.18%, dan karyawan yang memberikan pernyataan Tidak Baik yaituterdapat 3 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 9.09%,sedangkan untuk karyawan yang memberikan pernyataan Sangat Tidak Baik tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa respon karyawan terkait pernyataan tentang Karyawan pada PT. SAR di Kuansing menyampaikan laporan kepada atasan terkait pekerjaan pada saat inspeksi langsung di lapanganberada dalam kategori Baik.

## 2. Dimensi Pengawasan Tidak Langsung

**Tabel 5.11**

**Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan pada PT. SAR di Kuansing menyampaikan laporan bulanan kepada atasan secara berkala terkait pekerjaan yang dilaksanakan**

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Baik (SB)	10	30,30
2	Baik (B)	13	39,39
3	Cukup Baik (CB)	10	30,30
4	Tidak Baik (TB)	-	-
5	Sangat Tidak Baik (STB)	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>33</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan data yang tersaji pada tabel 5.11 diatas, mengenai distribusi jawaban responden terkait pernyataan tentang Karyawan pada PT. SAR di Kuansing menyampaikan laporan bulanan kepada atasan secara berkala terkait

pekerjaan yang dilaksanakan. Untuk respon tertinggi pada pernyataan ini karyawan memberikan pernyataan Baik yaitu terdapat 13 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 39.39%, kemudian diikuti oleh karyawan yang memberikan pernyataan Sangat Baik dan Cukup Baik yaitu masing-masing terdapat 10 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 30.30%, sedangkan untuk karyawan yang memberikan pernyataan Tidak Baik dan Sangat Tidak Baik tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa respon karyawan terkait pernyataan tentang Karyawan pada PT. SAR di Kuansing menyampaikan laporan bulanan kepada atasan secara berkala terkait pekerjaan yang dilaksanakan berada dalam kategori Baik.

**Tabel 5.12**

**Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Laporan yang disampaikan karyawan telah sesuai dengan intruksi dan tugas-tugas yang diberikan atasan**

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Baik (SB)	8	24,24
2	Baik (B)	15	45,45
3	Cukup Baik (CB)	10	30,30
4	Tidak Baik (TB)	-	-
5	Sangat Tidak Baik (STB)	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>33</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan data yang tersaji pada tabel 5.12 di atas, mengenai distribusi jawaban responden terkait pernyataan tentang Laporan yang disampaikan karyawan telah sesuai dengan intruksi dan tugas-tugas yang diberikan

atasan. Untuk respon tertinggi pada pernyataan ini karyawan memberikan pernyataan Baik yaitu terdapat 15 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 45.45%, kemudian diikuti oleh karyawan yang memberikan pernyataan Cukup Baik yaitu terdapat 10 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 30.30%, selanjutnya karyawan yang memberikan pernyataan Sangat Baik yaitu terdapat 8 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 24.24%, sedangkan untuk karyawan yang memberikan pernyataan Tidak Baik dan Sangat Tidak Baik tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa respon karyawan terkait pernyataan tentang Laporan yang disampaikan karyawan telah sesuai dengan intruksi dan tugas-tugas yang diberikan atasan berada dalam kategori Baik.

**Tabel 5.13**  
**Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan pada PT. SAR di Kuansing menyampaikan kendala yang dihadapi di lapangan kepada atasan**

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	6	18,18
2	Setuju (S)	16	48,48
3	Cukup Setuju (CS)	9	27,27
4	Tidak Setuju (TS)	2	6,06
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>33</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan data yang tersaji pada tabel 5.13 di atas, mengenai distribusi jawaban responden terkait pernyataan tentang Karyawan pada PT. SAR di

Kuansing menyampaikan kendala yang dihadapi di lapangan kepada atasan. Untuk respon tertinggi pada pernyataan ini karyawan memberikan pernyataan Setuju yaitu terdapat 16 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 48.48%, kemudian diikuti oleh karyawan yang memberikan pernyataan Cukup Setuju yaitu terdapat 9 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 27.27%, selanjutnya karyawan yang memberikan pernyataan Sangat Setuju yaitu terdapat 6 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 18.18%, dan karyawan yang memberikan pernyataan Tidak Setuju yaitu terdapat 2 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 6.06%, sedangkan untuk karyawan yang memberikan pernyataan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa respon karyawan terkait pernyataan tentang Karyawan pada PT. SAR di Kuansing menyampaikan kendala yang dihadapi di lapangan kepada atasan berada dalam kategori Setuju.

**Tabel 5.14**

**Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan pada PT. SAR di Kuansing menyampaikan kepada atasan apabila ada penyimpangan-penyimpangan yang terjadi di lapangan**

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	10	30,30
2	Setuju (S)	9	27,27
3	Cukup Setuju (CS)	9	27,27
4	Tidak Setuju (TS)	5	15,15
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>33</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan data yang tersaji pada tabel 5.14 diatas, mengenai distribusi jawaban responden terkait pernyataan tentang Karyawan pada PT. SAR di Kuansing menyampaikan kepada atasan apabila ada penyimpangan-penyimpangan yang terjadi di lapangan. Untuk respon tertinggi pada pernyataan ini karyawan memberikan pernyataan Sangat Setuju yaitu terdapat 10 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 30.30%, kemudian diikuti oleh karyawan yang memberikan pernyataan Setuju dan Cukup Setuju yaitu masing-masing terdapat 9 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 27.27%, selanjutnya karyawan yang memberikan pernyataan Tidak Setuju yaitu terdapat 5 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 15.15%, sedangkan untuk karyawan yang memberikan pernyataan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa respon karyawan terkait pernyataan tentang Karyawan pada PT. SAR di Kuansing menyampaikan kepada atasan apabila ada penyimpangan-penyimpangan yang terjadi di lapangan berada dalam kategori Sangat Setuju.

Untuk lebih jelasnya mengenai tanggapan responden tentang variabel pengawasan kerja karyawan bagian pabrik pada PT. SAR di Kabupaten Kuantan Singingi, dapat dilihat pada tabel rekapitulasi dibawah ini:

**Tabel 5.15**  
**Rekapitulasi Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel**  
**Pengawasan Kerja (X)**

No.	Item Pernyataan	Kategori Jawaban					Jumlah Skor
		SB	B	CB	TB	STB	
<b>Dimensi Pengawasan Langsung</b>							
1	Atasan pada PT. SAR di Kuansing melakukan pengawasan langsung secara mendadak pada saat karyawan sedang bekerja.	14	11	4	4	-	33
	<b>Skor/Bobot Nilai</b>	<b>70</b>	<b>44</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>134</b>
2	Atasan pada PT. SAR di Kuansing melakukan pengawasan terhadap karyawan sebelum dilakukannya pekerjaan.	10	14	4	5	-	33
	<b>Skor/Bobot Nilai</b>	<b>60</b>	<b>56</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>138</b>
3	Karyawan pada PT. SAR di Kuansing menyampaikan laporan kepada atasan terkait pekerjaan pada saat inspeksi langsung di lapangan.	6	16	8	3	-	33
	<b>Skor/Bobot Nilai</b>	<b>30</b>	<b>64</b>	<b>24</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>124</b>
<b>Dimensi Pengawasan Tidak Langsung</b>							
4	Karyawan pada PT. SAR di Kuansing menyampaikan laporan bulanan kepada atasan secara berkala terkait pekerjaan yang dilaksanakan.	10	13	10	-	-	33
	<b>Skor/Bobot Nilai</b>	<b>50</b>	<b>52</b>	<b>30</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>132</b>
5	Laporan yang disampaikan karyawan telah sesuai dengan intruksi dan tugas-tugas yang diberikan atasan.	8	15	10	-	-	33
	<b>Skor/Bobot Nilai</b>	<b>40</b>	<b>60</b>	<b>30</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>130</b>
6	Karyawan pada PT. SAR di Kuansing menyampaikan kendala yang dihadapi di lapangan kepada atasan.	6	16	9	2	-	33

	<b>Skor/Bobot Nilai</b>	<b>30</b>	<b>64</b>	<b>27</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>125</b>
7	Karyawan pada PT. SAR di Kuansing menyampaikan kepada atasan apabila ada penyimpangan-penyimpangan yang terjadi di lapangan.	10	9	9	5	-	33
	<b>Skor/Bobot Nilai</b>	<b>50</b>	<b>36</b>	<b>27</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>123</b>
	<b>Total Skor/Bobot Nilai</b>	<b>330</b>	<b>376</b>	<b>162</b>	<b>38</b>	<b>0</b>	<b>906</b>

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan penyajian data dari tabel 5,15 diatas, dapat dilihat untuk jumlah skor secara keseluruhan terhadap variabel pengawasan kerja (X) adalah sebesar 906. Untuk lebih jelasnya mengenai kategori jawaban responden akan diuraikan dibawah ini:

Dibawah ini dapat diketahui nilai maksimal, nilai minimal dan interval koefisien yang diperoleh yaitu sebagai berikut:

$$\text{Nilai maksimal} = 7 \times 5 \times 33 = 1155$$

$$\text{Nilai minimal} = 7 \times 1 \times 33 = 231$$

$$\text{Interval Koefisien} = \frac{\text{Nilai Maksimal} - \text{Nilai Minimal}}{\text{Skor Tertinggi}} = \frac{1155 - 231}{5} = 184,8.$$

Jadi, nilai interval koefisien adalah sebesar 185 (pembulatan).

$$\text{Sangat Baik} = 970 - 1155$$

$$\text{Baik} = 785 - 970$$

$$\text{Cukup Baik} = 600 - 785$$

$$\text{Kurang Baik} = 415 - 600$$

$$\text{Tidak Baik} = 231 - 415$$

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden diatas, maka untuk variabel pengawasan kerja (X), kategori jawaban responden secara keseluruhan adalah “Baik” karena skor untuk variabel pengawasan kerja yaitu sebesar 906 yang berada pada range 785 – 970.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan pengawasan kerja yang dijalankan kepada karyawan bagian pabrik pada PT. Surya Agrolika Reksa di Kabupaten Kuantan Singingi sudah berjalan dengan baik.

### 5.3.2 Analisis Produktivitas Karyawan (Y)

Produktivitas karyawan merupakan cara bagaimana menghasilkan atau meningkat hasil barang atau jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran (*input*) dan masukan (*output*) dalam satuan waktu tertentu. Indikator dalam mengukur produktivitas karyawan di perusahaan pada penelitian ini terbagi menjadi 3 bagian dimensi, yaitu: dimensi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan dimensi ketepatan waktu.

Untuk kuantitas kerja terdiri dari 2 indikator, untuk kualitas kerja terdiri dari 3 indikator, sedangkan ketepatan waktu terdiri dari 2 indikator. Untuk dimensi kuantitas kerja indikatornya yaitu: hasil yang dicapai sesuai standar yang ditetapkan, dan tingkat absensi karyawan. Selanjutnya pada dimensi kualitas kerja indikatornya yaitu: kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan mutu yang baik, fasilitas kerja memadai, dan hubungan dengan rekan

kerja. Kemudian pada dimensi ketepatan waktu indikatornya yaitu: menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan, dan memaksimalkan waktu pekerjaan.

Terkait dengan tanggapan dari responden penelitian mengenai variabel produktivitas karyawan ini, akan dibahas melalui tabel-tabel seperti berikut:

1. Dimensi Kuantitas Kerja

**Tabel 5.16**  
**Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Hasil kerja yang dicapai karyawan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan**

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Baik (SB)	8	24,24
2	Baik (B)	17	51,52
3	Cukup Baik (CB)	5	15,15
4	Tidak Baik (TB)	3	9,09
5	Sangat Tidak Baik (STB)	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>33</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan data yang tersaji pada tabel 5.16 di atas, mengenai distribusi jawaban responden terkait pernyataan tentang Hasil kerja yang dicapai karyawan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Untuk respon tertinggi pada pernyataan ini karyawan memberikan pernyataan Baik yaitu terdapat 17 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 51.52%, kemudian diikuti oleh karyawan yang memberikan pernyataan Sangat Baik yaitu terdapat 8 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 24.24%, selanjutnya karyawan yang memberikan pernyataan Cukup Baik

yaitu terdapat 5 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 15.15%, dan karyawan yang memberikan pernyataan Tidak Baik yaitu terdapat 3 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 9.09%, sedangkan untuk karyawan yang memberikan pernyataan Sangat Tidak Baik tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa respon karyawan terkait pernyataan tentang Hasil kerja yang dicapai karyawan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan berada dalam kategori Baik.

**Tabel 5.17**  
**Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Tingkat absensi karyawan saat ini**

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Tinggi (ST)	9	27,27
2	Tinggi (T)	19	57,58
3	Cukup Tinggi (CT)	3	9,09
4	Tidak Tinggi (TT)	2	6,06
5	Sangat Tidak Tinggi (STT)	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>33</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan data yang tersaji pada tabel 5.17 di atas, mengenai distribusi jawaban responden terkait pernyataan tentang Tingkat absensi karyawan saat ini. Untuk respon tertinggi pada pernyataan ini karyawan memberikan pernyataan Tinggi yaitu terdapat 19 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 57.58%, kemudian diikuti oleh karyawan yang memberikan pernyataan Sangat Tinggi yaitu terdapat 9 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 27.27%, selanjutnya karyawan yang

memberikan pernyataan CukupTinggi yaituterdapat 3 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 9.09%, dan karyawan yang memberikan pernyataan TidakTinggi yaituterdapat 2 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 6.06%,sedangkan untuk karyawan yang memberikan pernyataan Sangat Tidak Tinggi tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa respon karyawan terkait pernyataan tentang Tingkat absensi karyawan saat iniberada dalam kategori Tinggi.

## 2. Dimensi Kualitas Kerja

**Tabel 5.18**

**Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan mutu yang baik**

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Baik (SB)	9	27,27
2	Baik (B)	15	45,45
3	Cukup Baik (CB)	5	15,15
4	Tidak Baik (TB)	4	12,12
5	Sangat Tidak Baik (STB)	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>33</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan data yang tersaji pada tabel 5.18diatas, mengenai distribusi jawaban responden terkait pernyataan tentang Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan mutu yang baik. Untuk respon tertinggi pada pernyataan ini karyawan memberikan pernyataan Baik yaitu terdapat 15 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 45.45%, kemudian diikuti oleh karyawan yang memberikan pernyataan Sangat Baik yaitu terdapat

9 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 27.27%, selanjutnya karyawan yang memberikan pernyataan Cukup Baik yaituterdapat 5 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 15.15%, dan karyawan yang memberikan pernyataan Tidak Baik yaituterdapat 4 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 12.12%,sedangkan untuk karyawan yang memberikan pernyataan Sangat Tidak Baik tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa respon karyawan terkait pernyataan tentang Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan mutu yang baikberada dalam kategori Baik.

**Tabel 5.19**  
**Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Fasilitas kerja yang ada diperusahaan saat ini telah memadai dalam mendukung kegiatan produksi**

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Memadai (SM)	11	33,33
2	Memadai (M)	15	45,45
3	Cukup Memadai (CM)	2	6,06
4	Tidak Memadai (TM)	5	15,15
5	Sangat Tidak Memadai (STM)	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>33</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan data yang tersaji pada tabel 5.19 diatas, mengenai distribusi jawaban responden terkait pernyataan tentang Fasilitas kerja yang ada diperusahaan saat ini telah memadai dalam mendukung kegiatan produksi. Untuk respon tertinggi pada pernyataan ini karyawan memberikan pernyataan

Memadai yaitu terdapat 15 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 45.45%, kemudian diikuti oleh karyawan yang memberikan pernyataan Sangat Memadai yaitu terdapat 11 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 33.33%, selanjutnya karyawan yang memberikan pernyataan Tidak Memadai yaitu terdapat 5 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 15.15%, dan karyawan yang memberikan pernyataan Cukup Memadai yaitu terdapat 2 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 6.06%, sedangkan untuk karyawan yang memberikan pernyataan Sangat Tidak Memadai tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa respon karyawan terkait pernyataan tentang Fasilitas kerja yang ada diperusahaan saat ini telah memadai dalam mendukung kegiatan produksiberada dalam kategori Memadai.

**Tabel 5.20**  
**Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Hubungan karyawan di perusahaan dengan rekan kerja**

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Baik (SB)	12	36,36
2	Baik (B)	14	42,42
3	Cukup Baik (CB)	5	15,15
4	Tidak Baik (TB)	2	6,06
5	Sangat Tidak Baik (STB)	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>33</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan data yang tersaji pada tabel 5.20 diatas, mengenai distribusi jawaban responden terkait pernyataan tentang Hubungan karyawan di

perusahaan dengan rekan kerja. Untuk respon tertinggi pada pernyataan ini karyawan memberikan pernyataan Baik yaitu terdapat 14 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 42.42%, kemudian diikuti oleh karyawan yang memberikan pernyataan Sangat Baik yaitu terdapat 12 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 36.36%, selanjutnya karyawan yang memberikan pernyataan Cukup Baik yaitu terdapat 5 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 15.15%, dan karyawan yang memberikan pernyataan Tidak Baik yaitu terdapat 2 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 6.06%, sedangkan untuk karyawan yang memberikan pernyataan Sangat Tidak Baik tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa respon karyawan terkait pernyataan tentang Hubungan karyawan di perusahaan dengan rekan kerjaberada dalam kategori Baik.

### 3. Dimensi Ketepatan Waktu

**Tabel 5.21**

**Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Saya memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan**

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Baik (SB)	10	30,30
2	Baik (B)	13	39,39
3	Cukup Baik (CB)	2	6,06
4	Tidak Baik (TB)	8	24,24
5	Sangat Tidak Baik (STB)	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>33</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan data yang tersaji pada tabel 5.21 diatas, mengenai distribusi jawaban responden terkait pernyataan tentang Saya memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan. Untuk respon tertinggi pada pernyataan ini karyawan memberikan pernyataan Baik yaitu terdapat 13 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 39.39%, kemudian diikuti oleh karyawan yang memberikan pernyataan Sangat Baik yaitu terdapat 10 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 30.30%, selanjutnya karyawan yang memberikan pernyataan Tidak Baik yaituterdapat 8 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 24.24%, dan karyawan yang memberikan pernyataan Cukup Baik yaituterdapat 2 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 6.06%,sedangkan untuk karyawan yang memberikan pernyataan Sangat Tidak Baik tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa respon karyawan terkait pernyataan tentang Saya memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukanberada dalam kategori Baik.

**Tabel 5.22**

**Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Saya dapat memaksimalkan waktu pekerjaan di lingkungan kerja**

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Baik (SB)	8	24,24
2	Baik (B)	15	45,45
3	Cukup Baik (CB)	4	12,12
4	Tidak Baik (TB)	6	18,18
5	Sangat Tidak Baik (STB)	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>33</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan data yang tersaji pada tabel 5.22 diatas, mengenai distribusi jawaban responden terkait pernyataan tentang Saya dapat memaksimalkan waktu pekerjaan di lingkungan kerja. Untuk respon tertinggi pada pernyataan ini karyawan memberikan pernyataan Baik yaitu terdapat 15 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 45.45%, kemudian diikuti oleh karyawan yang memberikan pernyataan Sangat Baik yaitu terdapat 8 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 24.24%, selanjutnya karyawan yang memberikan pernyataan Tidak Baik yaituterdapat 6 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 18.18%, dan karyawan yang memberikan pernyataan Cukup Baik yaituterdapat 4 orang atau dengan persentase yang menunjukkan angka 12.12%,sedangkan untuk karyawan yang memberikan pernyataan Sangat Tidak Baik tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa respon karyawan terkait pernyataan tentang Saya dapat memaksimalkan waktu pekerjaan di lingkungan kerjaberada dalam kategori Baik.

Untuk lebih jelasnya mengenai tanggapan responden tentang variabel produktivitas karyawan bagian pabrik pada PT. SAR di Kabupaten Kuantan Singingi, dapat dilihat pada tabel rekapitulasi dibawah ini:

**Tabel 5.23**  
**Rekapitulasi Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel**  
**Produktivitas Karyawan (Y)**

No.	Item Pernyataan	Kategori Jawaban					Jumlah Skor
		SB	B	CB	TB	STB	
<b>Dimensi Kuantitas Kerja</b>							
1	Hasil kerja yang dicapai karyawan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.	8	17	5	3	-	33
	<b>Skor/Bobot Nilai</b>	<b>40</b>	<b>68</b>	<b>15</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>129</b>
2	Tingkat absensi karyawan saat ini.	9	19	3	2	-	33
	<b>Skor/Bobot Nilai</b>	<b>45</b>	<b>76</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>134</b>
<b>Dimensi Kualitas Kerja</b>							
3	Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan mutu yang baik.	9	15	5	4	-	33
	<b>Skor/Bobot Nilai</b>	<b>45</b>	<b>60</b>	<b>15</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>128</b>
4	Fasilitas kerja yang ada diperusahaan saat ini telah memadai dalam mendukung kegiatan produksi.	11	15	2	5	-	33
	<b>Skor/Bobot Nilai</b>	<b>55</b>	<b>60</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>131</b>
5	Hubungan karyawan di perusahaan dengan rekan kerja.	12	14	5	2	-	33
	<b>Skor/Bobot Nilai</b>	<b>60</b>	<b>56</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>135</b>
<b>Dimensi Ketepatan Waktu</b>							
6	Saya memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan.	10	13	2	8	-	33
	<b>Skor/Bobot Nilai</b>	<b>50</b>	<b>52</b>	<b>6</b>	<b>16</b>	<b>0</b>	<b>124</b>
7	Saya dapat memaksimalkan waktu pekerjaan di lingkungan kerja.	8	15	4	6	-	33
	<b>Skor/Bobot Nilai</b>	<b>40</b>	<b>60</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>124</b>
<b>Total Skor/Bobot Nilai</b>		<b>335</b>	<b>432</b>	<b>78</b>	<b>60</b>	<b>0</b>	<b>905</b>

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan penyajian data dari tabel 5.23 diatas, dapat dilihat untuk jumlah skor secara keseluruhan terhadap variabel produktivitas karyawan (Y) adalah sebesar 905. Untuk lebih jelasnya mengenai kategori jawaban responden akan diuraikan dibawah ini :

Dibawah ini dapat diketahui nilai maksimal, nilai minimal dan interval koefisien yang diperoleh yaitu sebagai berikut:

$$\text{Nilai maksimal} = 7 \times 5 \times 33 = 1155$$

$$\text{Nilai minimal} = 7 \times 1 \times 33 = 231$$

$$\text{Interval Koefisien} = \frac{\text{Nilai Maksimal} - \text{Nilai Minimal}}{\text{Skor Tertinggi}} = \frac{1155 - 231}{5} = 184,8.$$

Jadi, nilai interval koefisien adalah sebesar 185 (pembulatan).

$$\text{Sangat Baik} = 970 - 1155$$

$$\text{Baik} = 785 - 970$$

$$\text{Cukup Baik} = 600 - 785$$

$$\text{Kurang Baik} = 415 - 600$$

$$\text{Tidak Baik} = 231 - 415$$

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden diatas, maka untuk variabel produktivitas karyawan (Y), kategori jawaban responden secara keseluruhan adalah “Baik” karena skor untuk variabel produktivitas karyawan yaitu sebesar 905 yang berada pada range 785 – 970.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan tingkat produktivitas karyawan bagian pabrik pada PT. Surya Agrolika Reksa di Kabupaten Kuantan Singingi sudah berjalan dengan baik.

#### 5.4 Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Jika data menyebar disekitar garis diagonalnya dan mengikuti arah garis diagonalnya/grafik histogram maka menunjukkan pola distribusi normal (Ghozali, 2011).

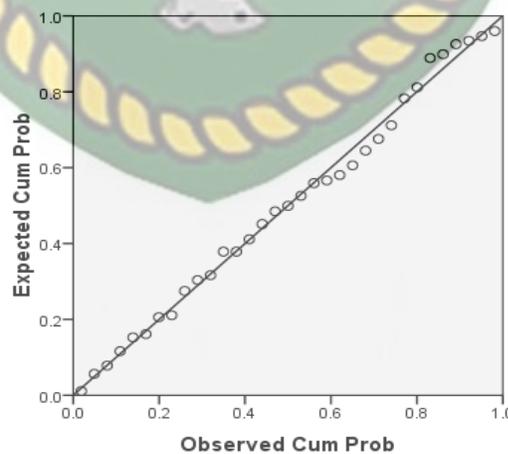
Hasil uji normalitas data pada penelitian dapat dilihat pada output SPSS gambar 5.1 berikut ini:

**Gambar 5.1**

#### **Hasil Pengujian Normalitas Data**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Produktivitas\_Karyawan\_Y



Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan gambar 5.1 diatas, dapat dilihat bahwa sebaran data terdapat disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu, maka model regresi variabel independen dan variabel dependen memenuhi asumsi normalitas, dan ini berarti data tersebut berdistribusi normal dan layak diuji. Dengan demikian pengujian statistik dalam penelitian ini dapat untuk memenuhi hipotesis penelitian.

## 5.5 Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

### 5.5.1 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu Pengawasan Kerja (X) terhadap variabel terikat yaitu Produktivitas Karyawan (Y) bagian pabrik pada PT. Surya Agrolika Reksa di Kabupaten Kuantan Singingi. Adapun persamaan rumus regresi linear sederhana ialah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Dimana :

Y = Variabel terikat (Produktivitas Karyawan).

a = Konstanta.

b = Koefisien arah dari regresi, yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen atau mengukur besar pengaruh

X terhadap Y, jika X naik satu unit.

X = Variabel bebas (Pengawasan Kerja).

e = Standar Error.

Setelah data diolah dengan menggunakan program SPSS hasilnya adalah sebagai berikut:

**Tabel 5.24**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.374	3.126		2.359	.025
	Pengawasan_Kerja_X	.738	.114	.758	6.480	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas\_Karyawan\_Y

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 5.24 di atas, dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana yaitu sebagai berikut:

$$Y = 7,374 + 0,738X + e$$

Persamaan ini dapat diartikan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 7,374 artinya jika variabel bebas Pengawasan Kerja (X) nilainya tetap, maka variabel terikat Produktivitas Karyawan (Y) nilainya sebesar 7,374.
- Koefisien regresi b sebesar 0,738 artinya jika variabel Pengawasan Kerja (X) mengalami kenaikan 1 satuan maka Produktivitas Karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,738 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara pengawasan kerja dengan

produktivitas karyawan, semakin baik pengawasan kerja yang dilakukan pada perusahaan maka produktivitas karyawan pun juga akan semakin meningkat.

### 5.5.2 Pengujian Hipotesis (Uji-t/ Parsial)

Uji-t merupakan uji hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara parsial (sendiri-sendiri) yang diberikan variabel bebas yaitu pengawasan kerja (X) terhadap variabel terikat yaitu produktivitas karyawan (Y).

Dasar dalam pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  atau nilai sig.  $< 0.05$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel X secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Variabel Y.
- b. Jika nilai  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  atau nilai sig.  $> 0.05$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel X secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Variabel Y.

Nilai  $t_{\text{tabel}} = t(\alpha/2 ; n - k) = t(0,05/2 ; 33 - 2) = t(0,025 ; 31) = 2,03951$ .

Maka diketahui nilai  $t_{\text{tabel}} = 2,039$ , dari hasil output SPSS sebelumnya yaitu pada tabel 5.24 maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Nilai  $t_{\text{hitung}} = 6,480 > 2,039$  ( $t_{\text{tabel}}$ ) atau nilai sig. =  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian pabrik pada PT. Surya Agrolika Reksa di Kabupaten Kuantan Singingi.

### 5.5.3 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Nilai koefisien determinasi atau *R Square* ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui berapa besar tingkat sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas yaitu pengawasan kerja (X) terhadap variabel terikat produktivitas karyawan (Y). Dari analisis data dengan program SPSS diperoleh hasil yaitu sebagai berikut:

**Tabel 5.25**  
**Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758 <sup>a</sup>	.575	.562	2.55385

a. Predictors: (Constant), Pengawasan\_Kerja\_X

b. Dependent Variable: Produktivitas\_Karyawan\_Y

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 5.25 diatas, diketahui nilai koefisien determinasi atau *R-Square* ( $R^2$ ) sebesar 0,575 atau 57,50%, ini menerangkan bahwa besarnya persentase pengaruh yang diberikan pengawasan kerja terhadap produktivitas karyawan bagian pabrik pada PT. Surya Agrolika Reksa di Kabupaten Kuantan Singingi adalah sebesar 57,50%. Sedangkan sisanya sebesar 42,50% (100,00% - 57,50%) menggambarkan pengaruh dari faktor atau variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

## 5.6 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian pabrik pada PT. Surya

Agrolika Reksa di Kabupaten Kuantan Singingi. Artinya jika pengawasan kerja dilakukan dengan baik, maka produktivitas karyawan pun juga akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hesti Karmila (2018), Kartika Legawati (2014), dan Yazid Ardiansyah (2015), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Menurut Handoko (2011:359), menyatakan bahwa pengawasan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja. Sebab dengan adanya pengawasan kerja yang baik maka sesuatu pekerjaan akan dapat berjalan dengan lancar dan dapat menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal. Pada setiap perusahaan memerlukan pengawasan dari pihak manajer. Pengawasan ini dilakukan oleh manajer sebagai suatu usaha membandingkan apakah yang dilakukan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Hal ini berarti juga pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan atau hasil kerja yang dikehendaki.

Pengawasan kerja dengan produktivitas karyawan saling memiliki hubungan dan keterkaitan yang erat, dengan pengawasan yang baik akan membantu kegiatan produksi pada suatu perusahaan. Dengan pengawasan ini kegiatan perusahaan akan dapat berjalan dengan lancar, sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan dan dapat menjadikan karyawan menjadi lebih produktif. Dengan demikian akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan tersebut.

## BAB V

### PENUTUP

#### 6.1 Kesimpulan

1. Dari analisis tabel rekapitulasi jawaban responden menunjukkan bahwa secara keseluruhan pengawasan kerja yang dijalankan kepada karyawan, sertatingkat produktivitas karyawan bagian pabrik pada PT. Surya Agrolika Reksa di Kabupaten Kuantan Singingi juga sudah berjalan dengan baik.
2. Hasil penelitian tentang produktivitas kerja karyawan pada PT. Surya Agrolika dapat disimpulkan bahwa produktivitas karyawan sangat baik, produktif dan kondusif. Hal ini dikarenakan korelasi antara pengawasan yang efektif dan optimal akan menghasilkan produktivitas karyawan yang bagus dan signifikan smeningkat.
3. Besar persentase pengaruh yang disumbangkan oleh pengawasan kerja terhadap produktivitas karyawan bagian pabrik pada PT. Surya Agrolika Reksa di Kabupaten Kuantan Singingi yaitu sebesar 57.50%, artinya mampu memberikan sumbangan pengaruh yang begitu signifikan.
4. Dari hasil analisis data menunjukkan bahwa secara parsial pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian pabrik pada PT. Surya Agrolika Reksa di Kabupaten Kuantan Singingi.

## 6.2 Saran

1. PT. Surya Agrolika Reksa di Kabupaten Kuantan Singingi diharapkan agar dapat mempertahankan, mengembangkan serta meningkatkan lagi pengawasan kerja yang dijalankan di perusahaan dan produktivitas karyawan kedepannya secara kontinu, meskipun saat ini sudah tergolong baik.
2. Untuk mendorong peningkatan produktivitas karyawan di perusahaan, pihak manajemen PT. Surya Agrolika Reksa di Kabupaten Kuantan Singingi dapat melakukannya dengan memperhatikan pengawasan kerja kepada karyawan. Karena berdasarkan hasil penelitian variabel tersebut mampu mempengaruhi produktivitas karyawan di perusahaan secara signifikan.
3. Kepada peneliti selanjutnya dalam menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan, agar dapat menambahkan variabel bebas lain yang belum dibahas dalam penelitian ini serta diharapkan melakukan penelitian kedepannya pada lokasi/objek yang berbeda.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Efendi, Hariandja Marihot Tua. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDY.
- Griffin, Ricky. 2004. *Management, Edisi 2*. Penerjemah Gina Gania. Jakarta: Erlangga.
- Hasan, Iqbal. 2009. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrastuti, Sri. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Pekanbaru: UR Press.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi, Edisi Pertama*. Penerjemah: Vivin Andika Yuwono, dkk. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu . 2005. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- . 2006. *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- . 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

- Moon, M. Jae. 2000. *Organizational Commitment Revisited in New Public Management (Motivation, Organizational, Culture, Sector and Manajerial Level*. "Publik Performance & Management Review, Vol.24, No.2, Desember 2000, p. 177-194.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Thimothy A. 2008. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.inc.
- Schuler R.S. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Keenam Jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Cetakan Kelima*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Hesti Karmila. 2018. *Pengaruh Pengawasan dan Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perkebunan (Studi Kasus Karyawan Bagian Produksi pada PTPN V Sei Buatan)*. Jom Fisip Volume 5, Edisi 2, Hal. 1-12.
- Kartika Legawati. 2014. *Pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan Bagian Pabrik (Kasus Karyawan Bagian Produksi PT. Pelita Agung Agrindustri di Duri)*. Jom Fisip Volume 1, No.2, Hal.1-13.
- Yazid Ardiansyah. 2015. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Karyawan (Kasus Karyawan Bagian Produksi PT. P&P Bangkinang)*. Jom Fisip Volume 2, No.1, Hal.1-15.