

**SKRIPSI**

**PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. HERVENIA KAMPAR  
LESTARI SUNGAI PINANG**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
(S1) Pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau Pekanbaru*



**OLEH:**

**SISPI INDAH SARI**  
**NPM 155210813**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU**

**2020**



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI**

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan  
Telp. (0761) 674674 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru-28284

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : Sispi Indah Sari  
NPM : 155210813  
Program Studi : Manajemen (S1)  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi  
Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas  
Kerja Karyawan PT.Hervenia Kampar Lestari Sungai Pinang

Disetujui Oleh:

**Ketua Program Studi**

(Azmansyah, SE., M. Econ)

**Pembimbing**

(Prof. Dr. Dra. Hj. Indrastuti, MM)

Mengetahui:

**Dekan**

(Drs. H. Abrar, M.Si.,AK.CA)



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution, No.113, Perhentian Marpoyan  
Telp: (0761)674674, Fax (0761)674834 Pekanbaru – 28284

### BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah Dilaksanakan Bimbingan Skripsi Terhadap:

Nama : Sispi Indah Sari  
NPM : 155210813  
Program Studi : Manajemen  
Sponsor : Prof.Dr.Dra.Hj.Sri Indra Stuti MM  
Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Hervenia Kampar Lestari Sungai Pinang.

Dengan Perincian Bimbingan Skripsi Sebagai Berikut:

Tanggal	Catatan Sponsor	Berita Acara	Paraf	
			Sponsor	Co Sponsor
24-05-2019	X	- Perbaiki Operasional Variabel		
24-05-2019	X	- Perbaiki Jawaban Koesioner		
24-05-2019	X	- Perbaiki Kerangka Penelitian		
27-06-2019	X	- Acc Seminar Proposal		
02-12-2019	X	- Perbaiki Abstrak		
02-12-2019	X	- Perbaiki Jawaban Responden		
02-12-2019	X	- Perbaiki Daftar Isi		
04-12-2019	X	- Tambahkan Pembahasan		
05-12-2019	X	- Kembali Perbaiki Abstrak		

05-12-2019	X	- Kembali Perbaiki Daftar Isi	<i>f</i>	
05-12-2019	X	- Perbaiki Cara Penulisan Skripsi	<i>f</i>	
05-12-2019	X	- Perbaiki Kerangka Pemikiran	<i>f</i>	
07-12-2019	X	- Perbaiki Daftar Pustaka	<i>f</i>	
06-01-2020	X	- Perbaiki Penulisan Jawaban Responden	<i>f</i>	
08-01-2020	X	- Jawaban Responden Tolong Berikan Pembahasan	<i>f</i>	
10-01-2020	X	- Kembali Lampirkan Pembahasan Responden	<i>f</i>	
10-01-2020	X	- Acc Ujian Hasil	<i>f</i>	

Pekanbaru, 03 JANUARI 2020

Pembantu Dekan I

**Dr. Firdaus AR,SE.,M.Si.,Ak.,CA**

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI**

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

**BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU**

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No. 35 Tanggal, 17 APRIL 2020 Maka pada Hari, JUMAT, TANGGAL 17 APRIL 2020 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2019/2020.

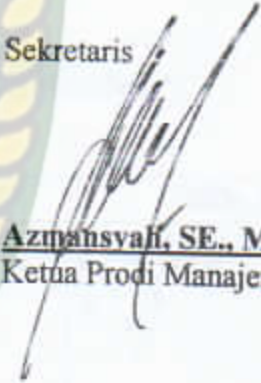
- |                         |   |
|-------------------------|---|
| 1. Nama                 | : Siski Indah Sari  |
| 2. NPM                  | : 155210813   |
| 3. Program Studi        | : Manajemen S1  |
| 4. Judul skripsi        | : pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Hervenia Kampar lestari sungai pinang) |
| 5. Tanggal ujian        | : 17 APRIL 2020   |
| 6. Waktu ujian          | : ..  |
| 7. Tempat ujian         | : Daring / Online   |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : <b>LULUS ( B+ ) / 73</b>  |
| 9. Keterangan lain      | : Aman dan lancar.  |

**PANITIA UJIAN**

Ketua

  
**Dr. Hj. Ellyan Sastra Ningsing., SE, MSi**  
Pjs. Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris

  
**Azmansyah, SE., M.Econ**  
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Prof. Sri Indrastuti, MM
2. Kamar Zaman, SE., MM
3. Dr. Eva Sundari, SE., MM

Saksi

Restu Hayati., SE., MSi

Pekanbaru,  
Mengetahui  
Dekan,



  
**Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA**

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI**

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpovan Pekanbaru Telp 647647

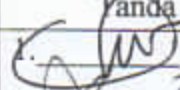


**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL**

Nama : Sispi Indah Sari  
NPM : 155210813  
Judul Proposal : Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hervenia Kampar Lestari Sungai Pinang Pekanbaru  
Pembimbing : 1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM  
Hari/Tanggal Seminar : Jum'at / 06 September 2019

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/~~perlu diseminarkan~~ \*)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali \*)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki \*)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki \*)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas \*)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang \*)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas \*)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas \*)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas \*)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas \*)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas \*)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian \*)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat \*)
14. Kesimpulan tim seminar : ~~Perlu~~ tidak perlu diseminarkan kembali \*)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Prof.Dr.Dra.Hj. Sri Indrastuti, MM		1. 
2.	Kamar Zaman, SE., MM		2. 
3.	Dr. Eva Sundari, SE.,MM., CRBC		3. 

\*Coret yang tidak perlu

Mengetahui  
A.n. Dekan Bidang Akademis

  
Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

Pekanbaru, 06 September 2019  
Sekretaris,

  
Azmansyah, SE., M.Econ

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**Nomor: 1736/Kpts/FE-UIR/2019**  
**TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1**  
*Bismillahirrohmanirrohim*  
**DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

- Memang:**
1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 26 Maret 2019 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
  2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

- Memingat:**
1. Surat Mendikbud RI:
    - a. Nomor: 0880/U/1997
    - b. Nomor: 0213/0/1987
    - c. Nomor: 0378/U/1986
    - d. Nomor: 0387/U/1987
  2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI:
    - a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan
    - b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
    - c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
    - d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
  3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
    - a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
    - b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
  4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
  5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
    - a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

**MEMUTUSKAN**

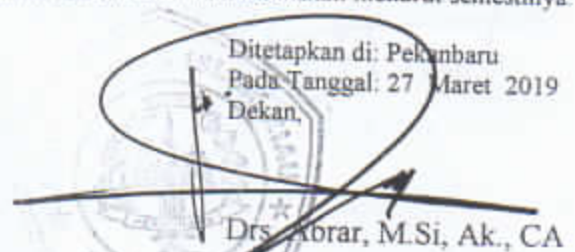
- Menetapkan:** 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1	Prof.Dr.Dra.Hj. Sri Indrastuti, MM	Guru Besar, D/d	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:
 

N a m a : Sispi Indah Sari  
 N P M : 155210813  
 Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1  
 Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Herveña Kampar Lestari Sungai Pinang
  3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
  4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
  5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
  6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.
- Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru  
 Pada Tanggal: 27 Maret 2019  
 Dekan,

  
 Drs. Abrar, M.Si, Ak., CA

- Disampaikan pada:**
- 1. Bapak Rektor Universitas Islam Riau
  - 2. Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.

# PT. HERVENIA KAMPAR LESTARI

Alamat: Jl. Raya Pekanbaru, Bangkinang KM 30 Desa Sungai Pinang, Kecamatan  
Tambang Kabupaten Kampar, Riau - Indonesia. E-mail:  
• [hervenia.kamparlestari@yahoo.com](mailto:hervenia.kamparlestari@yahoo.com) [union.siak@yahoo.com](mailto:union.siak@yahoo.com)

## SURAT KETERANGAN

No. 46 / HKL-SO/KMPR/XI / 2018

Atas nama PT. Hervenia Kampar Lestari dengan ini menerangkan, bahwa:

Nama : Sispi Indah sari  
NIM : 155210813  
Prodi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Alamat : Jl. Makmur III Harapan Raya

Nama tersebut di atas berdasarkan surat keterangan PT. Hervenia Kampar Lestari telah benar mendapatkan persetujuan dan data perusahaan untuk penelitian, dengan judul:

**"PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HERVENIA KAMPAR LESTARI SUNGAI PINANG"**

Surat keterangan ini kami pergunakan untuk persyaratan:

**Penyusunan Skripsi**

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Sungai Pinang, 21 November 2018

Hormat Kami



PT. HERVENIA KAMPAR LESTARI

*Syahrial Efendi*  
Syahrial Efendi

P & GA



## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarah dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan yang diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, 17 Februari 2020

Saya yang membuat pernyataan



Sispi Indah Sari

**ABSTRACT****PENGARUH PENGAWASAN DAN DISPLIN KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA PT. HERVENIA KAMPAR LESTARI SUNGAI  
PINANG****SISPI INDAH SARI**  
**NIM. 155210813**

This study aims to analyze the effect of work supervision and work discipline on work productivity at Pt. Hervenia Kampar Lestari Sungai Pinang. Data analysis in this study uses descriptive analysis. Based on the results of analyzing the data through testing the validity and reliability of the questionnaire about preventive work supervision, repressive work supervision, work discipline and employee productivity data obtained that the questionnaire items met valid and reliable criteria so that the questionnaire that had been prepared by the author could be used as a research instrument. Based on these results it can be concluded based on testing the hypothesis, that partially morale and work discipline affect the productivity of employees at Pt. Hervenia Kampar Lestari Sungai Pinang and from the recapitulation of the responses of respondents regarding the variables of preventive supervision, repressive supervision and work discipline are categorized as good.

***Keywords : Supervision, work discipline and Productivity***

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh.*

Puji syukur kepada Allah SWT atas berkat dan rahmatNya, penulisan dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pengawasan dan Displin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Hervenia Kampar Lestari Sungai Pinang” dengan izin nya lah skripsi ini dapat terselesaikan. Skripsi ini disusun penulis sebagai salah satu syarat untuk mendapat gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Penulisan menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak terdapat kekurangan. Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan, dukungan, serta bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Tidak terlepas dari itu penyusunan skripsi ini tentunya juga membutuhkan pengorbanan, kesabaran, serta kerja keras dari berbagai pihak. Oleh sebab itu penulis secara khusus mengucapkan terimakasih kepada :

1. Allah SWT yang senantiasa memberi petunjuk dan kekuatan kepada hamba-Nya.
2. Rasulullah SAW sebagai teladan serta penerang bagi umatnya
3. Bapak Drs. H. Abrar, M.Si, CA selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
4. Bapak Azmansyah, SE, M.Econ selaku ketua program studi Manajemen Fakultas Universitas Islam Riau
5. Ibu Prof. Dr. Dra Hj. Sri Indrastuti, MM selaku dosen pembimbing yabg telah membantu meluangkan waktu, tenaga, pikiran, masukan yang bermanfaat serta kesabaran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Seluruh dosen dan staff prodi Manajemen Universita Islam Riau yang telah membantu mendukung dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Segenap Pimpinan dan staff Pt. Hervenia Kampar Lestari Sungai Pinang, Kecamatan Tambang, Kampar, Bangkinang – Riau yang

telah memberi izin kepada penulis dan membantu penulis memperoleh data dalam penyelesaian skripsi.

8. Teristimewa untuk kedua Orang Tua saya, Abang, Kakak, Adik, Nenek dan Saudara- saudara saya yang selalu memberi cinta dan kasih sayang yang luar biasa, terimakasih untuk dukungan, motivasi dan do'a yang tulus yang kalian berikan untuk saya. Terimakasih yang tak terhingga untuk kalian semua yang selalu memberikan kasih sayang tanpa pamrih dalam hal apapun, sehat selalu.
9. Sahabat-sahabat tercinta, Ferdi Ramadan, Siti Maryam, Novelina Akraini, Nurrahmi Safitri, Mimi Syarmila, Lina, iyaa Chany, Nursyafitri Yanti, Meilin Maulina.
10. Dan terimakasih untuk teman-teman seperjuangan Manajemen angkatan 2015, sukses selalu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak keterbatasan. Oleh sebab itu kritik dan saran yang membangun penulis harapkan dari pembaca untuk penyempurnaan skripsi ini. Kepada semua pihak diatas yang telah membantu semoga Allah SWT limpahkan pahala. Penulis harap skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan orang banyak.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Pekanbaru, November 2019

Penulis

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>x</b>
<b>BAB I      PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	8
1.3. Tujuan Penelitian .....	8
1.4. Manfaat Penelitian .....	8
1.5. Sistematika Penulisan .....	10
<b>BAB II      TELAAH PUSTAKA .....</b>	<b>12</b>
2.1. Landasan Teori.....	12
2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja .....	12
2.1.1.1 Faktor yang mempengaruhi Produktivitas .....	16
2.1.2 Pengawasan .....	17

2.1.2.1	Pengertian Pengawasan.....	17
2.1.2.2	Ciri Pengawasan.....	19
2.1.2.3	Teknik Pengawasan.....	19
2.1.2.4	Indikator Pengawasan .....	20
2.1.3	Displin Kerja .....	23
2.1.3.1	Pengertian Displin Kerja.....	23
2.1.3.2	Manfaat Displin Kerja.....	24
2.1.3.3	Jenis Displin Kerja .....	25
2.1.3.4	Faktor yang Mempengaruhi Displin kerja .....	28
2.1.3.5	Indikator Displin Kerja .....	32
2.2.	Penelitian Terdahulu .....	36
2.3.	Kerangka Penelitian .....	42
2.4.	Hipotesis .....	42
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>43</b>
3.1.	Lokasi dan Waktu Penelitian .....	43
3.2.	Operasional Variabel Penelitian.....	43
3.3.	Populasi dan Sampel .....	45
3.4.	Jenis dan Sumber Data.....	46
3.4.1	Jenis Data .....	46
3.4.2	Sumber Data.....	46
3.5.	Teknik Pengumpulan Data .....	47
3.5.1	Wawancara.....	47

	3.5.2 Angket.....	47
	3.6. Teknik Analisis Data.....	48
	3.6.1 Analisis Deskriptif .....	48
	3.6.2 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	49
	3.6.3 Pengujian Hipotesis.....	50
	3.6.3.1 Uji Signifikan Simultan (Uji F) .....	51
	3.6.3.2 Uji Signifikan Persial (Uji t).....	52
	3.6.3.3 Determinasi ( $R^2$ ) .....	52
<b>BAB IV</b>	<b>GAMBARAN UMUM.....</b>	<b>53</b>
	4.1 Sejarah Singkat Pt. Hervernia Kampar.....	53
	4.2 Visi dan Misi Perusahaan .....	54
	4.3 Keadaan Geografis.....	55
	4.4 Demografi .....	56
	4.5 Agama .....	57
<b>BAB V</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>58</b>
	5.1 Karakteristik Umur Responden.....	58
	5.1.1 Umur .....	58
	5.1.2 Tingkat Pendidikan Responden .....	60
	5.1.3 Lama Bekerja.....	61
	5.2 Deskriptif Data Variabel Perusahaan .....	62
	5.2.1 Pengujian Instrumen .....	62
	5.3 Uji Validitas dan Reabilitas .....	63

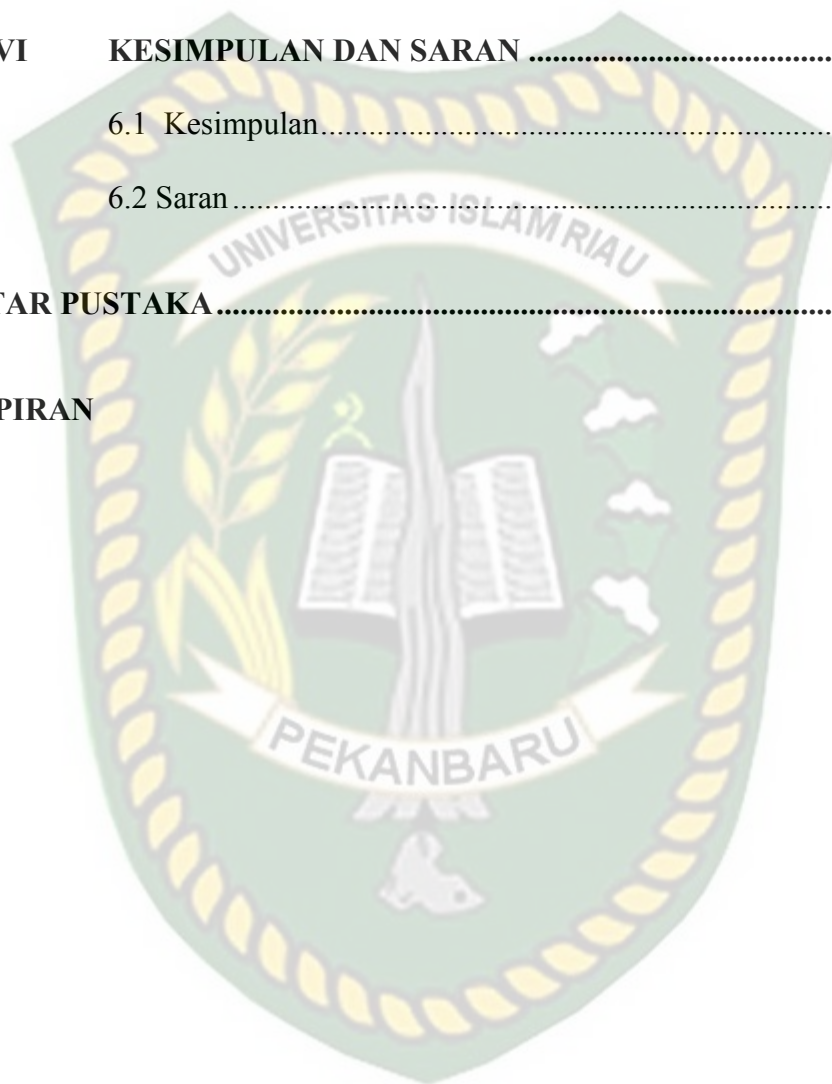
5.3.1 Uji Validitas Pengawasan Preventif .....	64
5.3.2 Uji Reliabilitas Pengawasan Preventif.....	65
5.3.3 Uji Validitas Pengawasan Represif .....	66
5.3.4 Uji Reliabilitas Pengawasan Kerja Represif.....	67
5.3.5 Uji Validitas Displin Kerja .....	68
5.3.6 Uji Reliabilitas Displin Kerja .....	68
5.3.7 Uji Validitas Produktivitas .....	69
5.3.8 Uji Reliabilitas Produktivitas.....	69
5.4 Analisis Deskriptif Penelitian.....	70
5.4.1 Analisis Pengawasan .....	70
5.4.2 Analisis Displin .....	91
5.4.3 Analisis Produktivitas.....	102
5.5 Pengujian Statistik .....	113
5.5.1 Uji Secara Parsial (Uji t) .....	113
5.5.2 Uji Simultan (Uji F).....	115
5.5.3 Uji Determinasi ( $R^2$ ) .....	116
5.6 Hasil Penelitian.....	118
5.6.1 Pengawasan Preventif.....	118
5.6.2 Pengawasan Represif.....	119
5.6.3 Displin Kerja.....	119

Dokumen ini adalah Arsip Miitik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau



5.6.4 Produktivitas .....	119
5.7 Pembahasan Penelitian .....	120
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>135</b>
6.1 Kesimpulan.....	135
6.2 Saran .....	135
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>136</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

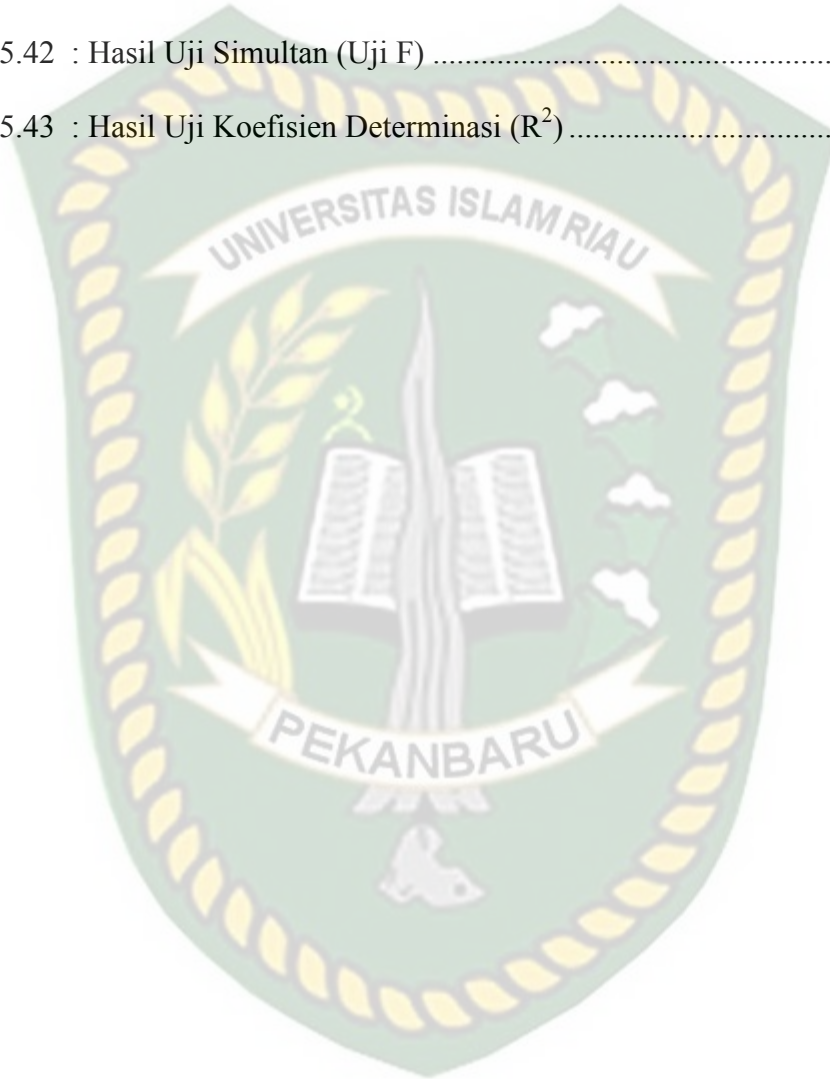


## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 : Komposisi Karyawan Pt. Hervenia Kampar Lestari.....	2
Tabel 1.2 : Data Produktivitas Karyawan .....	3
Tabel 1.3 : Tingkat Kehadiran Karyawan .....	6
Tabel 1.4 : Hasil Penelitian Terdahulu.....	36
Tabel 1.5 : Defenisi Operasional Variabel.....	42
Tabel 1.6 : Tingkat Koefisien Determinasi .....	50
Tabel 5.1 : Karakteristik Responden Menurut Usia.....	57
Tabel 5.2 : Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan.....	58
Tabel 5.3 : Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja.....	59
Tabel 5.4 : Deskriptif Data Variabel Perusahaan.....	61
Tabel 5.5 : Uji Validitas Data Pengawasan Kerja Preventif .....	60
Tabel 5.6 : Uji Reliabilitas Pengawasan Kerja Preventif.....	61
Tabel 5.7 : Uji Validitas Data Pengawasan Kerja Represif .....	62
Tabel 5.8 : Uji Reliabilitas Pengawasan Kerja Represif.....	63
Tabel 5.9 : Uji Validitas Disiplin Kerja .....	64
Tabel 5.10 : Uji Reliabilitas Disiplin Kerja .....	65
Tabel 5.11 : Uji Validitas Produktivitas.....	66
Tabel 5.12 : Uji Reliabilitas Produktivitas .....	67
Tabel 5.13 : Tanggapan Responden Tentang Sumber Daya Manusia .....	70
Tabel 5.14 : Tanggapan Responden Tentang Standar Produksi .....	71
Tabel 5.15 : Tanggapan Responden Tentang Penetapan Dan Review.....	72

Tabel 5.16 : Tanggapan Responden Tentang Pengendalian Pengelolaan.....	74
Tabel 5.17 : Tanggapan Responden Tentang Pengawasan Kerja .....	75
Tabel 5.18 : Tanggapan Responden Tentang Pencatatan Yang Akurat.....	77
Tabel 5.19 : Tanggapan Responden Tentang Fasilitas .....	78
Tabel 5.20 : Tanggapan Responden Tentang Karyawan Diberikan Bonus .....	79
Tabel 5.21 : Tanggapan Responden Tentang Pimpinan.....	81
Tabel 5.22 : Tanggapan Responden Tentang Karyawan Selalu Dapat.....	82
Tabel 5.23 : Tanggapan Responden Tentang Pengawasan Kerja .....	84
Tabel 5.24 : Tanggapan Responden Tentang Memberikan Penghargaan.....	85
Tabel 5.25 : Tanggapan Responden Tentang Melakukan Penyimpangan .....	86
Tabel 5.26 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Pengawasan .....	86
Tabel 5.27 : Tanggapan Responden Tentang Perusahaan Memberikan Bonus...	85
Tabel 5.28 : Tanggapan Responden Tentang Pemotongan Gaji.....	86
Tabel 5.29 : Tanggapan Responden Tentang Beban Kerja.....	87
Tabel 5.30 : Tanggapan Responden Tentang Pemberian Sanksi .....	88
Tabel 5.31 : Tanggapan Responden Tentang Sanksi Hukuman .....	90
Tabel 5.32 : Tanggapan Responden Tentang Pengawasan Pekerjaan .....	91
Tabel 5.33 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Displin Kerja .....	93
Tabel 5.34 : Tanggapan Responden Tentang Dalam Proses Produksi .....	94
Tabel 5.35 : Tanggapan Responden Tentang Karyawan .....	95
Tabel 5.36 : Tanggapan Responden Tentang Karyawan Dituntut .....	97
Tabel 5.37 : Tanggapan Responden Tentang Pengemasan.....	98
Tabel 5.38 : Tanggapan Responden Tentang Perusahaan Mengalami .....	101

Tabel 5.39 : Tanggapan Responden Tentang Karyawan Dapat Bekerja .....	102
Tabel 5.40 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Produktivitas.....	103
Tabel 5.41 : Hasil Uji Parsial (Uji t) .....	105
Tabel 5.42 : Hasil Uji Simultan (Uji F) .....	107
Tabel 5.43 : Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	108



## DAFTAR GAMBAR

Halaman

Tabel 1.1 : Kerangka Penelitian.....	40
--------------------------------------	----



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi berusaha untuk mencapai tujuannya dengan menggunakan segenap sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karenanya tujuan setiap sumber daya manusia dalam organisasi harus dijaga agar selaras dengan tujuan organisasi. Disamping itu, sumber daya manusia dalam organisasi diharapkan memiliki kompetensi, kemampuan, dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugasnya. Organisasi juga memerlukan sumber daya manusia yang memiliki motivasi berprestasi dan etos kerja, dan tidak kalah pentingnya adalah komitmen yang kuat terhadap organisasi. Dengan demikian, diharapkan sumber daya manusia organisasi dapat memberikan kontribusi terbaik terhadap organisasi.

Sumber daya manusia merupakan dasar-dasar yang menginginkan tujuan tertentu agar tercapai. Jika sumber daya manusia tidak ada, maka setiap aktivitas perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan semestinya. Manusia harus bisa seefektif mungkin melakukan setiap kegiatan yang ada didalam perusahaan agar terwujudnya tujuan dari perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia juga harus aktif di dalam rencana-rencana perusahaan, baik itu pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian organisasi. Perencanaan merupakan suatu yang harus dipenuhi oleh para petinggi perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Tujuan pengawasan yaitu agar dapat mengawasi penyimpangan - penyimpangan yang terjadi baik itu didalam

perusahaan maupun diluar perusahaan. Menurut ahli, sumber daya manusia yang berkualitas, merupakan adanya disiplin kerja, optimis kerja, dan pengalaman dalam bekerja merupakan suatu yang penting untuk terus diperhatikan dalam mencapai produktivitas yang tinggi.

Perusahaan Hervenia Kampar Lestari Sungai Pinang, Kampar adalah perusahaan swasta yang bergerak di bidang pengolahan karet, masih menggunakan cara manual dalam pengolahan data dari setiap aktivitas, sehingga penyampaian informasi kepada asisten pabrik tidak dapat tersampaikan dengan cepat. Oleh karena itu penggunaan komputer sebagai alat bantu pengolahan data akan dapat mempermudah dan mempercepat pekerjaan di dalam menghasilkan suatu informasi sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Di dalam pengolahan data dari setiap aktivitas dengan jumlah keseluruhan karyawan 70 dengan klasifikasi karyawan tetap berjumlah 50 dan karyawan harian sebanyak 20 orang. Untuk lebih mengetahui klasifikasi jumlah karyawan dapat dilihat dalam tabel 1.1 :

**Tabel 1.1**  
**Komposisi Karyawan Pt. Hervenia Kampar Lestari Sungai Pinang**  
**Berdasarkan Bagian Tahun 2015-2017**

No	Keterangan	2015	2016	2017
1	Bagian Proses Basah	20	20	20
2	Bagian Pengeringan	20	20	20
3	Bagian Pengemas	20	20	20
4	Bagian Penyimpanan	10	10	10
<b>Jumlah</b>		<b>70</b>	<b>70</b>	<b>70</b>

Sumber Data: Perusahaan. Hervenia Kampar Lestari Sungai Pinang (HKL),

Kabupaten Kampar, 2019

Masalah produktivitas dan faktor-faktor yang menyebabkan rendahnya produktivitas karyawan pada suatu organisasi telah dialami oleh setiap organisasi, baik organisasi skala kecil, maupun organisasi yang berskala besar. Produktivitas karyawan tersebut bisa tercermin dari tingkat produktivitas yang terdapat pada PT. Hervenia Kampar Lestari. Untuk melihat produktivitas karyawan tersebut bisa dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1. 2**  
**Data Produktivitas Karyawan Pada PT. Hervenia Kampar Lestari**  
**Sungai Pinang, Kampar 2015-2017**

Nomor	Tahun	Jumlah karyawan	Jumlah produktivitas karyawan Per Bulan (Kg)
1	2015	70	21.840 Kg
2	2016	70	20.020 Kg
3	2017	70	16.380 Kg

Sumber Data: PT. Hervenia Kampar Lestari Sungai Pinang, Kampar 2019

Dapat dilihat dari tabel tersebut, bahwa rata-rata produktivitas karyawan/bulan terus mengalami kondisi yang berfluktuasi. Seperti pada tahun 2015 rata-rata produktivitas karyawan adalah 21.840 kg, pada tahun 2016 produktivitas karyawan adalah 20.020 kg, Dan pada tahun 2017 produktivitas karyawan adalah 16.380 kg.

Dengan melihat data tersebut, maka dapat dilihat bahwa produktivitas karyawan yang ada pada perusahaan mengalami penurunan, dan menunjukkan keadaan yang berfluktuasi. Oleh karena itu perusahaan harus mampu untuk mengetahui dan memahami tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan tersebut, Pada umumnya produktivitas dapat dibentuk



atau ditingkatkan dengan memperbaiki berbagai faktor, diantaranya adalah pengawasan dan disiplin kerja.

Pengawasan merupakan suatu tindakan yang tersusun rapi untuk menetapkan produktivitas yang dirancang untuk sistem umpanbalik informasi, dan untuk melihat suatu penyimpangan yang terjadi, dan perlu mengambil tindakan perbaikan untuk menjamin setiap sumber daya pemerintahan yang telah digunakan seefektif dan seefisien mungkin untuk mencapai tujuan pemerintahan yang diinginkan. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Pengawasan yang dirasakan paling tepat dilaksanakan oleh pimpinan atau atasan. Hal ini disebabkan pengawasan oleh atasan tersebut paling tahu dan paling dekat dengan para karyawan.

Namun pada pelaksanaannya pengawasan yang dilakukan kepada karyawan dalam bekerja kurang efektif. antara lain adalah manajer tidak bisa memperkirakan standar waktu untuk mengukur ukuran produktivitas karyawan, sehingga karyawan mengerjakan segala tugas dan tidak memiliki target agar tugas dari karyawan cepat selesai dan karyawan tidak memiliki tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sanksi yang dikeluarkan oleh perusahaan juga tidak tegas dan terkadang manajer tidak memberikan sanksi pada karyawan apabila karyawan terlihat jelas melakukan kesalahan dan penyimpangan didalam pekerjaan, maka karena itu karyawan yang sering melanggar peraturan yang ada di dalam pemerintahan tidak akan dapat bertanggung jawab. Manajer tidak melakukan

pengawasan setiap hari, dan oleh karena itu karyawan melanggar peraturan-peraturan yang ada karena karyawan beranggapan bahwa atasan tidak melakukan pengawasan dan pekerjaan para karyawan tidak dapat dikerjakan dan selesai pada waktu yang sudah ditentukan.

Masalah yang sering timbul yang berkaitan dengan produktivitas ialah disiplin kerja. Mengapa disiplin kerja? Karena tujuan dari disiplin itu sendiri dibuat agar mengajak para karyawan taat pada setiap peraturan maupun kebijakan, guna mencapai efektifitas dan efisiensi kerja, karena disiplin kerja tadi juga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Karena disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting dip perusahaan, maka setiap organisasi ataupun perusahaan diharapkan mampu dalam menjaga dan meningkatkan disiplin kerja karyawannya.

Tujuan dari penegakan disiplin yaitu agar karyawan lebih dapat menaati peraturan dan kebijakan perusahaan, untuk mencapai efektifitas dan efisiensi kerja, dan dapat meningkatkan produktivitas kerja bagi karyawan. Karena pentingnya disiplin kerja, maka perusahaan dapat menjaga dan meningkatkan disiplin kerja karyawannya.

Dan karena itu, PT. Hervenia Kampar Lestari membuat suatu peraturan untuk karyawan agar dapat ditaati, seperti hari masuk kerja, seragam, dan juga jam masuk kerja. Dan untuk peraturan jam kerja, pada hari senin sampai sabtu dimulai dari pukul 8.00 wib sampai pukul 16.00 wib, dengan jam istirahat dari pukul 12.00 sampai dengan pukul 13.00 wib. Dan untuk hari jum'at, istirahat dari

pukul 11.30 sampai dengan pukul 13.30, karena sebagian umat islam melaksanakan ibadah shalat jum'at berjamaah.

Masalah disiplin kerja karyawan yang paling terlihat jelas bisa dilihat dari pelanggaran absensi yang ada di PT. Hervenia Kampar Lestari, maka seharusnya karyawan yang ada di perusahaan tersebut dapat mematuhi semua peraturan yang ada dan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, namun ternyata masih banyak karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan. Hal ini dapat merugikan pihak perusahaan. Berikut tingkat absensi karyawan pada PT. Hervenia Kampar Lestari Sungai Pinang adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.3 :**

**Tingkat Kehadiran Karyawan PT. Hervenia Kampar Lestari Tahun 2017**

Bulan	Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan yang tidak hadir	% Ketidakhadiran Karyawan
Januari	26 Hari	70 Orang	4	5,7 %
Februari	26 Hari	70 Orang	5	7,1 %
Maret	26 Hari	70 Orang	2	2,8 %
April	26 Hari	70 Orang	1	1,4 %
Mei	26 Hari	70 Orang	2	2,8 %
Juni	26 Hari	70 Orang	3	4,2 %
Juli	26 Hari	70 Orang	4	5,7%
Agustus	26 Hari	70 Orang	2	2,8 %
September	26 Hari	70 Orang	4	5,7%
Oktober	26 Hari	70 Orang	3	4,2 %
November	26 Hari	70 Orang	2	2,8 %
Desember	26 Hari	70 Orang	2	2,8 %

Sumber: PT. Hervenia Kampar Lestari, 2019

Dapat dilihat pada tabel 1.3 di atas, bahwa pelanggaran absensi yang dilakukan oleh karyawan masih tinggi, dan terus menunjukkan peningkatan dapat dilihat dari Bulan Januari sampai 31 Desember 2017 sebanyak 70 orang dengan

jumlah hari kerja efektif adalah sebanyak 26 hari, dan tabel tersebut dapat di lihat dari absensi mengenai PT. Hervenian Kampar Lestari Sungai Pinang berkisar 2-5 orang atau 1,4 % sampai dengan 7,1 % dan rata-rata tingkat absensi terbanyak adalah 5 orang atau 7,1 % yakni di Bulan Februari . Apabila terlalu banyak karyawan yang melakukan absen akan berdampak pada hasil kerja karyawan. Selain itu, tingkat kehadiran ataupun absensi karyawan di Perusahaan merupakan suatu hal yang penting guna mencapai produktivitas kerja, apabila terlalu banyak waktu karyawan yang habis atau tidak hadir di perusahaan, maka akan semakin kecil pula produktivitas karyawan dalam bekerja. Karena waktu kerja karyawan yang hilang. Maka karena itu, PT. Hervenian Kampar Lestari Sungai Pinang harus dapat mencari solusi dalam mengurangi jumlah pelanggaran disiplin (absensi) yang dilakukan karyawan. Dan pelanggaran disiplin yang sering terjadi lainnya adalah:

1. Terlalu banyak menghabiskan waktu untuk bercerita, tertawa bersama karyawan yang lain.
2. Tidak menjaga keamanan diri sebelum melakukan pekerjaan.
3. Terkadang karyawan tidak teliti dalam melakukan takaran yang sesuai dengan prosedur yang berlaku didalam perusahaan.

Berdasarkan kajian tersebut diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Hervenian Kampar Lestari Sungai Pinang**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan diatas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah yang ingin diteliti, yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Hervernia Kampar Lestari Sungai Pinang?
2. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Hervernia Kampar Lestari Sungai Pinang?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan permasalahan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Hervernia Kampar Lestari Sungai Pinang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Hervernia Kampar Lestari Sungai Pinang.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian secara teoritis adalah sebagai berikut:

### 1. Manfaat Secara Teoritis

Adapun manfaat penelitian secara teoritis adalah sebagai berikut:

- a. Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan pengetahuan, khususnya manajemen sumber daya manusia terutama bagi akademisi yang ingin menganalisis tentang pengaruh pengawasan, disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Hervenia Kampar Lestari Sungai Pinang.
- b. Penelitian ini diharapkan akan menambah wawasan, terutama dalam bidang komitmen organisasi. Seperti pengaruh pengawasan, disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Hervenia Kampar Lestari Sungai Pinang.

## 2. Manfaat Secara Praktis

Adapun manfaat penelitian secara praktis adalah sebagai berikut:

- 1) Bagi Penulis. Penelitian adalah suatu wadah yang baik untuk menerapkan segala teori dan ilmu yang didapatkan selama masa perkuliahan ke dalam dunia praktek yang sesungguhnya. Terutama dalam bidang sumber daya manusia, karena hal ini akan memberikan gambaran mengenai sumber daya manusia yang ada pada PT. Hervenia Kampar Lestari Sungai Pinang.
- 2) Bagi Organisasi. Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi sumber informasi yang bermanfaat bagi PT. Hervenia Kampar Lestari Sungai Pinang, untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengawasan, disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga PT. Hervenia Kampar Lestari Sungai Pinang lebih mudah dalam menentukan kebijakan yang akan dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

## 1.5 Sistematika Penulisan

Secara garis besar, penulisan dalam Penelitian ini akan di bagi dalam 6 bab, dan setiap bab terdapat beberapa sub bab, sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan tentang: Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Dan Manfaat Penelitian dan Sistematika Penelitian

### **BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Bab ini berisikan landasan teori yang melandasi pembahasan penelitian ini dan hipotesis serta variabel-variabel penelitian.

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

Bab ini menguraikan tentang: lokasi dan waktu penelitian, sumber dan jenis data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data serta analisis data.

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

Bab ini akan menguraikan tentang: sejarah singkat perusahaan, Visi dan Misi PT. Hervenia Kampar Lestari, Keadaan Geografis, Demografi, Agama .

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

Bab ini merupakan bab yang memaparkan tentang hasil yang diperoleh selama penelitian dan pembahasan.

### **BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini mengemukakan tentang kesimpulan dari apa yang telah penulis uraikan serta saran yang berhubungan dengan masalah yang dihadapi oleh perusahaan.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

**Perpustakaan Universitas Islam Riau**



## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 Pengertian produktivitas kerja

Perusahaan adalah dimana organisasi akan selalu bertatap muka dan berinteraksi dengan sumber daya manusia yang ada terutama tenaga kerja. Tenaga kerja merupakan suatu elemen yang sangat penting didalam perusahaan sehingga tenaga harus diperhatikan, tenaga kerja juga memerlukan keterampilan kerja yang sesuai dengan isi kerja, sehingga dapat memperbaiki cara kerja atau minimal mempertahankan cara kerja yang sudah baik.

Meningkatkan produktivitas kerja adalah keinginan setiap perusahaan melalui para pemimpin perusahaan, semakin kuat tenaga untuk memaksimalkan potensi karyawan dalam bekerja untuk mencapai tujuan pribadi maupun tujuan perusahaan. Sebaiknya produktivitas kerja karyawan yang rendah akan membuat perusahaan tersebut tidak efektif didalam operasi. Hal ini akan dapat mempengaruhi tingkat keuntungan yang diperoleh perusahaan (Sinungan, 2003: 203)

Produktivitas merupakan barang dan jasa yang dihasilkan dibagi dengan masukan yang diperoleh untuk menghasilkan keluaran (Kartonegoro, 2002).

Produktivitas adalah keterikatan antara suatu karya ataupun fisik (barang dan jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Produktivitas juga suatu keterikatan antara hasil keluaran dan masukan atau output, dan input. Masukan disebut juga dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran dapat diukur dalam bentuk, satuan fisik, dan nilai (Sinungan, 2003: 203)

Perbandingan atau rasion antara masukan dan keluaran, rasion ini perlu melihat aspek karyawan (kualitas dan jumlahnya) maupun aspek rumusan sasaran kerja yang harus dicapai. Produktivitas juga dapat dikatakan sebagai gambaran antara hasil (jumlah barang yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, energi dan sebagainya) yang digunakan untuk menghasilkan hasil (Basu Swasta, 2003: 281)

Produktivitas adalah sebagai seluruh keseluruhan barang dan jasa yang dihasilkan dibagi dengan masukan yang diperoleh untuk menghasilkan keluaran tersebut (Kartonegoro, 2002: 185)

Dari pengertian-pengertian di atas, maka produktivitas kerja secara umum dapat dihitung dengan rumus:

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{keluaran (output)}}{\text{Masukan (input)}}$$

$$\text{Dimana: } \frac{\text{output adalah jumlah produksi}}{\text{Input adalah jumlah tenaga kerja}}$$

Berdasarkan rumus diatas, maka produktivitas tenaga kerja berkurang apabila:

1 Jumlah produksi berkurang sedangkan penggunaan jumlah tenaga kerja adalah sama (konstan).

2 Jumlah produksi tetap sedangkan jumlah tenaga kerja yang lebih banyak. Sebaliknya produktivitas tenaga kerja dinyatakan meningkat apabila:

1 Jumlah produksi bertambah sedangkan penggunaan jumlah tenaga kerja adalah sama.

2 Jumlah produksi tetap sedangkan penggunaan jumlah tenaga kerja berkurang atau lebih kecil (Syarif, 2004: 6)

Sedangkan level produktivitas kerja bisa dicapai dengan cara:

1 Jumlah produksi apabila yang diproduksi merupakan sumber daya yang kecil atau sedikit maka akan diperoleh produksi yang sama.

2 Jumlah produksi yang sama dengan memperoleh hasil yang sama maka akan lebih besar jumlahnya dengan sumber daya yang sama.

3 Jumlah produksi yang jauh lebih besar bisa diperoleh dengan pertambahan sumber daya yang cukup kecil.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa ketika produktivitas kerja ditingkatkan berarti kemampuan kerja dalam menghasilkan suatu barang atau jasa bisa dikatakan meningkat pula. Disini dapat dilihat peranan peningkatan produktivitas kerja dilihat dari sudut perusahaan sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan efisien dan efektif. Sedangkan jika dipandang dari sudut karyawan adalah untuk memperbaiki keadaan atau mutu hidup. Perusahaan harus dapat melaksanakan pandangan ini secara bersamaan dan adil.

Ada 4 proses produktivitas yang terdapat dalam suatu perusahaan yang bisa dilihat sebagai berikut :

1. Bagian Proses Basah
2. Bagian Pengeringan
3. Bagian Pengemas
4. Bagian Penyimpanan

Dan ada beberapa indikator yang terdapat didalam proses produktivitas, yaitu:

1. Dalam proses produksi karyawan di bagi dalam tugas tugas yang sudah ditentukan perusahaan
2. Karyawan memiliki tanggung jawab dalam bidangnya masing-masing
3. Karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan produksi dalam bidangnya, dengan tepat waktu
4. Pengemasan dilakukan dengan prosedur yang berlaku dalam perusahaan
5. Perusahaan mengalami peningkatan produksi karena karyawan mampu mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu
6. Karyawan dapat bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja dalam satu bagian ataupun berbeda bagian di dalam pekerjaan
7. Hasil kerja dalam produksi menjadi tolak ukur dalam penilaian pimpinan terhadap karyawan
8. Diperlukan standar produksi untuk mengukur produktivitas karyawan

### 2.1.1.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan Menurut simanjuntak (Edy, 2011: 103), yaitu:

1. Pelatihan

Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin kerja, dalam meningkatkan keterampilan dalam bekerja.

2. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting karena apabila mental dan kemampuan fisik karyawan tidak dilatih maka mental dan fisik tersebut tidak akan dapat melakukan aktivitas produktivitas..

3. Hubungan antara atasan dengan bawahan

Hubungan atasan dengan bawahan dapat mempengaruhi setiap kegiatan yang akan dilakukan setiap harinya. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai apabila hubungan antara atasan dan karyawan berjalan dengan baik.

Adapun menurut Triffin dan Cornick mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan, yaitu (Edy, 2011: 103)

1. Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamental, keadaan fisik individu, kelelahan dan motivasi.
2. Faktor yang ada di luar individu, yaitu keadaan fisik, seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama bekerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga.

## **2.1.2 Pengawasan**

### **2.1.2.1 Pengertian Pengawasan**

Pengawasan merupakan salah satu unsur penting yang perlu diperhatikan dalam sebuah organisasi. Oleh karena itu sebelum mengetahui tentang pentingnya pengawasan, maka penting kiranya untuk mengetahui dan memahami tentang pengertian dari pengawasan. Menurut Guntur dkk, (2005) mengatakan bahwa “Pengawasan adalah sebagai keseluruhan kegiatan membandingkan, mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya dengan kriteria, norma dan standar”. Sementara itu Sukoyo (2013) pengawasan merupakan suatu usaha untuk mengetahui apakah suatu tugas dan pekerjaan yang dilakukan karyawan tersebut telah dilakukan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Pengawasan adalah proses pengamatan setiap tindakan anggota organisasi, dan melakukan koreksi guna menjamin penggunaan sumber daya organisasi secara efektif dan efisien.

Selanjutnya Siagian (2007) menyatakan Pengawasan adalah kegiatan untuk mengamati setiap kegiatan organisasi, untuk menjamin bahwa setiap pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Pendapat lainnya juga pernah disampaikan oleh Handoko (2008) pengawasan kerja adalah suatu tindakan untuk melakukan standar pelaksanaan dan tujuan perencanaan, guna mencapai tujuan tertentu yang diharapkan oleh perusahaan. Atasan diharapkan dapat mengawasi setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, agar setiap kegiatan terlaksana dengan baik.

Berdasarkan pada pendapat para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah proses pengamatan setiap tindakan yang dilakukan oleh anggota organisasi, dan melakukan koreksi guna menjamin penggunaan sumber daya organisasi secara efektif dan efisien. Dan Pengawasan terbagi atas dua yaitu,

#### 1. Pengawasan Preventif

Pengawasan Preventif adalah pengawasan yang dilakukan sebelum pelaksanaan, yakni pengawasan yang dilakukan terhadap sesuatu yang bersifat rencana. (Sujamto, 1986 : 85).

#### 2. Pengawasan Represif

Pengawasan Represif merupakan pengawasan yang dilakukan setelah pekerjaan atau kegiatan dilaksanakan. Dapat pula dikatakan bahwa pengawasan

represif sebagai salah satu bentuk pengawasan atas jalannya pemerintahan (Sujanto, 1986 : 87).

### **2.1.2.2 Ciri Pengawasan yang Efektif**

Agar setiap kegiatan yang ada didalam perusahaan berjalan dengan efektif, menurut Siagian (2007) ada beberapa cara yang harus dilakukan yaitu:

- 1) Pengawasan harus dapat melakukan kegiatan yang diselenggarakan secara spontan.
- 2) Pengawasan harus dapat memberikan rencana-rencana yang akan dikembangkan.
- 3) Pengawasan perlu menunjukkan strategi-strategi tertentu.
- 4) Obyektifitas dalam melaksanakan pengawasan.
- 5) Ketelitian dalam pengawasan
- 6) Efisiensi dalam melakukan pelaksanaan pengawasan.
- 7) Pengawasan perlu mempertimbangkan pola dalam organisasi.
- 8) Sistem pengawasan harus melibatkan semua pihak.
- 9) Pengawasan dilakukan untuk mencari sesuatu yang janggal didalam perusahaan.
- 10) Pengawasan juga sebaiknya harus mendukung setiap karyawan dan melakukan pembinaan.

### **2.1.2.3 Teknik Pengawasan**

Teknik pengawasan adalah bagaimana cara atasan dalam melakukan pengawasan yang merupakan suatu tindakan dalam mencegah hal yang tidak



diinginkan didalam perusahaan guna mencapai tujuan yang diinginkan. Teknik pengawasan menurut Manullang (2002) adalah sebagai berikut:

- 1) Peninjauan Pribadi. Peninjauan pribadi adalah cara yang dilakukan untuk melakukan pengawasan dengan cara tersendiri atau melalui pribadi dari atasan. Agar dapat mengetahui pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.
- 2) Pengawasan laporan lisan. Biasanya Pengawasan melalui laporan ini yaitu digunakan dengan mengumpulkan fakta-fakta melalui laporan lisan yang diberikan bawahan, dilakukan dengan wawancara kepada orang-orang tertentu yang dapat memberi gambaran dari hal-hal yang ingin diketahui terutama tentang hasil sesungguhnya yang ingin dicapai bawahan.
- 3) Pengawasan laporan tertulis. Pengawasan melalui laporan tertulis yaitu merupakan suatu pertanggungjawaban bawahan kepada atasannya mengenai pekerjaan yang dilaksanakan, sesuai dengan instruksi dan tugas-tugas yang diberikan.
- 4) Pengawasan melalui hal yang bersifat khusus, pengecualian atau *Control by Exeption* yaitu dimana pengecualian disasarkan pada sistem atau teknik yang dilakukan didalam pengawasan. Jadi pengawasan ini hanya dilakukan apabila diterima laporan yang menunjukkan adanya peristiwa-peristiwa istimewa.

#### **2.1.2.4 Indikator Pengawasan**

Proses indicator pengawasan menurut Handoko ada lima tahapan yaitu: (Asmawar, dkk, 2014). 1) Penetapan standar pelaksanaan, 2) Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan, 3) Pengukuran pelaksanaan kegiatan nyata, 4)

Pembandingan pelaksanaan kegiatan dengan Standar dan penganalisaan penyimpangan penyimpangan, 5) Pengambilan tindakan koreksi, bila diperlukan.

Lalu ada indikator pengawasan preventif dan represif yaitu,

1. Indikator Pengawasan Preventif,

1. Pembinaan sumber daya manusia
2. Diperlukan standar produksi untuk mengukur tingkat kinerja karyawan
3. Penetapan dan review atas ukuran kinerja karyawan
4. Pengendalian atas pengelolaan sistem informasi dalam kantor cukup baik
5. Pengawasan kerja selalu dilakukan setiap harinya
6. Pencatatan yang akurat dan tepat waktu atas transaksi dan kejadian yang ada di perusahaan
7. Riview atas kinerja karyawan
8. Akuntabilitas terhadap sumber daya dan pencatatan dalam perusahaan
9. Perusahaan memberikan pelatihan khusus mengenai tugas-tugas yang akan dilaksanakan oleh karyawan
10. Pimpinan harus lebih dapat mengevaluasi hasil kerja yang telah dilakukan karyawan

11. Dokumentasi yang baik atas sistem pengendalian intern, transaksi, dan kejadian kejadian penting dalam perusahaan

2. Indikator Pengawasan Represif,

1. Karyawan tetap dalam perusahaan, mendapatkan fasilitas yang sesuai dengan ketentuan perusahaan
2. Karyawan diberikan bonus sesuai dengan hasil kerjanya
3. Pimpinan dapat mengatasi hambatan dan tantangan baik itu internal maupun eksternal
4. Karyawan selalu dapat menyelesaikan produksi sesuai target yang ditetapkan
5. Pengawasan kerja selalu dilakukan setiap harinya
6. Pimpinan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi
7. Apabila karyawan melakukan penyimpangan maka akan segera memperbaikinya
8. Pimpinan segera mencari solusi apabila terjadi penyimpangan
9. Memberikan laporan tepat waktu yang diminta oleh perusahaan
10. Setiap bulan selalu dilakukan evaluasi kerja dalam perusahaan
11. Karyawan selalu memperbaiki pekerjaan setiap kali dilakukan evaluasi kerja.

## 2.1.3 Disiplin Kerja

### 2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja Karyawan

Terdapat beberapa pengertian disiplin kerja menurut para ahli, seperti yang disampaikan oleh menurut Handoko (2001) mengungkapkan bahwa disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Sementara itu Davis dalam Sinambela (2012) menyatakan disiplin penerapan pengelolaan untuk memperteguh dan melaksanakan pedoman-pedoman organisasi. Selanjutnya disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

Berdasarkan pada pendapat para ahli tersebut, maka dapat dikatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesiapan setiap pegawai untuk menaati dan mengikuti semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku pada organisasi tersebut. Namun pendapat lainnya disampaikan oleh Mangkunegara (2013:113) disiplin yaitu pelaksanaan manajemen dalam memperkuat suatu organisasi. Terkadang, perilaku karyawan dalam organisasi dapat sangat mengganggu sehingga berdampak dengan kinerja yang menurun. Oleh karena itu, kedisiplinan sangat diperlukan dalam kondisi seperti itu. Dalam organisasi, masih ada

karyawan yang punya kebiasaan terlambat, mengabaikan prosedur keselamatan, tidak mengikuti petunjuk yang telah ditentukan, atau ada masalah dengan rekan kerjanya.

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

Dan ada beberapa dimensi disiplin, yaitu:

1. Taat terhadap aturan waktu
2. Taat terhadap peraturan perusahaan
3. Taat terhadap aturan keselamatan dalam pekerjaan
4. Taat terhadap aturan lainnya

#### **2.1.3.2 Manfaat Disiplin Kerja Karyawan**

Kedisiplinan merupakan salah satu elemen penting dalam sebuah organisasi, tanpa adanya disiplin kerja karyawan atau pegawai, maka mereka akan sulit untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Menurut Sinambela (2016) bahwa maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhi beberapa tujuan sebagai berikut:

- 1) Tujuan umum disiplin kerja, yaitu agar terwujudnya organisasi yang baik didalam perusahaan demi tercapainya tujuan bersama dan keberlangsungan perusahaan baik hari ini, maupun hari esok.
- 2) Tujuan khusus disiplin kerja, yaitu:
  - a) Bagi para pegawai agar dapat mematuhi segala peraturan dan kebijakan perusahaan baik lisan ataupun tulisan serta dapat melaksanakan perintah manajemen.
  - b) Bisa melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dengan sebaik mungkin dan sesuai dengan bidangnya masing-masing. Agar perusahaan mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada pihak yang berkepentingan dalam perusahaan.
  - c) Perusahaan mengharapkan agar para karyawan dapat menggunakan sarana baik itu barang atau apapun yang ada perusahaan.
  - d) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
  - e) Karyawan diharapkan agar dapat meningkatkan produktivitas dalam perusahaan, baik itu dalam jangka pendek ataupun jangka panjang.
  - f) Tindakan dalam disiplin kerja dapat membantu karyawan dalam proses produktivitas agar dapat meningkatkan kinerja dari para karyawan yang bekerja pada perusahaan.

### 2.1.3.3 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Pada dasarnya proses mendisiplinkan pegawai dalam bekerja dapat dilakukan dengan berbagai jenis kedisiplinan. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Handoko (2008), disiplin kerja itu terdiri dari beberapa jenis, yaitu:

- a. Disiplin Preventif, Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Tujuan dari disiplin preventif untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja dengan disiplin. Untuk efektifnya disiplin preventif ini, manajer perlu memperhatikan hal hal berikut :  
(Henry Simamora, 2001) :
  - a. Penyelarasan pegawai dengan pekerjaannya melalui seleksi, pengujian, dan prosedur-prosedur penempatan yang efektif.
  - b. Menjelaskan perilaku pegawai yang tepat.
  - c. Memberikan umpan balik yang positif dan konstruktif kepada para pegawai tentang kinerja.
  - d. Mengkondisikan para pegawai dapat mengutarakan masalah-masalah mereka pada manajemen melalui teknik-teknik seperti kebijakan pintu terbuka dan pertemuan-pertemuan kelompok antara manajemen dengan pegawai.
- b. Disiplin Korektif, Disiplin korektif adalah suatu upaya penggerakan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi

berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam organisasi.

Menurut Veithzal Rivai (2004) sebagai berikut :

- a. Displin retributive, yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
  - b. Displin korektif, yaitu berusaha membantu pegawai mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
  - c. Perspektif Hak-hak individu, yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan –tindakan disipliner.
  - d. Perspektif utilitarian, yang memiliki focus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak negatifnya.
- c. Disiplin progresif, Disiplin progresif adalah tindakan yang diperlukan dengan memberikan kesempatan kepada karyawan sebelum dikenakan sanksi-sanksi yang lebih berat terhadap pelanggaran yang dilakukan secara berulang.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013) ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu:

- 3) Disiplin preventif adalah suatu tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengajak para karyawan agar menaati dan mengikuti segala peraturan yang ada didalam perusahaan.
- 4) Disiplin korektif adalah suatu tindakan yang dibuat oleh perusahaan dalam menggerakkan karyawan untuk mempersatukan peraturan-peraturan dan



mengajak para karyawan agar tetap dapat mematuhi peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

#### **2.1.3.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan**

Disiplin kerja karyawan atau pegawai tidak akan terbentuk secara langsung, namun tentu saja melalui berbagai tahapan dan berbagai faktor yang mempengaruhinya. Pada dasarnya banyak sekali pendapat ahli dan hasil penelitian yang menyatakan berbagai faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan atau pegawai. Diantara faktor yang mempengaruhi disiplin kerja tersebut menurut Hasibuan (2014) adalah sebagai berikut:

##### 1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan biasanya dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Karena apabila tujuan dan kemampuan yang ada didalam diri karyawan dilaksanakan dengan baik, maka tujuan dari perusahaan tersebut akan terlaksana dengan baik pula. Tujuan yang jelas kan tercapai apabila telah ditetapkan standar yang berlaku didalam perusahaan. Hal ini berarti bahwa tujuan ataupun pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan dapat bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

## 2)Teladan pimpinan

Teladan pimpinan merupakan peran yang sangat menentukan kedisiplinan karyawan karena apabila pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para karyawan maka karyawan akan mengikuti teladan yang ada pada pimpinan mereka dengan begitu karyawan akan berkelakuan baik karena pimpinan memberikan contoh yang baik pula pada para karyawan yang bekerja didalam perusahaan.

## 3 )Balas jasa

Balas jasa atau gaji, bonus dan kesejahteraan karyawan juga dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa merupakan timbal balik untuk para karyawan yang telah memberikan waktu, dan tenaga mereka untuk bekerja pada perusahaan. Karena dengan balas jasa yang cukup akan memberikan kepuasan tersendiri bagi para karyawan, sehingga apabila kepuasannya tercapai, maka kedisiplinan akan terwujud dalam perusahaan.

## 4)Keadilan

Keadilan merupakan suatu yang penting pula didalam perusahaan karena apabila karyawan dilakukan secara tidak adil maka pekerjaan mereka pun akan dapat terhalang. Namun apabila karyawan dilakukan dengan adil satu sama lain mak keadilan tersebut dapat mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena karyawan juga berhak merasa dirinya diberlakukan secara adil.

#### 5) Pengawasan melekat

Pengawasan melekat yaitu sebaiknya atasan harus aktif dan turun langsung dalam mengawasi perilaku dan kegiatan yang dilakukan para karyawannya. Karena dengan demikian para karyawan merasa bahwa atasan mereka peduli terhadap setiap kegiatan yang dilakukan didalam perusahaan. Dengan begitu atasan harus hadir ditempat kerja guna mengawasi dan memberikan pembinaan terhadap para karyawan yang mengalami kesulitan dalam pekerjaan yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Pengawasan melekat ini adalah tindakan yang paling efektif dalam mewujudkannya kedisiplinan kerja para karyawan dalam perusahaan.

#### 6) Sanksi

Sanksi sangat berperan penting didalam kedisiplinan karyawan. Dengan atasan memberikan sanksi yang berat pada para karyawan yang tidak mematuhi ketentuan ataupun prosedur dari perusahaan, maka karyawan akan berfikir apabila mereka melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang dibuat oleh perusahaan. Sanksi yang diberikan jangan terlalu ringan ataupun terlalu berat, sehingga karyawan bisa mengubah perilakunya dan tidak akan mengulangnya kesalahan yang sama. Dan sebaiknya sanksi yang diberikan masih dalam batasan yang cukup wajar agar dapat menjadi motivasi, sehingga dapat memelihara kedisiplinan karyawan.

#### 7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Pemimpin harus berani dan tegas, bertindak untuk

memberikan sanksi kepada setiap karyawan yang melanggar ketentuan perusahaan sesuai dengan sanksi yang telah diberlakukan.

8) Hubungan kemanusiaan.

Hubungan kemanusiaan yang harmonis antara atasan dan karyawan bisa menjadi motivasi bagi karyawan dalam bekerja. Karena apabila karyawan termotivasi dalam pekerjaannya, maka kedisiplinan juga akan terwujud dan menciptakan kedisiplinan yang baik di suatu perusahaan.

Sedangkan menurut Saydam (2005) menyatakan bahwa factor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan adalah sebagai berikut:

- 1) Jumlah yang diberikan oleh perusahaan dalam bentuk uang
- 2) Tidak adanya panutan dalam diri pemimpin didalam organisasi.
- 3) Tidak adanya peraturan ketat didalam perusahaan.
- 4) Atasan terlalu berani dalam dalam mengambil suatu keputusan.
- 5) Tidak adanya pengawasan dari pemimpin.
- 6) Tidak adanya perhatian yang lebih kepada para pegawai.
- 7) Harus tercipta kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin kerja (Sinambela, 2016).

Sedangkan menurut Ardana, Mujiati, dan Utama (2012) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dalam perusahaan antara lain sebagai berikut:

- 1) Pemberian kompensasi yang cukup memadai.
- 2) Adanya perhatian terhadap kesulitan para karyawan.
- 3) Adanya penghargaan pada prestasi.
- 4) Adanya keteladanan pimpinan.
- 5) Penerapan disiplin yang bersifat memotivasi.
- 6) Adanya keberanian pimpinan untuk menindaklanjuti yang melanggar disiplin.

Berdasarkan pendapat dari para ahli diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja pegawai yaitu kepemimpinan, pengawasan dan adanya sanksi.

#### **2.1.3.5 Indikator Disiplin Kerja Karyawan**

Indikator penting untuk menggambarkan sebuah variabel penelitian, karena indikator merupakan ciri-ciri atau patokan atau tolak ukur dari pada sebuah variabel. Untuk menilai variabel disiplin kerja karyawan, maka banyak sekali indikator-indikator yang bisa dijadikan patokan atau tolak ukur karyawan tersebut disiplin atau tidak. Menurut Sinambela (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa komponen, yaitu:

1. Kehadiran, adalah satu hal yang menjadi pertimbangan untuk mengukur kedisiplinan karyawan, dan terkadang pegawai yang memiliki disiplin kerja yang rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan, pegawai diharapkan dapat menaati peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan, baik itu prosedur kerja ataupun peraturan yang lainnya.
3. Ketaatan pada standar kerja, pegawai juga diharapkan bertanggung jawab atas tugas yang diembannya, agar tugas terlaksana dengan baik.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi, pegawai yang memiliki kewaspadaan yang tinggi dalam bekerja maka akan selalu berhati-hati, baik itu dalam penuh perhitungan, dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis, pegawai yang bekerja dengan semestinya adalah salah satu contoh bekerja yang etis dalam mewujudkan kedisiplinan kerja dari para pegawai. Mungkin ada beberapa pegawai melakukan tindakan yang tidak sopan ataupun pelanggaran ataupun terlibat dalam tindakan kriminal. Pegawai yang seperti ini biasanya akan segera dilaporkan dan tidak diberikan dispensasi apapun, bahkan bisa dikeluarkan dari perusahaan.

Selanjutnya adalah pendapat yang disampaikan oleh Siswanto (2005) menyatakan bahwa indikator yang menjadi factor penentu dalam disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Frekuensi kehadiran, sadalah cara untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendanya tingkat kemangkiran, maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi, begitu juga sebaliknya.
- 2) Tingkat kewaspadaan, pegawai yang bekerja harus dapat memikirkan segala resiko yang ada didalam pekerjaannya. Pegawai harus teliti dan memiliki kewaspadaan yang tinggi, baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.
- 3) Ketaatan pada standar kerja, didalam pelaksanaan bekerja, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja, agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
- 4) Ketaatan pada peraturan kerja, pegawai diharapkan dapat menaati ketaatan pada peraturan kerja, agar pekerjaan para pegawai dapat terlaksana sesuai dengan prosedur yang berlaku.
- 5) Etika kerja, pegawai dapat melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka sesuai dengan etika kerja. Etika kerja sangat diperlukan oleh setiap pegawai agar tercipta suasana yang harmonis antar pegawai.

Berdasarkan pada pendapat para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan indikator kedisiplinan kerja pegawai adalah:

- 1) Tingkat kehadiran.
- 2) kewaspadaan dalam bekerja.
- 3) ketaatan pada standar kerja.
- 4) kepatuhan terhadap peraturan kerja, dan
- 5) memiliki etika kerja yang baik.

Lalu Indikator disiplin kerja yang berikutnya ialah,

1. Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan yang melakukan pekerjaan diluar jam kerja (Lembur).
2. Pemotongan gaji atas absensi mempengaruhi kedisiplinan karyawan
3. Beban kerja dibagi sesuai jabatan dari perusahaan
4. Pemberian sanksi diberikan kepada siapapun yang melanggar peraturan tanpa melihat jabatan.
5. Sanksi hukuman sesuai dengan besar kecilnya kesalahan yang dibuat
6. Adanya pengawasan pekerjaan karyawan dapat selesai tepat waktu
7. Karyawan selalu masuk dan keluar kantor sesuai dengan jam yang telah ditentukan
8. Pemberian sanksi untuk meningkatkan kedisiplinan
9. Ketegasan pimpinan membuat karyawan giat dalam bekerja



10. Pekerjaan karyawan dapat diselesaikan dengan tepat waktu sesuai dengan peraturan yang telah ditentukan

11. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang telah ditentukan

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang dilakukan untuk mengetahui Pengaruh pengaruh pengawasan, disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sudah banyak dilakukan penelitian, baik itu didalam negeri maupun diluar negeri. Untuk lebih jelasnya beberapa penelitian terdahulu yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.4**

**Hasil Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti/Tahun/Judul	Variabel	Hasil
1	Rosintan Sipayung (2015), Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karet pada Pt. Pantja Surya Perdagangan. Jurnal EK & BI (Stie Mars Pematang Siantar)	Pengawasan Kerja, Disiplin Kerja, Produktivitas Karyawan	Secara parsial, Pengawasan kerja(X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, sedangkan variabel disiplin kerja(X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dari uji koefisien determinasi diketahui nilai R <sup>2</sup> sebesar (0,952) = 0, 9025. Yang berarti pengawasan disiplin terhadap variabel produktivitas pegawai adalah sebesar 90,25%. Sedangkan sisanya 9,75% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan, contohnya seperti pada pelatihan

			pendidikan, promosi dan lain-lain.
2	Marwanto, (2010), Pengaruh Pengawasan kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas karyawan bagian produksi perusahaan karet. Jurnal Vol.6 No 1, Maret 2010:1100-1266	Pengawasan kerja dan Disiplin Kerja Produktivitas karyawan	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada penelitian ini, maka dapat simpulkan sebagai berikut: 1. Variabel pengawasan kerja berpengaruh signifikan pada produktivitas kerja karyawan yang ditunjukkan pada uji signifikan yaitu $t$ hitung $>$ $t$ tabel sebesar $4,889 >$ $2,00$ . Bila dilihat dari hasil deskriptif persentase variabel pengawasan sudah termasuk dalam kategori baik yaitu $68,60\%$ . Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan yang ditunjukkan pada uji signifikan yaitu $t$ hitung $>$ $t$ tabel sebesar $3,907 >$ $2,00$ . Bila dilihat dari hasil deskriptif persentase variabel disiplin kerja sudah termasuk dalam kategori baik yaitu $67,33\%$ .
3	Rofli, Lena. (2015). Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Kasus Bagian Produksi/Pengolahan Pt. Mitra Agung Swadaya (MAS) Kecamatan Kelayang Kabupaten Indragiri Hulu.	Pengawasan kerja, disiplin kerja, produktivitas karyawan.	Pengawasan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dengan Produktivitas Karyawan (Y) mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Secara simultan variabel Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Secara parsial, Pengawasan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap

			produktivitas karyawan, sedangkan variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.
--	--	--	--

### 2.3 Kerangka Penelitian

Untuk menentukan kerangka sebuah penelitian, maka perlu dirumuskan beberapa teori dan penelitian terdahulu yang mendukung penyusunan kerangka penelitian tersebut. Adapun kerangka penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan Menurut simanjuntak (Edy Prakoso, 2011: 103), yaitu:

#### 1. Pelatihan

Pelatihan kerja dilakukan agar para karyawan dapat melaksanakan tugas dan kewajiban mereka sesuai dengan bidangnya masing-masing, karena apabila tidak dilakukan pelatihan maka para karyawan akan kebingungan dengan tugas yang akan mereka lakukan. Dan pelatihan diharapkan dapat membina para karyawan dalam pekerjaan mereka. Dan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, juga dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.

#### 2. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting karena apabila mental seorang karyawan tidak baik maka karyawan

tersebut akan sulit mengerjakan segala pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Mental dan kemampuan fisik karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

### 3. Hubungan antara atasan dengan bawahan

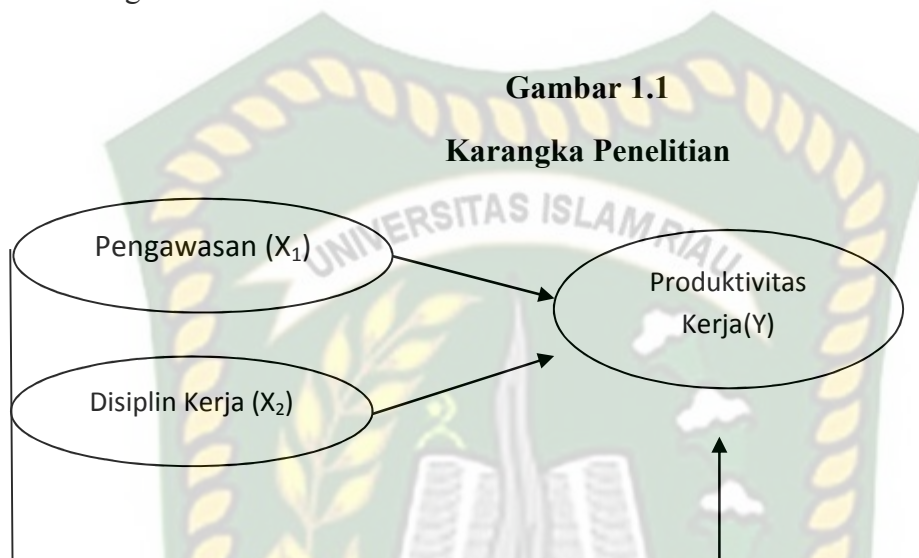
Hubungan atasan dengan bawahan sangat berpengaruh positif terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh bawahan karena apabila atasan bersikap baik maka akan mendorong ataupun mempengaruhi setiap kegiatan yang dilakukan oleh bawahan. Dan jika bawahan diikut sertakan dalam pengambilan keputusan, maka bawahan akan sangat merasa dihargai dan berpengaruh terhadap produktivitas didalam perusahaan tersebut.

Adapun menurut Triffin dan Cornick mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan, yaitu (Edy Prakoso, 2011: 103) :

1. Adanya pengawasan, yaitu Pengawasan adalah proses pengamatan setiap tindakan anggota organisasi, dan melakukan koreksi guna menjamin penggunaan sumber daya organisasi secara efektif dan efisien.
2. Adanya Disiplin kerja, yaitu Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

Berdasarkan pada teori tersebut, maka dapat disusun model penelitian, yang akan mengarahkan proses penelitian sesuai tujuan yang ingin

dicapai dan akan menjadi alur pemikiran penelitian. Dalam penelitian ini, maka penulis menjelaskan kerangka pemikiran sebagaimana terlihat pada gambar di bawah ini:



Sumber : Edy Prakoso, 2011 : 103

#### 2.4 Hipotesis

Berdasarkan pada perumusan masalah yang ada, dan dari adanya penelitian terdahulu juga teori dari para ahli, maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Hervenian Kampar Lestari Sungai Pinang.
2. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Hervenian Kampar Lestari Sungai Pinang.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Lokasi Dan Waktu Penelitian adalah Pada PT. Hervenia Kampar Lestari. Yang alamatnya berada di Jalan Pekanbaru-Bangkinang KM. 31 Desa Sungai Pinang Kecamatan Tambang, Kabupaten Kampar.

#### 3.2 Operasional Variabel Penelitian

Penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat). Variabel independen merupakan variabel yang dapat mempengaruhi perubahan dan timbulnya variabel dependen (Sugiyono,2011:39). Didalam penelitian ini yang menjadi variabel independennya ialah pengawasan, dan disiplin kerja. Sedangkan variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat adanya variabel bebas. (Sugiyono, 2011:38). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependennya adalah produktivitas kerja karyawan.

Untuk menyatakan pengertian tentang variabel yang diukur, maka dalam penelitian ini penulis memberikan defenisi kepada setiap variabel sebagai berikut:

**Tabel 1.5**  
**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Pengawasan ( $X_1$ ) Pengawasan adalah proses pengamatan setiap tindakan anggota organisasi, dan melakukan koreksi guna menjamin penggunaan sumber daya organisasi secara efektif dan efisien.	-Pengawasan Preventif  -Pengawasan Represif	1. Pembinaan 2. Standar Produksi 3. Penetapan atas riviw ukuran kinerja 4. Pengendalian 5. Pengawasan kerja 6. Pencatatan yang akurat dan tepat  1. Fasilitas 2. Bonus 3. Pimpinan dapat mengatasi hambatan internal dan eksternal 4. Karyawan selalu dapat menyelesaikan produksi sesuai target yang ditetapkan 5. Pengawasan kerja 6. Pimpinan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi 7. Apabila karyawan melakukan penyimpangan maka akan segera memperbaikinya	Ordinal
Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggaran.	- Taat terhadap aturan waktu  -Taat terhadap peraturan perusahaan  - Taat terhadap aturan keselamatan dalam pekerjaan  - Taat terhadap aturan lainnya	1. Bonus 2. Pemotongan Gaji 3. Beban Kerja 4. Pemberian sanksi 5. Sanksi hukuman 6. Adanya pengawasan	Ordinal
Produktivitas ( $Y$ )	- Bagian Proses Basah	1. Dalam proses	Ordinal

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
<p>Produktivitas adalah sebagai seluruh keseluruhan barang dan jasa yang dihasilkan dibagi dengan masukan yang diperoleh untuk menghasilkan keluaran tersebut (Kartonegoro, 2002)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bagian Pengeringan</li> <li>- Bagian Pengemas</li> <li>- Bagian Penyimpanan</li> </ul>	<p>produksi karyawan di bagi dalam tugas tugas yang sudah ditentukan perusahaan</p> <p>2.Karyawan memiliki tanggung jawab dalam bidangnya masing-masing</p> <p>3. Karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan produksi dalam bidangnya, dengan tepat waktu .</p> <p>4 Pengemasan dilakukan dengan prosedur yang berlaku dalam perusahaan.</p> <p>5.Perusahaan mengalami peningkatan produksi karena karyawan mampu mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu</p> <p>6. Karyawan dapat bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja dalam satu bagian ataupun berbeda bagian di dalam pekerjaan</p>	



### 3.3 Populasi Dan Sampel

Populasi adalah semua objek penelitian pada Pt. Hervenia Kampar Lestari dalam penelitian ini. Sampel yang diambil dalam penelitian ini ada sebagian dari populasi yaitu bagian produksi sebesar 40 orang karyawan (Berdasarkan cluster sampling/random sampling).

### 3.4 Jenis Dan Sumber Data

#### 3.4.1 Jenis Data

Jenis data yang dilakukan setelah kualitatif dan kuantitatif yaitu sebagai berikut:

- a. Data kualitatif, yaitu data yang telah terkumpul, data yang terkumpul akan dimasukkan kedalam kategori yang berdasarkan persamaan dari jenis data tersebut, kemudian data tersebut diuraikan, dihubungkan atau diperbandingkan antara satu data dengan yang lainnya, sehingga diperoleh gambaran untuk tentang masalah yang diteliti.
- b. Data kuantitatif, yaitu data yang telah terkumpul dan diisi melalui angket dan disusun dalam bentuk tabel ataupun persentase, kemudian aspek-aspek yang terdapat dalam bentuk tabel tersebut diinterpretasikan sehingga diperoleh pemahaman yang luas dari tabel tersebut.

#### 3.4.2 Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Data Primer

Data primer yaitu data yang telah diperoleh secara langsung dari perusahaan. Data primer pada penelitian ini didapatkan dengan menyebarkan kuesioner pada karyawan PT. Hervenia Kampar Lestari

### 2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data ataupun sumber yang didapat dari berbagai buku ataupun jurnal. Data sekunder yang diambil dari penelitian ini diambil dari perusahaan yang dapat dilihat dari dokumentasi perusahaan, buku-buku referensi, dan informasi lain yang berhubungan dengan penelitian

## 3.5 Teknik Pengumpulan Data

### a. Wawancara (Interview)

Wawancara ataupun biasa disebut interview yaitu dimana peneliti akan memberikan suatu pertanyaan dengan staff ataupun pimpinan yang ada diperusahaan tersebut. Guna mendapatkan informasi yang diinginkan oleh peneliti. Selain itu juga akan dilakukan wawancara dengan karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Adapun yang akan ditanyakan dalam wawancara ini adalah masalah Pengawasan, dan Displin Kerja.

### b. Daftar Angket (Kuesioner)

Metode kuesioner atau biasa disebut daftar angket merupakan suatu cara dalam mengumpulkan data. Cara ini dilakukan dengan memberikan beberapa pertanyaan yang tertulis kepada responden untuk dijawab.

### 3.6 Teknik Analisis Data

#### 3.6.1 Analisis Deskriptif

Ferdinand (2006) menyatakan bahwa analisis deskriptif biasanya digunakan untuk memberikan suatu gambaran tentang data, seperti rata-rata (*mean*), jumlah (*sum*), simpangan baku (*standard deviation*), varian (*variance*), rentang (*range*), nilai maksimum dan nilai minimum dan sebagainya. Menganalisis secara deskriptif juga menggunakan kuantitatif dari persepsi dari para responden tentang motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai melalui kuesioner. Dalam penelitian ini kuesioner menggunakan skala likert yang terdiri dari sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Skala likert adalah skala yang dirancang untuk memungkinkan responden menjawab berbagai tingkatan pada setiap objek yang akan diukur. Jawaban dari kuesioner tersebut diberi bobot skor atau nilai sebagai berikut:

SB	= Sangat Baik	= 5
B	= Baik	= 4
KB	= Kurang Baik	= 3
TB	= Tidak Baik	= 2
STB	= Sangat Tidak Baik	= 1

Disamping secara deskriptif juga menggunakan analisis data secara kuantitatif, yaitu analisis dengan cara mengumpulkan, mengelompokkan dan

mentabulasi data. Data akan diperoleh dari hasil pembagian kuesioner baik itu dalam bentuk tabel dan dihubungkan dengan teori yang relevan dengan penelitian ini. Selanjutnya penulis akan menarik kesimpulan untuk menganalisis data secara kuantitatif maka penulis akan menggunakan teknik analisis data secara statistik menggunakan SPSS (*Statistical Program For Social Science*).

### 3.6.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Ghozali (2012) menyatakan bahwa uji validitas dapat digunakan untuk menguji valid tidaknya kuesioner tersebut. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila ada pernyataan pada kuesioner yang mampu menyampaikan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dilakukan dengan teknik korelasi *Product Moment Person*, yaitu cara melakukan korelasi antar skor masing-masing variabel dengan skor totalnya. Suatu variabel atau pernyataan dikatakan valid jika koefisien korelasi atau  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel.

Reliabilitas adalah suatu ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu pengukuran dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reliabilitas didasarkan pada nilai Cronbach Alpha, bila Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6 maka hal ini menunjukkan instrumen tersebut dapat dikatakan reliabel.

### 3.6.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis, diolah dan dianalisa dengan menggunakan teknik analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan program Microsoft Excel dan Software Statistik SPSS. Biasanya Analisis ini digunakan untuk membuat suatu prediksi (ramalan) tentang berapa besarnya pengaruh nilai variabel pengaruh pengawasan, disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Hervevia Kampar Lestari Sungai Pinang. Struktur hubungan variabel tersebut dapat dinyatakan kedalam persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

dimana:

Y = Produktivitas kerja

a = Konstanta

$b_1, b_2$  = Koefisien Regresi

$X_1$  = pengawasan

$X_2$  = disiplin kerja

e = Tingkat kesalahan (error)

### 3.6.3.1 Uji Signifikasi simultan (uji ststistik F)

Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan Tabel F: F Tabel dalam Excel, jika F hitung > dari F tabel, (Ho di tolak Ha diterima) maka model signifikan atau bisa dilihat dalam kolom signifikansi pada Anova (Olahan dengan SPSS, Gunakan Uji Regresi dengan Metode Enter/Full Model). Model signifikan selama kolom signifikansi (%) < Alpha (kesiapan berbuat salah tipe 1, yang menentukan peneliti sendiri, ilmu sosial biasanya paling besar alpha 10%, atau 5% atau 1%). Dan sebaliknya jika F hitung < F tabel, maka model tidak signifikan, hal ini juga ditandai nilai kolom signifikansi (%) akan lebih besar dari alpha.

### 3.6.3.2 Uji signifikasi persial (uji statistik t)

Uji siqnifikasi secara persial ini bertujuan untuk Mengetahui pengaruh variabel independen  $X_1$ ,  $X_2$ , terhadap variabel dependen (Y) dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan. Pengujian dilakukan denagan 2 arah (2 tail) dengan tingkat keyakinan sabesar 95% dan dilakukan uji tingkat siqnifikan pengaruh hubungan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, Dimana tingkat siqnifikansi ditentukan sebesar 5% dan *degree of freedom* (df)= n-k-1.

Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian ini adalah apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka hipotesis diterima, dengan kata lain variabel independen secara individual memiliki pengaruh yang siqnifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka hipotesis ditolak.

### 3.6.3.3 Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen (Y) terhadap perubahan variabel dependen (X). Untuk menguji keeratan hubungan variabel bebas (pengawasan dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (produktivitas/Y), maka dilakukan dengan cara melihat nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ).

Menurut Ghozali (2012:97) uji koefisien determinasi yang digunakan adalah nilai adjusted  $R^2$  yang merupakan  $R^2$  yang telah disesuaikan. Adjusted  $R^2$  merupakan indikator untuk mengetahui pengaruh penambahan suatu variabel independen kedalam persamaan. Keberartian pengaruh dimaksudkan untuk mengetahui berarti atau tidaknya pengaruh X dan Y dengan menggunakan harga  $R^2$  akan disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 1.6**

#### Tingkat Koefisien Determinasi dan Kekuatan Pengaruh

Besar Nilai	Pengaruh
$r^2 = 0\%$	Tidak Berpengaruh
$0\% \leq r^2 < 4\%$	Berpengaruh Rendah Sekali
$4\% \leq r^2 < 16\%$	Berpengaruh Rendah
$16\% \leq r^2 < 36\%$	Berpengaruh Sedang
$36\% \leq r^2 < 64\%$	Berpengaruh Tinggi
$r^2 \geq 64\%$	Berpengaruh Tinggi Sekali

Sumber: Ghozali, 2012

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM

#### 4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Pt. Hervenia Kampar Lestari (HKL), adalah salah satu perusahaan yang terletak di Kabupaten Kampar, tepatnya di Desa Sungai Pinang Kecamatan Tambang, Kampar, Bangkinang - Riau. Perusahaan ini didirikan oleh seorang warga keturunan Tionghoa (Cina) pada tanggal 1 Januari 2006. Meskipun demikian perusahaan ini baru beroperasi dan memproduksi sejak tanggal 1 Agustus 2008.

Pt. Hervenia Kampar Lestari (HKL) adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang ekspor karet. Dimana perusahaan ini melakukan pengolahan berdasarkan 4 macam bagian yaitu :

1. Bagian Proses Basah
2. Bagian Proses Pengeringan
3. Bagian Proses Pengemasan
4. Bagian Proses Penyimpanan

Terdapat beberapa negara yang mengimpor karet dari PT. Hervenia Kampar Lestari (HKL), diantaranya Singapura, China, Jepang, dan Amerika Serikat (AS). Berbagai upaya dilakukan oleh segenap komponen di perusahaan ini terutama pimpinan dalam meningkatkan mutu dan kualitas baik dalam pelayanan maupun produk yang dihasilkan, sehingga dengan upaya tersebut Pt. Hervenia KamparLestari (HKL) mampu bersaing dengan perusahaan karet lainnya serta



mampu meningkatkan produksinya di pasaran baik secara nasional maupun internasional.

Dimana, para karyawan di PT. Hervenia Kampar Lestari (HKL) diharapkan dapat berkomitmen yang tinggi dalam membangun dan menjalankan perannya sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan. Jika diperhatikan, diantara upaya yang dilakukan adalah dengan membuat berbagai peraturan dan kode etik perusahaan dengan tujuan agar setiap memiliki sikap disiplin dan komitmen dalam membangun dan mewujudkan visi serta misi perusahaan yang telah ditetapkan.

#### **4.2 Visi dan Misi Perusahaan**

1. Visi

Terwujudnya perusahaan yang dikenal dalam bidang bisnis dan ekonomi, baik secara nasional maupun secara internasional.

2. Misi

- a. Memberikan berbagai pelayanan yang terbaik untuk menjalin kerjasama yang baik dengan berbagai pihak.
  - b. Juga Menjalin kerja sama yang baik didalam bidang bisnis ekonomi dan dengan investor, baik itu didalam negeri maupun di luar negeri.
  - c. Menjalin kerja sama yang baik dengan berbagai perusahaan yang bergerak dalam bidang yang sama, baik skala nasional maupun skala internasional
- Struktur Organisasi Perusahaan.

### 4.3 Keadaan Geografis

Kabupaten Kampar dengan luas lebih kurang 27.908,32 km<sup>2</sup> merupakan daerah yang terletak antara 1°00'40" Lintang Utara sampai 0°27'00" Lintang Selatan dan 100°28'30" – 101°14'30" Bujur Timur. Batas-batas daerah Kabupaten Kampar adalah sebagai berikut:

1. Sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Rokan Hulu dan Kabupaten Bengkalis.
2. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Kuantan Singingi.
3. Sebelah Timur berbatasan dengan Kota Pekanbaru, Kabupaten Siak dan Kabupaten Pelalawan.
4. Sebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Lima Puluh Kota (Provinsi Sumatra Barat)

Kabupaten Kampar dilalui oleh dua sungai besar dan beberapa sungai kecil, di antaranya Sungai Kampar yang panjangnya ± 413,5 km dengan kedalaman rata-rata 7,7 m dan lebar rata-rata 143 meter. Seluruh bagian sungai ini termasuk dalam Kabupaten Kampar yang meliputi Kecamatan XIII Koto Kampar, Bangkinang, Bangkinang Barat, Kampar, Siak Hulu, dan Kampar Kiri. Kemudian Sungai Siak bagian hulu yakni panjangnya ± 90 km dengan kedalaman rata-rata 8 – 12 m yang melintasi kecamatan Tapung. Sungai-sungai besar yang terdapat di Kabupaten Kampar ini sebagian masih berfungsi baik sebagai sarana perhubungan, sumber air bersih, budi daya ikan, maupun sebagai sumber energi listrik (PLTA Koto Panjang).

Kabupaten Kampar pada umumnya beriklim tropis, suhu minimum terjadi pada bulan November dan Desember yaitu sebesar 21 °C. Suhu maksimum terjadi pada Juli dengan temperatur 35 °C. Jumlah hari hujan pada tahun 2016, yang terbanyak adalah di sekitar Bangkinang Seberang dan Kampar Kiri.

#### 4.4 Demografi

Jumlah penduduk Kabupaten Kampar tahun 2010 tercatat 688.204 orang, yang terdiri dari penduduk laki-laki 354.836 jiwa dan wanita 333.368 jiwa. Ratio jenis kelamin (perbandingan penduduk laki-laki dengan penduduk perempuan) adalah 109. Penduduk Kampar adalah orang Minangkabau yang kerap menyebut diri mereka sebagai *Ughang Ocu*, tersebar di sebagian besar wilayah Kampar dengan Persukuan Domo, Malayu, Piliang/Piliang, Mandailiong, Putopang, Caniago, Kampai, Bendang, dll. Secara sejarah, etnis, adat istiadat, dan budaya mereka sangat dekat dengan masyarakat Minangkabau, khususnya dengan kawasan Luhak Limopuluah. Hal ini terjadi karena wilayah Kampar baru terpisah dari Ranah Minang sejak masa penjajahan Jepang pada tahun 1942. Menurut H.Takahashi dalam bukunya *Japan and Eastern Asia*, 1953, Pemerintahan Militer Kaigun di Sumatra memasukkan Kampar ke dalam wilayah Riau Shio sebagai bagian dari strategi pertahanan teritorial militer di pantai Timur Sumatra.

Selanjutnya terdapat juga sedikit etnis Melayu yang pada umumnya bermukim di sekitar perbatasan Timur yang berbatasan dengan Siak dan Pelalawan. Diikuti oleh etnis Jawa yang sebagian telah menetap di Kampar sejak masa penjajahan dan masa kemerdekaan melalui program transmigrasi yang

tersebar di sentra-sentra permukiman transmigrasi. Didapati pula penduduk beretnis Batak dalam jumlah yang cukup besar bekerja sebagai buruh di sektor-sektor perkebunan dan jasa lainnya. Selain itu dalam jumlah yang signifikan para pendatang bersuku Minangkabau lainnya asal Sumatra Barat yang umumnya berprofesi sebagai pedagang dan pengusaha. Kecamatan yang paling padat penduduknya adalah Kecamatan Kampar yaitu 333 jiwa/km<sup>2</sup>, diikuti oleh Kecamatan Kampar Utara 226 jiwa/km<sup>2</sup>. Selain itu lima kecamatan yang agak padat penduduknya berada di Kecamatan Rumbio Jaya, Bangkinang, Bangkinang Barat, Perhentian Raja, dan Kampar Timur, masing –masing 216 jiwa/km<sup>2</sup>, 191 jiwa/km<sup>2</sup>, 158 jiwa/km<sup>2</sup>, 154 dan 131 jiwa/km<sup>2</sup>. Sedangkan dua kecamatan yang relatif jarang penduduknya yaitu Kecamatan Kampar Kiri Hulu dengan kepadatan 9 jiwa/km<sup>2</sup> dan Kampar Kiri Hilir dengan 13 jiwa/km<sup>2</sup>.

#### 4.5 Agama

Penduduk Kabupaten Kampar mayoritas beragama Islam, diikuti oleh Protestan, Katolik, Budha, dan Hindu. Jumlah pemeluk agama yang paling banyak adalah pemeluk agama Islam yang jumlahnya hampir 90% dari total pemeluk agama di seluruh wilayah Kabupaten Kampar, selanjutnya pemeluk agama Kristen yang terbanyak kedua sebanyak 63.557 orang atau 8,6%. Pemeluk agama Islam yang terbanyak berada di Kecamatan Siak Hulu yaitu sebanyak 63.511 orang. Meski pada umumnya semua Kecamatan di Kabupaten Kampar adalah mayoritas beragama Islam.

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab terdahulu juga telah disampaikan tentang pengertian pengawasan, Kedisiplinan dan Produktivitas kerja serta faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hal ini juga telah berjalan dengan penelitian yang dilakukan penulis yaitu untuk mengetahui berapa besar pengaruh antara pengawasan, dan kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan.

#### 5.1 Karakteristik Umum Responden

Keberhasilan suatu usaha Pt. Hervenia Kampar Lestari Sungai Pinang tidak terlepas dari identitas karyawan karena dengan mengetahui identitas karyawan dapat memberikan gambaran secara umum mengenai kondisi dan kemampuan karyawan dalam mengolah dan memproduksi karetnya. Responden yang diambil untuk dipakai sebagai sampel dalam penelitian ini terdiri dari 40 karyawan.. Karakteristik responden yang diamati adalah umur, tingkat pendidikan, dan lama bekerja.

##### 5.1.1 Umur

Tingkat Kedewasaan dan kematangan karyawan dapat dilihat dari umur atau biasa disebut usia. Umur yang bisa dikatakan sudah matang dapat mengambil suatu tindakan ataupun resiko yang akan diperolehnya dikemudian hari. Disamping itu, umur karyawan juga dapat dijadikan sebagai patokan utama dalam melakukan usaha produktivitas yang dapat mempengaruhi tingkat

keseriusan dalam memproduksi. Pada umumnya indikator umur sering dikaitkan dengan angkatan kerja, baik produktif maupun yang non produktif.

Kira-kira umur responden yang diteliti adalah antara 26 tahun sampai dengan 50 tahun. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merupakan angkatan kerja yang tergolong produktif. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 5.1

**Tabel 5.1 Karakteristik Responden Menurut Usia**

No	Umur Karyawan (Tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	26-34	18	45
2	35-40	8	20
3	41-50	14	35
	<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber : Pt. Hervenia Kampar Lestari Sungai Pinang

Dari tabel diatas, terlihat bahwa distribusi umur responden yang terbesar berada pada kelompok umur 26 sampai 34 tahun yaitu sebanyak 18 orang atau sebesar 45%. Sedangkan distribusi umur yang terkecil berada pada kelompok umur 35 sampai 40 tahun berjumlah 8 orang atau sebesar 20%. Dari sebaran kelompok umur tersebut menunjukkan bahwa lebih banyak dilakukan oleh karyawan yang memiliki umur yang berkisar 26 sampai dengan 34 tahun atau dengan kata lain kelompok tersebut merupakan kelompok umur produktif yang paling dominan dari responden

### 5.1.2 Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat pendidikan dapat mempengaruhi cara pemikiran seseorang dan proses pengambilan keputusan dalam menjalankan suatu usaha. Pada umumnya seseorang yang berpendidikan tinggi, dapat lebih mudah menerima masukan dari seseorang dan lebih mampu mengembangkan usahanya agar lebih maju

Dari hasil pengumpulan data di lapangan, para karyawan memiliki tingkat pendidikan yang relative bervariasi yaitu dari tingkat Sekolah Dasar sampai dengan Sekolah Menengah Atas. Dari kondisi tersebut diperoleh gambaran bahwa seluruh karyawan yang diambil sebagai responden dapat menyelesaikan pendidikan formalnya sesuai dengan tingkatan masing-masing. Pada tabel 5.2 disajikan data tentang tingkat pendidikan serta lamanya pendidikan yang pernah ditempuh oleh responden.

**Tabel 5.2 Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan**

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SD	13	32,5
2	SMP	19	47,5
3	SMA	8	20
<b>Jumlah</b>		40	100

Sumber : Pt. Hervenya Kampar Lestari Sungai Pinang

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa secara dominan karyawan memiliki pendidikan yang tergolong rendah, yaitu karyawan yang memiliki lama pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) sebanyak 19 orang (47,5%), dan

karyawan yang memiliki lama pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) sebanyak 8 orang (20%).

### 5.1.3 Lama Bekerja

Seperti diketahui, pengalaman merupakan faktor penting dalam menunjang keberhasilan dalam produktivitas Pt. Hervenia Kampar Lestari Sungai Pinang. Jika dalam hal pendidikan karyawan masih tergolong rendah namun pengalaman dalam berproduktivitas sudah lama terlaksana, dapat membantu meeningkatkan pendapatan. Dan apabila pengalaman karyawan sudah semakin lama didalam produktivitas maka ketika menghadapi resiko karyawan akan sigap menghadapinya. Setidaknya pengalaman yang tinggi dapat memperkecil kegagalan yang akan mengakibatkan pabrik itu merugi.

**Tabel 5.3 Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja**

No	Pengalaman (Tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	2 - 5 tahun	18	45
2	6 - 10 tahun	22	55
	<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber : Pt. Hervenia Kampar Lestari Sungai Pinang

Bila dilihat dari tabel diatas lama bekerja karyawan yang paling lama yaitu yang pengalamannya 6 sampai 10 tahun dengan jumlah 22 orang (55 %), sedangkan lama bekerja dari 2 sampai 5 tahun dengan jumlah 18 orang (45%). Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki pengalaman yang



cukup lama akan memudahkan mereka mengantisipasi resiko yang akan datang dikemudian hari.

## 5.2 Deskriptif Data Variabel Perusahaan

**Tabel 5.4**  
**Data Deskriptif**  
**Descriptive Statistics**

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
Pengawasan Kerja Preventif	40	3,91	5,00	4,3545	,33246
Pengawasan Kerja Represif	40	3,91	5,00	4,3545	,33246
Disiplin Kerja	40	3,91	5,00	4,3545	,33246
Produktivitas	40	2,73	3,64	3,1705	,25145
Valid N (listwise)	40				

Gambaran secara umum, atau analisis deskriptif penelitian tersebut dapat dilihat pada tabel di atas. Dimana dijelaskan masing masing nilai minimum, nilai maksimum, nilai mean dan nilai juga std.deviation.

### 5.2.1 Pengujian Instrumen

Penelitian Pengujian instrumen penelitian bertujuan untuk mengetahui kelayakan dan kesahihan instrumen penelitian dari alat pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti. Konsep pengujian yang digunakan untuk mengukur kualitas data yang dimaksud adalah terdiri atas 2 (dua) yaitu uji validitas dan uji reliabilitas data. Hasil pengolahan data yang baik akan diperoleh jika data yang

dikumpulkan valid dan reliabel. Uji validitas dan reliabilitas data, dilakukan terlebih dahulu sebelum dilakukan pengolahan data.

### 5.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 5.3.1 Uji Validitas Pengawasan Kerja Preventif

Uji validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur untuk mengukur apa yang di ukur valid tidaknya suatu item instrumen dapat di ketahui dengan membandingkan indeks korelasi  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka pertanyaan- pertanyaan tersebut di nyatakan valid dan apabila  $r$  hitung  $<$  dari  $r$  tabel maka item instrument di anggap tidak valid. Berikut hasil pengujian penelitian yang dimasukkan kedalam uji validitas :

**Tabel 5.5**  
**Uji Validitas Variabel Pengawasan Kerja Preventif ( $X_1$ )**

No. Item Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Rtabel	Keterangan
1	0,490	0,312	Valid
2	0,421	0,312	Valid
3	0,317	0,312	Valid
4	0,497	0,312	Valid
5	0,511	0,312	Valid
6	0,436	0,312	Valid
7	0,540	0,312	Valid
8	0,529	0,312	Valid
9	0,459	0,312	Valid
10	0,596	0,312	Valid
11	0,529	0,312	Valid

Pada tabel 5.5, diuji kepada 40 orang karyawan Pt. Hervenia Kampar Lestari Sungai Pinang. Berdasarkan perhitungan validitas pada *item-total correlation*, maka diperoleh nilai koefisien korelasi r hitung item nomor 1 sampai 11 bernilai positif. Sedangkan rtabel pada taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  yakni sebesar 0,312. Angka 0,312 didapat dengan cara mencari pada tabel r Product Moment, dengan melihat nilai  $N = 40$  responden dan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$ . Maka disimpulkan bahwa item nomor 1 sampai 11 dengan r hitung  $>$  rtabel dinyatakan valid.

### 5.3.2 Uji Reliabilitas Pengawasan Kerja Preventif

Uji reliabilitas menunjukkan pada pengertian apakah instrumen dapat mengukur suatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Ukuran dikatakan reliabel jika ukuran tersebut memberikan hasil yang konsisten. Reliabilitas diukur dengan menggunakan metode *cronbach alpha*. Rumus Cronbach alpha : dikatakan reliable apabila nilai cronbach alpha lebih besar ( $>$ ) dari 0,60 (Ghozali, 2005: 42). Dimana hasil pengujian dari uji reliabilitas dimasukkan pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.6**

#### **Uji Reliabilitas Variabel Pengawasan Kerja Preventif ( $X_1$ )**

##### **Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
0,815	0,11

Berdasarkan Tabel 5.6 didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,815> 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian tersebut reliabel.

### 5.3.3 Uji Validitas Pengawasan Kerja Represif

Perolehan hasil uji validitas untuk variabel pengawasan kerja represif ( $X_2$ ) dapat dilihat pada tabel 5.7. Berikut ini hasil dari pengujian penelitian yang diuraikan didalam uji validitas :

**Tabel 5.7**

#### Uji Validitas Variabel Pengawasan Kerja Represif ( $X_2$ )

No. Item Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Rtabel	Keterangan
12	0,475	0,312	Valid
13	0,515	0,312	Valid
14	0,492	0,312	Valid
15	0,593	0,312	Valid
16	0,409	0,312	Valid
17	0,641	0,312	Valid
18	0,611	0,312	Valid
19	0,583	0,312	Valid
20	0,386	0,312	Valid
21	0,379	0,312	Valid
22	0,706	0,312	Valid

Pada tabel 5.7, diuji kepada 40 orang pegawai Pt. Hervenia Kampar Lestari Sungai Pinang. Berdasarkan perhitungan validitas pada *item-total correlation*, maka diperoleh nilai koefisien korelasi r hitung item nomor 12 sampai 22 bernilai positif. Sedangkan rtabel pada taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  yakni sebesar 0,312. Angka 0,312 didapat dengan cara mencari pada tabel r Product Moment, dengan melihat nilai  $N = 40$  responden dan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$ . Maka

disimpulkan bahwa item nomor 12 sampai 22 dengan rhitung > rtabel dinyatakan valid.

### 5.3.4 Uji Reliabilitas Pengawasan Kerja Represif

Untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukuran yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten apabila pengukuran tersebut diulang-ulang. Untuk mengetahui data tersebut reliabel atau handal dapat diketahui dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* pada tabel 5.8 berikut ini :

**Tabel 5.8**  
**Uji Realibilitas Variabel Pengawasan Kerja Represif(X<sub>2</sub>)**

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,844	0,11

Berdasarkan Tabel 5.8 didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,844 > 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian tersebut reliabel.

### 5.3.5 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ )

Perolehan hasil uji validitas untuk variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) dapat dilihat pada tabel 5.9. Berikut ini hasil dari pengujian penelitian yang diuraikan didalam uji validitas :

**Tabel 5.9**  
**Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ )**

No. Item Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Rtabel	Keterangan
23	0,447	0,312	Valid
24	0,544	0,312	Valid
25	0,664	0,312	Valid
26	0,582	0,312	Valid
27	0,467	0,312	Valid
28	0,651	0,312	Valid
29	0,441	0,312	Valid
30	0,568	0,312	Valid
31	0,285	0,312	Valid
32	0,645	0,312	Valid
33	0,374	0,312	Valid

Pada tabel 5.9, diuji kepada 40 orang karyawan Pt. Hervernia Kampar Lestari Sungai Pinang. Berdasarkan perhitungan validitas pada *item-total correlation*, maka diperoleh nilai koefisien korelasi r hitung item nomor 23 sampai 33 bernilai positif. Sedangkan rtabel pada taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  yakni sebesar 0,312. Angka 0,312 didapat dengan cara mencari pada tabel r *Product Moment*, dengan melihat nilai  $N = 40$  responden dan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$ . Maka disimpulkan bahwa item nomor 23 sampai 33 dengan r hitung  $>$  rtabel dinyatakan valid.

### 5.3.6 Uji Reliabilitas Diplin Kerja

Untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukuran yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten apabila pengukuran tersebut diulang-ulang. Untuk mengetahui data tersebut reliabel atau handal dapat diketahui dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* pada tabel 5.10 berikut ini :

**Tabel 5.10**  
**Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>)**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
0,827	0,11

Berdasarkan Tabel 5.10 didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,827 > 0,60$ . Maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian tersebut reliabel.

### 5.3.7 Uji Validitas Variabel Produktivitas (Y)

Perolehan hasil uji validitas untuk variabel produktivitas (Y) dapat dilihat pada tabel 5.11. Berikut hasil dari pengujian penelitian yang dimasukkan kedalam uji validitas :

**Tabel 5.11**  
**Uji Validitas Variabel Produktivitas (Y)**

No. Item Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Rtable	Keterangan
34	0,340	0,312	Valid
35	0,382	0,312	Valid

36	0,636	0,312	Valid
37	0,738	0,312	Valid
38	0,563	0,312	Valid
39	0,629	0,312	Valid
40	0,615	0,312	Valid
41	0,578	0,312	Valid

Pada tabel 5.11, diuji kepada 40 orang karyawan Pt. Hervenia Kampar Lestari Sungai Pinang. Berdasarkan perhitungan validitas pada *item-total correlation*, maka diperoleh nilai koefisien korelasi r hitung item nomor 34 sampai 41 bernilai positif. Sedangkan rtabel pada taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  yakni sebesar 0,312. Angka 0,312 didapat dengan cara mencari pada tabel r Product Moment, dengan melihat nilai  $N = 40$  responden dan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$ . Maka disimpulkan bahwa item nomor 34 sampai 41 dengan r hitung  $>$  rtabel dinyatakan valid.

### 5.3.8 Uji Reliabilitas Produktivitas

Untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukuran yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten apabila pengukuran tersebut diulang-ulang. Untuk mengetahui data tersebut reliabel atau handal dapat diketahui dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* pada tabel 5.12 berikut ini :

**Tabel 5.12**

#### Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas (Y)

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,798	0,8



Berdasarkan Tabel 5.12 didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,798> 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian tersebut reliabel.

## **5.4 Analisis Deskriptif Penelitian**

### **5.4.1 Analisis Pengawasan**

Pengawasan kerja pada karyawan merupakan suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan pengawasan preventif, pengawasan represif, dan disiplin kerja guna mencapai tujuan perusahaan.

Namun pelaksanaan pengawasan yang dilakukan kepada karyawan dalam bekerja kurang efektif, antara lain adalah atasan tidak menetapkan standar waktu untuk mengukur ukuran produktivitas karyawan, akibatnya para karyawan dalam mengerjakan tugas tidak mempunyai target waktu agar tugasnya cepat selesai dan karyawan tidak menjunjung tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sanksi yang diberikan oleh atasan masih kurang tegas dan kadang-kadang atasan tidak memberikan sanksi kepada karyawan apabila dia melakukan kesalahan dan penyimpangan dalam pekerjaan, oleh karena itu karyawan sering melanggar peraturan-peraturan yang ada di perusahaan itu dan tidak akan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepadanya. Atasan tidak melakukan pengawasan setiap hari, oleh karena itu para karyawan melanggar peraturan-peraturan yang ada karena mereka merasa bahwa atasan tidak akan melakukan pengawasan apakah tugas dan pekerjaan itu mereka kerjakan dan selesai pada waktu yang sudah ditentukan.

#### 5.4.1.1 Pembinaan Sumber Daya Manusia

Pembinaan sumber daya manusia dilakukan sebagai usaha untuk memberi pengarahan dan bimbingan guna mencapai suatu tujuan tertentu dalam perusahaan.

Untuk melihat hasil tanggapan responden terhadap Pembinaan Sumber Daya Manusia dapat dilihat dari tabel 5.13 di bawah ini :

**Tabel 5.13 Tanggapan Responden Tentang Pembinaan Sumber Daya Manusia**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	15	37,5
2	Baik	24	60
3	Kurang Baik	1	2,5
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>100</b>

Tabel 5.13 menunjukkan bahwa sebanyak 15 orang (37,5 %) responden menyatakan bahwa Pembinaan sumber daya manusia di perusahaan sudah sangat baik, selanjutnya 24 orang (60%) responden menyatakan baik, dan 1 (2,5%) orang responden yang menyatakan kurang baik. Responden yang menyatakan kurang baik berusia 29 tahun, yang jabatannya sebagai karyawan di perusahaan tersebut. Dengan tamatan SMP dengan lama bekerja yaitu 3 tahun. Responden menyatakan kurang baik karena menurutnya pembinaan sumber daya manusia tidak perlu terlalu diperhatikan, karena tergantung dari sisi sumber daya tersebut.

Dari keseluruhan pendapat responden mengenai Pembinaan sumber daya manusia dapat disimpulkan bahwa karyawan menyetujui bahwa dengan adanya

pembinaan sumber daya manusia lebih menambah wawasan dan skill yang nantinya dimiliki oleh karyawan.

#### 5.4.1.2 Standar Produksi Untuk Mengukur Tingkat Kinerja Karyawan

Standar produksi sangat diperlukan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan, karena apabila standar produksi dilaksanakan dengan baik maka kinerja karyawan juga akan berjalan dengan baik.

Untuk melihat hasil tanggapan responden terhadap standar produksi dapat dilihat dari tabel 5.14 di bawah ini :

**Tabel 5.14 Tanggapan Responden Tentang Standar Produksi**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	15	37,5
2	Baik	22	55
3	Kurang Baik	3	7,5
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>100</b>

Tabel 5.14 menunjukkan bahwa sebanyak 15 orang (37,5%) responden menyatakan bahwa standar produksi di perusahaan sudah sangat baik, selanjutnya 22 orang (55%) responden menyatakan baik, dan sebanyak 3 orang (7,5%) responden menyatakan kurang baik. . Responden yang menyatakan kurang baik berjumlah 3 orang, berusia 27 dengan tamatan SMA jabatannya sebagai karyawan dan lama bekerja selama 4 tahun , lalu berusia 29 tahun dengan tamatan SMP jabatannya sebagai karyawan dan lama bekerja selama 2 tahun, dan 32 tahun dengan tamatan SMP jabatannya sebagai karyawan dengan lama bekerja selama 5

tahun. Responden menyatakan kurang baik karena menurutnya standar produksi tidak perlu terlalu diperhatikan, karena karyawan akan menyelesaikan produksinya tanpa adanya standar produksi.

Dari keseluruhan pendapat responden standar produksi dapat disimpulkan bahwa karyawan menyetujui bahwa dengan adanya standar produksi karena karyawan akan bekerja sesuai dengan standar yang berlaku.

#### 5.4.1.3 Penetapan dan Review Atas Ukuran Kinerja Karyawan

Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang personal adalah Penetapan dan review atas ukuran kinerja karyawan dan dibandingkan dengan uraian pekerjaan yang telah diterapkan bagi perusahaan tersebut.

Untuk melihat hasil tanggapan responden terhadap penetapan dan review atas ukuran kinerja karyawan dapat dilihat dari tabel 5.15 di bawah ini:

**Tabel 5.15 Tanggapan Responden Tentang Penetapan dan Review**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	14	35
2	Baik	25	62,5
3	Kurang Baik	1	2,5
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>100</b>

Tabel 5.15 menunjukkan bahwa sebanyak 14 orang (35%) responden menyatakan bahwa Penetapan dan review di perusahaan sudah sangat baik, selanjutnya 25 orang (62,5%) responden menyatakan baik, dan sebanyak 1 orang (2,5%) responden menyatakan kurang baik. Responden yang menyatakan kurang

berusia 29 tahun dengan tamatan SMP jabatannya sebagai karyawan dan lama bekerja selama 2 tahun . Responden menyatakan kurang baik karena menurutnya penetapan dan riviw tidak perlu terlalu diperhatikan, karena karyawan tidak mengerti penetapn dan review seperti apa yang diinginkan perusahaan.

Dari keseluruhan pendapat responden bahwa Penetapan dan review dapat disimpulkan bahwa karyawan menyetujui bahwa dengan adanya bahwa Penetapan dan review karyawan akan bekerja sesuai dengan Penetapan dan review yang diberlakukan diperusahaan.

#### **5.4.1.4 Pengendalian Atas Pengelolaan Sistem Informasi Dalam Kantor Cukup Baik**

Karena memang pengendalian dikantor harus selalu dikendalikan agar sistem informasi selalu dalam keadaan baik dan berjalan dengan sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

Untuk melihat hasil tanggapan responden terhadap Pengendalian Atas Pengelolaan Sistem Informasi Dalam Kantor Cukup Baik dapat dilihat dari tabel 5.16 di bawah ini:

**Tabel 5.16**

#### **Tanggapan Responden Tentang Pengendalian Atas Pengelolaan Sistem Informasi Dalam Kantor Cukup Baik**

<b>No</b>	<b>Klasifikasi Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
1	Sangat Baik	20	50
2	Baik	18	45
3	Kurang Baik	2	5
4	Tidak Baik	-	-

5	Sangat Tidak Baik	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>100</b>

Tabel 5.16 menunjukkan bahwa sebanyak 20 orang (50%) responden menyatakan bahwa Pengendalian Atas Pengelolaan Sistem Informasi Dalam Kantor Cukup Baik di perusahaan sudah sangat baik, selanjutnya 18 orang (45%) responden menyatakan baik, dan sebanyak 2 orang (5%) responden menyatakan kurang baik. Responden yang menyatakan kurang baik berjumlah 2 orang, berusia 26 tahun dengan tamatan SMP jabatannya sebagai karyawan dan lama bekerja selama 2 tahun, dan 27 tahun dengan tamatan SMA jabatannya sebagai karyawan dan lama bekerja selama 4 tahun.. Responden menyatakan kurang baik karena menurutnya Tentang Pengendalian Atas Pengelolaan Sistem Informasi tidak perlu terlalu diperhatikan, karena karyawan tidak mengerti tentang pengelolaan sistem informasi.

Dari keseluruhan pendapat responden bahwa Pengendalian Atas Pengelolaan Sistem Informasi Dalam Kantor dapat disimpulkan bahwa karyawan menyetujui bahwa dengan adanya Pengendalian Atas Pengelolaan Sistem Informasi Dalam Kantor karena pengelolaan akan berjalan dengan baik.

#### **5.4.1.5 Pengawasan kerja selalu dilakukan setiap harinya**

Pengawasan kerja selalu dilakukan setiap harinya karena pengawasan dalam manajemen dibutuhkan dalam sebuah usaha karena anda harus memastikan bahwa semua pekerjaan dalam perusahaan dapat diselesaikan sesuai dengan apa

yang anda inginkan. Karyawan identik dengan manajemen pengawasan. Jika tidak, maka anda tidak dapat mengukur performa karyawan anda.

Untuk melihat hasil tanggapan responden Pengawasan Kerja Selalu Dilakukan Setiap Harinya dapat dilihat dari tabel 5.17 di bawah ini:

**Tabel 5.17**  
**Tanggapan Responden Pengawasan Kerja Selalu Dilakukan Setiap Harinya**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	21	52,5
2	Baik	18	45
3	Kurang Baik	1	2,5
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>100</b>

Tabel 5.17 menunjukkan bahwa sebanyak 21 orang (52,5%) responden menyatakan bahwa Pengawasan Kerja Selalu Dilakukan Setiap Harinya sudah sangat baik, selanjutnya 18 orang (45%) responden menyatakan baik, dan ada 1 orang (2,5%) responden yang menyatakan kurang baik. Responden yang menyatakan kurang baik berjumlah 1 orang, berusia 29 tahun, yang jabatannya sebagai karyawan di perusahaan tersebut. Dengan tamatan SMP dengan lama bekerja yaitu 3 tahun. Responden menyatakan kurang baik karena menurutnya pengawasan kerja selalu dilakukan setiap harinya tidak perlu terlalu diperhatikan, karena memang pengawasan seharusnya dilakukan setiap harinya.

Dari keseluruhan pendapat responden Pengawasan Kerja Selalu Dilakukan Setiap Harinya dapat disimpulkan bahwa karyawan menyetujui bahwa dengan

adanya Pengawasan Kerja Selalu Dilakukan Setiap Harinya agar karyawan merasa pekerjaannya selalu diawasi oleh perusahaan.

#### **5.4.1.6 Pencatatan Yang Akurat Dan Tepat Waktu Atas Transaksi Dan Kejadian Yang Ada Diperusahaan**

Pencatatan yang akurat dan tepat waktu atas transaksi dan kejadian yang ada diperusahaan secara teratur memegang peranan penting untuk melengkapi laporan keuangan yang dapat dimanfaatkan untuk kepentingan bisnis. Karena setiap transaksi keuangan yang dilakukan oleh perusahaan akan menjadi informasi awal yang harus dicatat dan diolah sehingga nantinya menghasilkan laporan keuangan.

Untuk melihat hasil tanggapan responden Pencatatan yang akurat dan tepat waktu atas transaksi dan kejadian yang ada diperusahaan dapat dilihat dari tabel 5.18 di bawah ini:

**Tabel 5.18**  
**Tanggapan Responden Tentang Pencatatan yang akurat dan tepat waktu atas transaksi dan kejadian yang ada diperusahaan**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	19	47,5
2	Baik	19	47,5
3	Kurang Baik	2	5
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>100</b>



Tabel 5.18 menunjukkan bahwa sebanyak 19 orang (47,5%) responden menyatakan bahwa Pencatatan yang akurat dan tepat waktu atas transaksi dan kejadian yang ada diperusahaan sudah sangat baik, selanjutnya 19 orang (47,5%) responden menyatakan baik, dan ada 2 orang (2%) responden yang menyatakan kurang baik. Responden yang menyatakan kurang baik berjumlah 2 orang, berusia 29 tahun yang jabatannya sebagai karyawan di perusahaan Dengan tamatan SMP dan lama bekerja yaitu 3 tahun, dan 29 dengan tamatan SMP dan lama bekerja yaitu 2 tahun yang jabatannya sebagai karyawan. Responden menyatakan kurang baik karena menurutnya pencatatan yang akurat dan tepat waktu atas transaksi dan kejadian yang ada diperusahaan tidak perlu terlalu diperhatikan, karena karyawan tidak ikut serta dalam transaksi yang ada diperusahaan.

Dari keseluruhan pendapat responden Pencatatan yang akurat dan tepat waktu atas transaksi dan kejadian dapat disimpulkan bahwa karyawan menyetujui dengan adanya Pencatatan yang akurat dan tepat waktu atas transaksi dan kejadian agar karyawan juga dapat mengetahui bahwa pencatatan dan transaksi benar benar sudah dicatat oleh perusahaan.

#### **5.4.1.7 Fasilitas Yang Sesuai Dengan Ketentuan Perusahaan**

Karyawan tetap yang bekerja dalam perusahaan, mendapatkan fasilitas yang sesuai dengan ketentuan perusahaan, karena karyawan juga harus disejahterahkan dengan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan.

Untuk melihat hasil tanggapan responden terhadap Fasilitas Yang Sesuai Dengan Ketentuan Perusahaan dapat dilihat dari tabel 5.19 di bawah ini :

**Tabel 5.19**  
**Tanggapan Responden Tentang Fasilitas Yang Sesuai Dengan**  
**Ketentuan Perusahaan**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	25	62,5
2	Baik	15	37,5
3	Kurang Baik	-	-
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>100</b>

Tabel 5.19 menunjukkan bahwa sebanyak 25 orang (62,5%) responden menyatakan bahwa Fasilitas Yang Sesuai Dengan Ketentuan Perusahaan sudah sangat baik, selanjutnya 15 orang (37,5%) responden menyatakan baik, dan tidak ada responden yang menyatakan kurang baik.

Dari keseluruhan pendapat responden bahwa tentang Fasilitas Yang Sesuai Dengan Ketentuan Perusahaan dapat disimpulkan bahwa karyawan menyetujui dengan adanya bahwa Fasilitas Yang Sesuai Dengan Ketentuan Perusahaan agar karyawan juga dapat menggunakan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan.

#### **5.4.1.8 Karyawan Diberikan Bonus Sesuai Dengan Hasil Kerjanya**

Perusahaan memberikan bonus sesuai dengan hasil kerja karyawan karena karyawan dianggap mampu menyelesaikan tugas dan kewajibannya dengan tepat waktu, maka perusahaan wajib memberikan bonus pada karyawan yang memenuhi standar dan ketentuan dari perusahaan.

Untuk melihat hasil tanggapan responden Karyawan Diberikan Bonus Sesuai Dengan Hasil Kerjanya dapat dilihat dari tabel 5.20 di bawah ini :

**Tabel 5.20**  
**Tanggapan Responden Tentang Karyawan Diberikan Bonus Sesuai Dengan Hasil Kerjanya**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	16	40
2	Baik	21	52,5
3	Kurang Baik	3	7,5
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>100</b>

Tabel 5.20 menunjukkan bahwa sebanyak 16 orang (40%) responden menyatakan bahwa Diberikan Bonus Sesuai Dengan Hasil Kerjanya sudah sangat baik, selanjutnya 21 orang (52,5%) responden menyatakan baik, dan ada 3 orang (7,5%) responden yang menyatakan kurang baik. . Responden yang menyatakan kurang baik berjumlah 3 orang, berusia 26 tahun dengan tamatan SMP jabatannya sebagai karyawan dan lama bekerja selama 2 tahun, lalu berusia 29 dengan tamatan SMP dan lama bekerja yaitu 2 tahun yang jabatannya sebagai karyawan dan 37 tahun dengan tamatan SD yang jabatannya sebagai karyawan dan lama bekerja 6 tahun. Responden menyatakan kurang baik karena menurutnya karyawan diberikan bonus sesuai dengan hasil kerjanya tidaklah adil, seharusnya karyawan disama ratakan hasil dan pembagian upahnya.

Dari keseluruhan pendapat responden bahwa Diberikan Bonus Sesuai Dengan Hasil Kerjanya dapat disimpulkan bahwa karyawan menyetujui dengan

adanya Diberikan Bonus Sesuai Dengan Hasil Kerjanya agar karyawan dapat terus bekerja sesuai dengan gaji dan bonus yang seharusnya mereka terima.

#### 5.4.1.9 Pimpinan dapat mengatasi hambatan dan tantangan baik itu internal maupun eksternal

Untuk mencapai suatu tujuan, baik itu sukses dalam pekerjaan atau apapun itu, tidak menutup kemungkinan akan ada hambatan ataupun kesulitan yang datang, baik itu yang berasal dari internal ataupun eksternal. Oleh karena itu pemimpin didalam suatu perusahaan harus mampu mengatasi hambatan dan tantangan yang akan dihadapi oleh perusahaan. Agar perusahaan mampu mempertahankan perusahaannya tersebut.

Untuk melihat hasil tanggapan responden Pimpinan dapat mengatasi hambatan dan tantangan baik itu internal maupun eksternal dapat dilihat dari tabel 5.21 di bawah ini:

**Tabel 5.21**

#### **Tanggapan Responden Tentang Pimpinan dapat mengatasi hambatan dan tantangan baik itu internal maupun eksternal**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	22	55
2	Baik	17	42,5
3	Kurang Baik	1	2,5
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>100</b>

Tabel 5.21 menunjukkan bahwa sebanyak 22 orang (55%) responden menyatakan bahwa Pimpinan dapat mengatasi hambatan dan tantangan baik itu

internal maupun eksternal sudah sangat baik, selanjutnya 17 orang (42,5%) responden menyatakan baik, dan ada 1 orang (2,5%) responden yang menyatakan kurang baik. Responden yang menyatakan kurang baik berjumlah 1 orang, berusia 26 tahun dengan tamatan SMP jabatannya sebagai karyawan dan lama bekerja selama 2 tahun. Responden menyatakan kurang baik karena menurutnya pimpinan dapat mengatasi hambatan dan tantangan baik itu internal maupun eksternal tidak perlu terlalu diperhatikan, karena menurut karyawan itu memang sudah menjadi tugas seorang atasan.

Dari keseluruhan pendapat responden bahwa Pimpinan dapat mengatasi hambatan dan tantangan baik itu internal maupun eksternal dapat disimpulkan Pengalaman kerja sudah lama, namun karena kebanyakan tamatan yang tidak sesuai dengan yang diharapkan maka kinerja karyawan tidak baik. Dan mengakibatkan produktivitas menjadi rendah.

#### **5.4.1.10 Karyawan Selalu Dapat Menyelesaikan Produksi Sesuai Target Yang Ditetapkan**

Menyelesaikan produksi sesuai target selalu dibutuhkan dalam dunia kerja ataupun perusahaan, tanpa target maka arah dan tujuan perusahaan menjadi tidak jelas. Target yang diberikan pada karyawan faktanya justru memberi banyak manfaat. Di antaranya membuat kerja karyawan lebih cepat, ritme kerja lebih teratur, belajar lebih bertanggung jawab, dan membuat sebuah tim menjadi lebih efektif dalam bekerja. Bayangkan jika Anda menjalankan perusahaan tanpa

memiliki target, maka semua pekerjaan akan dilakukan asal-asalan dan tidak memberikan efek positif pada karyawan.

Untuk melihat hasil tanggapan responden Karyawan selalu dapat menyelesaikan produksi sesuai target yang ditetapkan dapat dilihat dari tabel 5.22 di bawah ini:

**Tabel 5.22**  
**Tanggapan Responden Karyawan selalu dapat menyelesaikan produksi sesuai target yang ditetapkan**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	17	42,5
2	Baik	20	50
3	Kurang Baik	3	7,5
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>100</b>

Tabel 5.22 menunjukkan bahwa sebanyak 17 orang (42,5%) responden menyatakan bahwa Karyawan selalu dapat menyelesaikan produksi sesuai target yang ditetapkan sudah sangat baik, selanjutnya 20 orang (50%) responden menyatakan baik, dan ada 3 orang (7,5%) responden yang menyatakan kurang baik. Responden yang menyatakan kurang baik berjumlah 3 orang, berusia 26 tahun dengan tamatan SMP jabatannya sebagai karyawan dan lama bekerja selama 3 tahun, lalu berusia 27 tahun dengan tamatan SMP jabatannya sebagai karyawan dan lama bekerja selama 4 tahun dan 28 tahun dengan tamatan SMA jabatannya sebagai karyawan dan lama bekerja selama 3 tahun. Responden menyatakan kurang baik karena menurutnya tidak semua karyawan selalu dapat menyelesaikan produksi sesuai target yang ditetapkan.

Dari keseluruhan pendapat responden bahwa bahwa Karyawan selalu dapat menyelesaikan produksi sesuai target dapat disimpulkan bahwa karyawan menyetujui dengan adanya bahwa Karyawan selalu dapat menyelesaikan produksi sesuai target karena karyawan merasa bahwa produksi merupakan tugas penting yang ada diperusahaan tempat mereka bekerja.

#### 5.4.1.11 Pengawasan Kerja Selalu Dilakukan Setiap Harinya

Pengawasan kerja selalu dilakukan setiap harinya karena pengawasan dalam manajemen dibutuhkan dalam sebuah usaha karena anda harus memastikan bahwa semua pekerjaan dalam perusahaan dapat diselesaikan sesuai dengan apa yang anda inginkan. Karyawan identik dengan manajemen pengawasan. Jika tidak, maka anda tidak dapat mengukur performa karyawan anda.

Untuk melihat hasil tanggapan responden Pengawasan Kerja Selalu Dilakukan Setiap Harinya dapat dilihat dari tabel 5.23 di bawah ini:

**Tabel 5.23**  
**Tanggapan Responden Pengawasan Kerja Selalu Dilakukan Setiap Harinya**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	11	27,5
2	Baik	28	70
3	Kurang Baik	1	2,5
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>100</b>

Tabel 5.23 menunjukkan bahwa sebanyak 11 orang (27,5%) responden menyatakan bahwa Pengawasan Kerja Selalu Dilakukan Setiap Harinya sudah sangat baik, selanjutnya 28 orang (70%) responden menyatakan baik, dan ada 1 orang (2,5%) responden yang menyatakan kurang baik. Responden yang menyatakan kurang baik berjumlah 1 orang, berusia 37 tahun dengan tamatan SD jabatannya sebagai karyawan dan lama bekerja selama 6 tahun. Responden menyatakan kurang baik karena memang seharusnya perusahaan melakukan pengawasan kerja setiap harinya.

Dari keseluruhan pendapat responden bahwa Pengawasan Kerja Selalu Dilakukan Setiap Harinya dapat disimpulkan bahwa karyawan menyetujui dengan adanya Pengawasan Kerja Selalu Dilakukan Setiap Harinya karena agar karyawan merasa selalu diawasi oleh atasannya, dan diperhatikan karena adanya pengawasan yang dilakukan setiap harinya.

#### **5.4.1.12 Pimpinan Memberikan Penghargaan Kepada Karyawan Yang Berprestasi**

Pimpinan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, Penghargaan akan diberikan kepada karyawan loyal atau berprestasi yang berhasil menyelesaikan tugasnya dengan baik. Pemberian penghargaan bagi karyawan merupakan suatu tanda apresiasi dari perusahaan dan bertujuan untuk menaikkan motivasi karyawan lain untuk bisa berhasil juga. Karena dengan adanya persaingan yang sehat, maka suasana kerja akan terasa lebih kompetitif dan produktif.



Untuk melihat hasil tanggapan responden Pimpinan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dapat dilihat dari tabel 5.24 di bawah ini:

**Tabel 5.24**  
**Tanggapan Responden Pimpinan Memberikan Penghargaan**  
**Kepada Karyawan Yang Berprestasi**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	19	47,5
2	Baik	19	47,5
3	Kurang Baik	2	5
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>100</b>

Tabel 5.23 menunjukkan bahwa sebanyak 19 orang (47,5%) responden menyatakan bahwa Pimpinan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi sudah sangat baik, selanjutnya 19 orang (47,5%) responden menyatakan baik, dan ada 2 orang (5%) responden yang menyatakan kurang baik. Responden yang menyatakan kurang baik berjumlah 2 orang, berusia 29 tahun dengan tamatan SMP jabatannya sebagai karyawan dan lama bekerja selama 2 tahun dan 37 tahun dengan tamatan SD jabatannya sebagai karyawan dan lama bekerja selama 6 tahun. Responden menyatakan kurang baik karena menurutnya bahwa pimpinan tidak terlalu memperhatikan dalam memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.

Dari keseluruhan pendapat responden bahwa Pimpinan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dapat disimpulkan bahwa karyawan menyetujui dengan adanya Pimpinan memberikan penghargaan

kepada karyawan yang berprestasi karena agar karyawan terus memberikan yang terbaik untuk perusahaan.

#### **5.4.1.13 Apabila Karyawan Melakukan Penyimpangan Maka Akan Segera Memperbaikinya**

Ketika karyawan melakukan penyimpangan maka karyawan akan segera memperbaikinya, Tidak ada seorangpun yang senang bekerja dengan karyawan dengan kinerja buruk (tidak memuaskan) karena prosesnya menjadi tidak nyaman dan rumit. Akan tetapi, jika hal ini dibiarkan begitu saja, para karyawan dengan kinerja buruk tersebut dapat menjadi pengaruh buruk bagi bisnis Anda secara keseluruhan, tidak hanya mempengaruhi angka produktifitas tetapi juga moral dan kinerja seluruh bagian di perusahaan.

Untuk melihat hasil tanggapan responden Apabila Karyawan Melakukan Penyimpangan Maka Akan Segera Memperbaikinya dapat dilihat dari tabel 5.25 di bawah ini:

**Tabel 5.25**  
**Tanggapan Responden Apabila Karyawan Melakukan Penyimpangan Maka Akan Segera Memperbaikinya**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	25	62,5
2	Baik	14	35
3	Kurang Baik	-	-
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>100</b>

Tabel 5.25 menunjukkan bahwa sebanyak 25 orang (62,5%) responden menyatakan bahwa Apabila Karyawan Melakukan Penyimpangan Maka Akan Segera Memperbaikinya sudah sangat baik, selanjutnya 14 orang (35%) responden menyatakan baik, dan tidak ada responden yang menyatakan kurang baik.

Dari keseluruhan pendapat responden bahwa Apabila Karyawan Melakukan Penyimpangan Maka Akan Segera Memperbaikinya dapat disimpulkan bahwa karyawan menyetujui dengan adanya Apabila Karyawan Melakukan Penyimpangan Maka Akan Segera Memperbaikinya karena karyawan tidak ingin diberikan surat peringatan oleh atasan mereka.

**Tabel 5.26**

**Rekapitulasi Pendapat Responden Tentang Pengawasan Preventif dan Represif Pada Pt. Hervenia Kampar Lestari Sungai Pinang**

No	Variabel	Skor Jawaban					Skor
		5	4	3	2	1	
1	Pembinaan sumber daya manusia	75	96	1	-	-	172
2	Diperlukan standar produksi untuk mengukur tingkat kinerja karyawan	80	92	1	-	-	173
3	Penetapan dan review atas ukuran kinerja karyawan	105	64	9	-	-	178
4	Pengendalian atas pengelolaan sistem informasi dalam kantor cukup baik	95	80	1	-	-	176
5	Pengawasan kerja selalu dilakukan setiap harinya	80	84	9	-	-	173
6	Pencatatan yang akurat dan tepat waktu atas transaksi dan kejadian yang ada di perusahaan	80	92	1	-	-	173
7	Riview atas kinerja karyawan	70	88	12	-	-	170
8	Akuntabilitas terhadap	65	108	-	-	-	173

	sumber daya dan pencatatan dalam perusahaan						
<b>9</b>	Perusahaan memberikan pelatihan khusus mengenai tugas-tugas yang akan dilaksanakan oleh karyawan	85	84	6	-	-	<b>175</b>
<b>10</b>	Pimpinan sering mengevaluasi hasil kerja yang telah dilakukan karyawan	75	96	1	-	-	<b>172</b>
<b>11</b>	Dokumentasi yang baik atas sistem pengendalian intern, transaksi, dan kejadian penting dalam perusahaan	60	108	1	-	-	<b>169</b>
<b>12</b>	Karyawan tetap dalam perusahaan, mendapatkan fasilitas yang sesuai dengan ketentuan perusahaan	65	108	-	-	-	<b>173</b>
<b>13</b>	Karyawan diberikan bonus sesuai dengan hasil kerjanya	85	64	21	-	-	<b>170</b>
<b>14</b>	Pimpinan dapat mengatasi hambatan dan tantangan baik itu internal maupun eksternal	45	124	-	-	-	<b>169</b>
<b>15</b>	Karyawan selalu dapat menyelesaikan produksi sesuai target yang ditetapkan	45	76	36	-	-	<b>157</b>
<b>16</b>	Pengawasan kerja selalu dilakukan setiap harinya	45	120	1	-	-	<b>166</b>
<b>17</b>	Pimpinan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi	65	76	24	-	-	<b>165</b>
<b>18</b>	Apabila karyawan melakukan penyimpangan maka akan segera memperbaikinya	35	84	36	-	-	<b>155</b>
<b>19</b>	Pimpinan segera mencari solusi apabila terjadi penyimpangan	65	100	6	-	-	<b>171</b>
<b>20</b>	Memberikan laporan tepat waktu yang diminta oleh perusahaan	50	120	-	-	-	<b>170</b>
<b>21</b>	Setiap bulan selalu dilakukan evaluasi kerja dalam perusahaan	40	120	6	-	-	<b>166</b>
<b>22</b>	Karyawan selalu memperbaiki pekerjaan setiap kali dilakukan evaluasi kerja	35	96	27	-	-	<b>158</b>

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

<b>JUMLAH</b>	<b>3724</b>
---------------	-------------

*Sumber : Data Olahan*

Skor Maksimal = Item x Nilai Tertinggi x Responden

$$= 22 \times 5 \times 40 = 4400$$

Skor Minimal = Item x Nilai Terendah x Responden

$$= 22 \times 1 \times 40 = 880$$

Rata-rata =  $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$

$$= \frac{4400 - 880}{5}$$

$$= 704$$

Berdasarkan dari tabel rekapitulasi diatas, maka ketika menentukan tingkat kategori pengaruh pengawasan preventif dan pengawasan represif terhadap produktivitas karyawan pada Pt. Hervenía Lestari Kampar, maka dapat ditentukan sebagai berikut :

Kategori Sangat Baik **3697 – 4400**

Kategori Baik 2994 - 2992

Kategori Cukup Baik 2291 - 2288

Kategori Tidak Baik 1588 - 1584

Kategori Sangat Tidak Baik 885– 880

Berdasarkan dari rekapitulasi pada tabel 5.26 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengawasan preventif pada Pt. Hervenía Lestari Kampar kriteria

penilaian dalam kategori sangat baik karena jumlah total skor item yang diperoleh sebesar 3724 berada diantara 3697 – 4400. Dikatakan sangat baik karena pengawasan preventif dan represif dikatakan sangat baik karena pengawasan preventif dan represif sudah berjalan dengan efektif dan efisiensi, pengawasan preventif dan pengawasan represif yang ada didalam perusahaan tersebut dapat mempengaruhi produktivitas diperusahaan tersebut.

Pengawasan dilakukan untuk mencegah terjadinya hal yang tidak diinginkan sehingga kegiatan produktivitas yang sedang berlangsung terlaksana dengan baik, sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

#### **5.4.2 Analisis Displin**

Displin biasanya dilakukan untuk dapat mencapai tujuan dari perusahaan, agar tujuan itu tercapai perusahaan melakukan pembinaan terhadap para karyawan agar para karyawan dapat meningkatkan produktivitas dalam perusahaan. Perusahaan juga akan membuat suatu peraturan yang harus dilaksanakan dan wajib diikuti oleh para karyawan agar tujuan utama yang diinginkan oleh perusahaan dapat tercapai dengan baik. Dan diharapkan disiplin kerja ini dapat meningkatkan kinerja dari para karyawan.

##### **5.4.2.1 Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan yang melakukan pekerjaan diluar jam kerja (Lembur)**

Perusahaan harus siap memberikan bonus kepada karyawan yang melakukan pekerjaan diluar jam kerja atau biasa disebut lembur, karena mensejahterahkan karyawan juga merupakan salah satu tujuan perusahaan, agar perusahaan tetap memiliki karyawan yang loyalitas terhadap perusahaan.

Untuk melihat hasil tanggapan responden terhadap bonus kepada karyawan yang melakukan pekerjaan diluar jam kerja (Lembur) dapat dilihat dari tabel 5.27 di bawah ini :

**Tabel 5.27**

**Tanggapan Responden Tentang bonus kepada karyawan yang melakukan pekerjaan diluar jam kerja (Lembur)**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	19	50
2	Baik	20	47,5
3	Kurang Baik	1	2,5
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>100</b>

Tabel 5.27 menunjukkan bahwa sebanyak 19 orang (50 %) responden menyatakan bahwa bonus kepada karyawan yang melakukan pekerjaan diluar jam kerja (Lembur) di perusahaan sudah sangat baik, selanjutnya 20 orang (47,5%) responden menyatakan baik, dan sebanyak 1 orang (2,5%) responden menyatakan kurang baik. Responden yang menyatakan kurang baik berjumlah 1 orang, berusia 29 tahun dengan tamatan SMP jabatannya sebagai karyawan dan lama bekerja selama 5 tahun. Responden menyatakan kurang baik karena bonus yang diberikan dari perusahaan kepada karyawan yang lembur tidak sesuai dengan jam lembur yang dikerjakan oleh karyawan.

Dari keseluruhan pendapat responden bahwa bahwa bonus kepada karyawan yang melakukan pekerjaan diluar jam kerja (Lembur) dapat disimpulkan bahwa karyawan menyetujui dengan adanya bahwa bonus kepada karyawan yang melakukan pekerjaan diluar jam kerja (Lembur) agar karyawan dapat terus bekerja sesuai dengan pekerjaan dan bagian mereka masing-masing untuk mendapatkan uang lembur sesuai dengan ketentuan yang diberlakukan oleh perusahaan.

#### **5.4.2.2 Pemotongan Gaji Atas Absensi Mempengaruhi Kedisiplinan Karyawan**

Perusahaan bisa melakukan pemotongan gaji karyawan tanpa ada pemberitahuan sebelumnya, karena absensi yang dilakukan oleh karyawan. Pemotongan gaji karyawan diterapkan dan telah diatur dalam perjanjian hitam di atas putih, seperti perjanjian kerja atau peraturan perusahaan.

Untuk melihat hasil tanggapan responden terhadap Pemotongan Gaji Atas Absensi Mempengaruhi Kedisiplinan Karyawan dapat dilihat dari tabel 5.28 di bawah ini :

**Tabel 5.28**

#### **Tanggapan Responden Tentang Pemotongan Gaji Atas Absensi Mempengaruhi Kedisiplinan Karyawan**

<b>No</b>	<b>Klasifikasi Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
1	Sangat Baik	10	25
2	Baik	30	75
3	Kurang Baik	-	-
4	Tidak Baik	-	-



5	Sangat Tidak Baik	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>100</b>

Tabel 5.28 menunjukkan bahwa sebanyak 10 orang (25 %) responden menyatakan bahwa Pemotongan Gaji Atas Absensi Mempengaruhi Kedisiplinan Karyawan di perusahaan sudah sangat baik, selanjutnya 30 orang (75%) responden menyatakan baik, dan tidak ada responden yang menyatakan kurang baik.

Dari keseluruhan pendapat responden bahwa Pemotongan Gaji Atas Absensi Mempengaruhi Kedisiplinan Karyawan dapat disimpulkan bahwa karyawan menyetujui dengan adanya Pemotongan Gaji Atas Absensi Mempengaruhi Kedisiplinan Karyawan agar karyawan lebih disiplin dalam melakukan tugasnya.

#### **5.4.2.3 Beban Kerja Dibagi Sesuai Jabatan Dari Perusahaan**

Komaruddin (2006:235) Beban Kerja merupakan suatu proses untuk menetapkan jumlah jam kerja, jabatan yang telah ditentukan oleh perusahaan atau dengan kata lain beban kerja bertujuan untuk menentukan jumlah personalia dan jumlah tanggung jawan atau beban kerja yang dilimpahkan kepada seorang karyawan.

Untuk melihat hasil tanggapan responden terhadap Beban Kerja Dibagi Sesuai Jabatan Dari Perusahaan dapat dilihat dari tabel 5.29 di bawah ini :

Tabel 5.29

**Tanggapan Responden Tentang Beban Kerja Dibagi Sesuai Jabatan Dari Perusahaan**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	18	45
2	Baik	21	52,5
3	Kurang Baik	-	2,5
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>100</b>

Tabel 5.29 menunjukkan bahwa sebanyak 18 orang (45 %) responden menyatakan bahwa Beban Kerja Dibagi Sesuai Jabatan Dari Perusahaan di perusahaan sudah sangat baik, selanjutnya 21 orang (52,5%) responden menyatakan baik, dan tidak ada responden yang menyatakan kurang baik.

Dari keseluruhan pendapat responden bahwa bahwa Beban Kerja Dibagi Sesuai Jabatan Dari Perusahaan dapat disimpulkan bahwa karyawan menyetujui dengan adanya bahwa Beban Kerja Dibagi Sesuai Jabatan Dari Perusahaan karena memang tugas dan beban kerja sudah ditentukan oleh perusahaan.

#### **5.4.2.4 Pemberian Sanksi Diberikan Kepada Siapapun Yang Melanggar Peraturan Tanpa Melihat Jabatan**

Sanksi memang seharusnya diberikan apabila karyawan melanggar peraturan yang ada di perusahaan, baik itu karyawan harian, bulanan, ataupun atasan. Pemberian sanksi tidak mengenal jabatan, karena perusahaan harus bersikap profesional.

Untuk melihat hasil tanggapan responden terhadap Pemberian Sanksi Diberikan Kepada Siapapun Yang Melanggar Peraturan Tanpa Melihat Jabatan dapat dilihat dari tabel 5.30 di bawah ini:

**Tabel 5.30**

**Tanggapan Responden Tentang Pemberian Sanksi Diberikan Kepada Karyawan Yang Melanggar Peraturan Tanpa Melihat Jabatan**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	20	50
2	Baik	16	40
3	Kurang Baik	4	10
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>100</b>

Tabel 5.30 menunjukkan bahwa sebanyak 20 orang (50%) responden menyatakan bahwa Pemberian Sanksi Diberikan Kepada Siapapun Yang Melanggar Peraturan Tanpa Melihat Jabatan di perusahaan sudah sangat baik, selanjutnya 16 orang (40%) responden menyatakan baik, dan 4 orang (10%) responden yang menyatakan kurang baik. Responden yang menyatakan kurang baik berjumlah 4 orang, berusia 27 tahun dengan tamatan SMP jabatannya sebagai karyawan dan lama bekerja selama 4 tahun, lalu berusia 29 tahun dengan tamatan SMP jabatannya sebagai karyawan dan lama bekerja selama 4 tahun, 38 tahun dengan tamatan SMP jabatannya sebagai karyawan dan lama bekerja selama 4 tahun dan 40 tahun dengan tamatan SMP jabatannya sebagai karyawan dan lama bekerja selama 5 tahun. Responden menyatakan kurang baik karena tidak semua karyawan mendapatkan hukuman ataupun sanksi yang sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan.

Dari keseluruhan pendapat responden bahwa Pemberian Sanksi Diberikan Kepada Siapapun Yang Melanggar Peraturan Tanpa Melihat Jabatan dapat disimpulkan bahwa karyawan menyetujui dengan adanya Pemberian Sanksi Diberikan Kepada Siapapun Yang Melanggar Peraturan Tanpa Melihat Jabatan karena karyawan merasa adil apabila sanksi diberikan setara tanpa melihat jabatan.

#### **5.4.2.5 Sanksi Hukuman Sesuai Dengan Besar Kecilnya Kesalahan Yang Dibuat**

Sanksi hukuman sesuai dengan besar kecilnya kesalahan yang dibuat, karena sanksi yang diberikan berpengaruh pula pada kinerja karyawan. Salah satunya adalah pelanggaran yang dilakukan karyawan maupun pimpinan. Untuk menindaklanjuti hal tersebut, dibuatlah aturan dalam memberikan peringatan kepada SDM yang bersangkutan agar tidak mengulangi kesalahan yang sama.

Untuk melihat hasil tanggapan responden terhadap Sanksi hukuman sesuai dengan besar kecilnya kesalahan yang dibuat dapat dilihat dari tabel 5.31 di bawah ini:

**Tabel 5.31**

#### **Tanggapan Responden Tentang Sanksi Hukuman Sesuai Dengan Besar Kecilnya Kesalahan Yang Dibuat**

<b>No</b>	<b>Klasifikasi Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
1	Sangat Baik	19	47,5
2	Baik	20	50
3	Kurang Baik	1	2,5
4	Tidak Baik	-	-

5	Sangat Tidak Baik	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>100</b>

Tabel 5.31 menunjukkan bahwa sebanyak 19 orang (47,5%) responden menyatakan bahwa Sanksi hukuman sesuai dengan besar kecilnya kesalahan yang dibuat di perusahaan sudah sangat baik, selanjutnya 20 orang (50%) responden menyatakan baik, dan 1 orang (2,5%) responden yang menyatakan kurang baik. Responden yang menyatakan kurang baik berjumlah 1 orang, berusia 26 tahun dengan tamatan SMP jabatannya sebagai karyawan dan lama bekerja selama 2 tahun. Responden menyatakan kurang baik karena menurutnya karyawan tidak pernah melakukan kesalahan yang terlalu berat.

Dari keseluruhan pendapat responden bahwa Sanksi hukuman sesuai dengan besar kecilnya kesalahan yang dibuat di perusahaan dapat disimpulkan bahwa karyawan menyetujui dengan adanya Sanksi hukuman sesuai dengan besar kecilnya kesalahan yang dibuat di perusahaan agar karyawan tidak membuat kesalahan sekecil apapun, karena sekecil apapun kesalahan yang dilakukan maka akan diberikan sanksi.

#### **5.4.2.6 Adanya Pengawasan Pekerjaan Karyawan Dapat Selesai Tepat Waktu**

Adanya Pengawasan Pekerjaan Karyawan Dapat Selesai Tepat Waktu dapat diartikan sebagai proses kegiatan monitoring untuk meyakinkan bahwa semua kegiatan organisasi terlaksana seperti yang direncanakan dan sekaligus juga merupakan kegiatan untuk mengoreksi dan memperbaiki bila ditemukan adanya penyimpangan yang akan mengganggu pencapaian tujuan.

Untuk melihat hasil tanggapan responden terhadap Adanya Pengawasan Pekerjaan Karyawan Dapat Selesai Tepat Waktu dapat dilihat dari tabel 5.32 di bawah ini:

**Tabel 5.32**  
**Tanggapan Responden Tentang Adanya Pengawasan Pekerjaan Karyawan Dapat Selesai Tepat Waktu**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	21	52,5
2	Baik	17	42,5
3	Kurang Baik	2	5
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>100</b>

Tabel 5.32 menunjukkan bahwa sebanyak 21 orang (52,5%) responden menyatakan bahwa Pengawasan Pekerjaan Karyawan Dapat Selesai Tepat Waktu di perusahaan sudah sangat baik, selanjutnya 17 orang (42,5%) responden menyatakan baik, dan 2 orang (5%) responden yang menyatakan kurang baik. Responden yang menyatakan kurang baik berjumlah 2 orang, berusia 29 tahun dengan tamatan SMP jabatannya sebagai karyawan dan lama bekerja selama 2 tahun, dan 31 tahun dengan tamatan SD jabatannya sebagai karyawan dan lama bekerja selama 6 tahun.. Responden menyatakan kurang baik karena menurutnya tidak semua karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.

Dari keseluruhan pendapat responden bahwa Pengawasan Pekerjaan Karyawan Dapat Selesai Tepat Waktu di perusahaan dapat disimpulkan bahwa karyawan menyetujui dengan adanya Pengawasan Pekerjaan Karyawan Dapat

Selesai Tepat Waktu di perusahaan agar karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu sesuai dengan target.

**Tabel 5.33**

**Rekapitulasi Pendapat Responden Tentang Displin Kerja Pada Pt. Hervenia Kampar Lestari Sungai Pinang**

No	Variabel	Skor Jawaban					Skor
		5	4	3	2	1	
1	Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan yang melakukan pekerjaan diluar jam kerja (Lembur)	80	92	-	-	-	172
2	Pemotongan gaji atas absensi mempengaruhi kedisiplinan karyawan	60	80	24	-	-	164
3	Beban kerja dibagi sesuai jabatan dari perusahaan	45	100	18	-	-	163
4	Pemberian sanksi diberikan kepada siapapun yang melanggar peraturan tanpa melihat jabatan	65	72	27	-	-	164
5	Sanksi hukuman sesuai dengan besar kecilnya kesalahan yang dibuat	60	100	9	-	-	169
6	Adanya pengawasan pekerjaan karyawan dapat selesai tepat waktu.	55	96	15	-	-	166
7	Karyawan selalu masuk dan keluar kantor sesuai dengan jam yang telah ditentukan	55	88	21	-	-	164
8	Pemberian sanksi untuk meningkatkan kedisiplinan	35	128	1	-	-	164
9	Ketegasan pimpinan membuat karyawan giat dalam bekerja	50	116	1	-	-	167
10	Pekerjaan karyawan dapat diselesaikan dengan tepat waktu sesuai dengan peraturan yang telah ditentukan	30	132	1	-	-	163
11	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan	35	132	-	-	-	167

melebihi target yang telah ditentukan						
<b>JUMLAH</b>						<b>1823</b>

Sumber : Data Olahan

$$\text{Skor Maksimal} = \text{Item} \times \text{Nilai Tertinggi} \times \text{Responden}$$

$$= 11 \times 5 \times 40 = 2200$$

$$\text{Skor Minimal} = \text{Item} \times \text{Nilai Terendah} \times \text{Responden}$$

$$= 11 \times 1 \times 40 = 440$$

$$\text{Rata-rata} = \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$$

$$= \frac{2200 - 440}{5}$$

$$= 352$$

Berdasarkan tabel rekapitulasi pada tabel 5.33 diatas, maka untuk menentukan tingkat kategori pengaruh Displin kerja terhadap produktivitas karyawan pada Pt. Hervenia Lestari Kampar, maka dapat ditentukan sebagai berikut:

Kategori Sangat Baik 1849 – 2200

Kategori Baik **1498 - 1848**

Kategori Cukup Baik 1147 - 1496

Kategori Tidak Baik 796 - 1144

Kategori Sangat Tidak Baik 445 – 792



Berdasarkan pada rekapitulasi pada tabel 5.33 maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada Pt. Hervenia Lestari Kampar kriteria penilaian dalam kategori baik karena jumlah total skor item yang diperoleh sebesar 1823 berada diantara 1498 – 1848. Dikatakan disiplin kerja berkategori baik karena disiplin kerja yang diharapkan oleh perusahaan sudah dijalankan dengan benar oleh para karyawan yang ada di Pt. Hervenia Kampar Lestari.

Disiplin Kerja dilakukan agar kegiatan produktivitas yang sedang berlangsung terlaksana dengan baik, sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

#### **5.4.3 Analisis Produktivitas**

Produktivitas kerja mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja yang merupakan hasil kerja dalam perusahaan yang akan diwujudkan tujuannya oleh perusahaan. Dengan demikian produktivitas kerja dapat digambarkan melalui keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.

##### **5.4.3.1 Dalam proses produksi karyawan di bagi dalam tugas tugas yang sudah ditentukan perusahaan**

Di dalam proses produksi, karyawan dibagi dalam tugas yang sudah ditentukan, agar proses produktivitas didalam perusahaan dapat berjalan dengan efektif dan efisiensi.

Untuk melihat hasil tanggapan responden terhadap dalam proses produksi karyawan dibagi dalam tugas yang sudah ditentukan perusahaan dapat dilihat dari tabel 5.34 di bawah ini:

**Tabel 5.34**  
**Tanggapan Responden Tentang Dalam proses produksi karyawan di bagi dalam tugas tugas yang sudah ditentukan perusahaan**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	10	25
2	Baik	30	75
3	Kurang Baik	-	-
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>100</b>

Tabel 5.34 menunjukkan bahwa sebanyak 10 orang (25 %) responden menyatakan bahwa dalam proses produksi karyawan dibagi dalam tugas yang sudah ditentukan perusahaan sudah sangat baik, selanjutnya 30 orang (75%) responden menyatakan baik, dan tidak ada responden yang menyatakan kurang baik.

Dari keseluruhan pendapat responden bahwa dalam proses produksi karyawan dibagi dalam tugas yang sudah ditentukan perusahaan dapat disimpulkan bahwa karyawan menyetujui karena dalam pembagian tugas, karyawan sudah mendapatkan tugas dalam produksinya masing-masing.

### 5.4.3.2 Karyawan Memiliki Tanggung Jawab Dalam Bidangnya Masing-Masing

Didalam suatu perusahaan yang pastinya karyawan didalam perusahaan tersebut sudah memiliki tanggung jawab dalam bidangnya masing-masing, apabila tugas dan tanggung jawab telah terlaksana sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, maka perusahaan tersebut akan berjalan dengan baik.

Untuk melihat hasil tanggapan responden terhadap Karyawan memiliki tanggung jawab dalam bidangnya masing-masing dapat dilihat dari tabel 5.35 di bawah ini:

**Tabel 5.35**

#### **Tanggapan Responden Tentang Karyawan Memiliki Tanggung Jawab Dalam Bidangnya Masing-Masing**

<b>No</b>	<b>Klasifikasi Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
1	Sangat Baik	24	60
2	Baik	16	40
3	Kurang Baik	-	-
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>100</b>

Tabel 5.35 menunjukkan bahwa sebanyak 24 orang (60 %) responden menyatakan bahwa terhadap Karyawan memiliki tanggung jawab dalam bidangnya masing-masing di perusahaan sudah sangat baik, selanjutnya 16 orang (40%) responden menyatakan baik, dan tidak ada responden yang menyatakan kurang baik.

Dari keseluruhan pendapat responden bahwa terhadap Karyawan memiliki tanggung jawab dalam bidangnya masing-masing dapat disimpulkan bahwa karyawan menyetujui karena pada saat karyawan telah diberikan pembinaan, karyawan semakin paham bahwa mereka memiliki tugas dan tanggung jawab pada bidangnya masing-masing.

#### 5.4.3.3 Karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan produksi dalam bidangnya, dengan tepat waktu

Suatu perusahaan tentunya mengharapkan karyawannya untuk dapat menyelesaikan produksi didalam bidangnya masing-masing dengan tepat waktu, karena apabila produksi dikerjakan dengan tepat waktu, maka perusahaan akan dapat menghemat waktu dari yang sudah ditentukan.

Untuk melihat hasil tanggapan responden terhadap Karyawan memiliki tanggung jawab dalam bidangnya masing-masing dapat dilihat dari tabel 5.36 di bawah ini:

**Tabel 5.36**

#### **Tanggapan Responden Tentang Karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan produksi dalam bidangnya, dengan tepat waktu**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	18	45
2	Baik	31	77,5
3	Kurang Baik	1	2,5
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>100</b>

Tabel 5.36 menunjukkan bahwa sebanyak 18 orang (45%) responden menyatakan Karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan produksi dalam bidangnya, dengan tepat waktu di perusahaan sudah sangat baik, selanjutnya 31 orang (77,5%) responden menyatakan baik, dan 1 orang (2,5%) responden yang menyatakan kurang baik. Responden yang menyatakan kurang baik berjumlah 1 orang, berusia 27 tahun dengan tamatan SMP jabatannya sebagai karyawan dan lama bekerja selama 4 tahun. Responden menyatakan kurang baik karena menurutnya masih banyak karyawan yang tidak dapat menyelesaikan produksi dalam bidangnya, dengan tepat waktu.

Dari keseluruhan pendapat responden bahwa Karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan produksi dalam bidangnya dapat disimpulkan bahwa karyawan menyetujui karena karyawan wajib menyelesaikan produksi yang sesuai dengan ketentuan yang diberlakukan oleh perusahaan.

#### **5.4.3.4 Pengemasan Dilakukan Dengan Prosedur Yang Berlaku Dalam Perusahaan**

Tentunya di suatu perusahaan telah ditetapkan ketentuan yang menurut perusahaan sangat penting, yaitu salah satunya pengemasan yang dilakukan dengan prosedur yang berlaku dalam perusahaan, agar pengemasan terlihat rapi apabila dilakukan pengiriman.

Untuk melihat hasil tanggapan responden pengemasan yang dilakukan dengan prosedur yang berlaku dalam perusahaan dapat dilihat dari tabel 5.37 di bawah ini:

**Tabel 5.37**  
**Tanggapan Responden Tentang Pengemasan Dilakukan Dengan Prosedur Yang Berlaku Dalam Perusahaan**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	20	50
2	Baik	16	40
3	Kurang Baik	4	10
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>100</b>

Tabel 5.37 menunjukkan bahwa sebanyak 20 orang (50%) responden menyatakan satunya pengemasan yang dilakukan dengan prosedur yang berlaku dalam perusahaan sudah sangat baik, selanjutnya 16 orang (40%) responden menyatakan baik, dan 4 orang (10%) responden yang menyatakan kurang baik. Responden yang menyatakan kurang baik berjumlah 4 orang, berusia 26 tahun dengan tamatan SMP jabatannya sebagai karyawan dan lama bekerja selama 2 tahun, lalu 27 tahun dengan tamatan SMP jabatannya sebagai karyawan dan lama bekerja selama 4 tahun, lalu 29 tahun dengan tamatan SMP jabatannya sebagai karyawan dan lama bekerja selama 3 tahun dan 26 tahun dengan tamatan SD jabatannya sebagai karyawan dan lama bekerja selama 6 tahun. Responden menyatakan kurang baik karena menurutnya perusahaan masih asal asalan dalam melakukan pengemasan, tidak sesuai dengan prosedur.

Dari keseluruhan pendapat responden bahwa pengemasan yang dilakukan dengan prosedur yang berlaku dalam perusahaan dapat disimpulkan bahwa pengemasan memang harus dilakukan sesuai dengan prosedur yang berlaku, agar perusahaan mendapatkan nilai tambah dalam pengemasan, ketika melakukan pengantaran pada pemesan atau konsumen.

#### **5.4.3.5 Perusahaan Mengalami Peningkatan Produksi Karena Karyawan Mampu Mengerjakan Pekerjaan Dengan Tepat Waktu**

Untuk mempertahankan perusahaan tak hanya bergantung pada sebesar profit yang dihasilkan namun seberapa hebat perusahaan melatih para pekerja yang bekerja untuk karyawannya. Mensejahterakan karyawan perusahaan sama halnya memakmurkan diri sendiri. Pasalnya karyawan jadi lebih termotivasi dan bekerja lebih baik untuk menghasilkan produk berkualitas. Produktivitas yang meningkat tentu akan mendorong bagian sales untuk bekerja lebih giat agar tidak terjadi penumpukan stok. Alhasil profit yang dihasilkan juga mampu menambahkan pundi-pundi keuangan dan mengembangkan bisnis jadi lebih besar lagi.

Untuk melihat hasil tanggapan responden Perusahaan Mengalami Peningkatan Produksi Karena Karyawan Mampu Mengerjakan Pekerjaan Dengan Tepat Waktu diperusahaan dapat dilihat dari tabel 5.38 di bawah ini:

**Tabel 5.38**

**Tanggapan Responden Tentang Perusahaan Mengalami Peningkatan Produksi Karena Karyawan Mampu Mengerjakan Pekerjaan Dengan Tepat Waktu**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	22	55
2	Baik	18	45
3	Kurang Baik	-	-
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>100</b>

Tabel 5.38 menunjukkan bahwa sebanyak 22 orang (55%) responden menyatakan Perusahaan Mengalami Peningkatan Produksi Karena Karyawan Mampu Mengerjakan Pekerjaan Dengan Tepat Waktu sudah sangat baik, selanjutnya 18 orang (45%) responden menyatakan baik, dan tidak ada responden yang menyatakan kurang baik.

Dari keseluruhan pendapat responden bahwa Perusahaan Mengalami Peningkatan Produksi Karena Karyawan Mampu Mengerjakan Pekerjaan Dengan Tepat Waktu dapat disimpulkan bahwa karyawan melaksanakan tugasnya dengan sangat baik.

#### **5.4.3.6 Karyawan Dapat Bekerja Sama Dengan Baik Dengan Rekan Kerja**

Karyawan dapat bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja Dalam Satu Bagian Ataupun Berbeda Bagian Didalam Pekerjaan seperti Membangun kerja tim yang kompak dan efektif pasti butuh pemahaman tentang peran dan tanggung jawab. Sehingga mereka bisa lebih fokus dalam menyelesaikan tugas masing-masing.

Untuk melihat hasil tanggapan responden Karyawan Dapat Bekerja Sama Dengan Baik Dengan Rekan Kerja diperusahaan dapat dilihat dari tabel 5.39 di bawah ini:



Tabel 5.39

**Tanggapan Responden Tentang Karyawan Dapat Bekerja Sama Dengan Baik Dengan Rekan Kerja**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	40	100
2	Baik	-	-
3	Kurang Baik	-	-
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>100</b>

Tabel 5.39 menunjukkan bahwa sebanyak 40 orang (100%) responden menyatakan Karyawan Dapat Bekerja Sama Dengan Baik Dengan Rekan Kerja dalam perusahaan sudah sangat baik.

Dari keseluruhan pendapat responden bahwa Karyawan Dapat Bekerja Sama Dengan Baik Dengan Rekan Kerja dip perusahaan dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki solidaritas yang tinggi pada karyawan yang lain, atau bahkan yang berbeda dari bidang mereka.

Tabel 5.40

**Rekapitulasi Pendapat Responden Tentang Produktivitas Pada Pt. Hervenia Kampar Lestari Sungai Pinang**

No	Variabel	Skor Jawaban					Skor
		5	4	3	2	1	
1	Dalam proses produksi karyawan di bagi dalam tugas tugas yang sudah ditentukan perusahaan	129	44	-	-	-	173
2	Karyawan memiliki tanggung jawab dalam bidangnya masing-masing	125	44	-	-	-	169
3	Karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan produksi dalam bidangnya,	95	56	21	-	-	172

	dengan tepat waktu						
4	Pengemasan dilakukan dengan prosedur yang berlaku dalam perusahaan	70	92	9	-	-	171
5	Perusahaan mengalami peningkatan produksi karena karyawan mampu mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu	75	84	12	-	-	171
6	Karyawan dapat bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja dalam satu bagian ataupun berbeda bagian di dalam pekerjaan	80	90	-	-	-	170
7	Hasil kerja dalam produksi menjadi tolak ukur dalam penilaian pimpinan terhadap karyawan	60	108	1	-	-	169
8	Diperlukan standar produksi untuk mengukur produktivitas karyawan	80	92	1	-	-	173
<b>JUMLAH</b>							<b>1368</b>

Sumber : Data Olahan

$$\text{Skor Maksimal} = \text{Item} \times \text{Nilai Tertinggi} \times \text{Responden}$$

$$= 8 \times 5 \times 40 = 1600$$

$$\text{Skor Minimal} = \text{Item} \times \text{Nilai Terendah} \times \text{Responden}$$

$$= 8 \times 1 \times 40 = 320$$

$$\text{Rata-rata} = \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$$

5

$$= \frac{1600 - 320}{5}$$

5

$$= 256$$

Berdasarkan tabel rekapitulasi diatas, maka untuk menentukan tingkat kategori pengaruh pengawasan preventif terhadap produktivitas karyawan pada Pt. Hervenian Lestari Kampar, maka dapat ditentukan sebagai berikut :

Kategori Sangat Baik	<b>1345 – 1600</b>
Kategori Baik	1090 - 1344
Kategori Cukup Baik	835 - 1088
Kategori Tidak Baik	580 - 832
Kategori Sangat Tidak Baik	325– 576

Berdasarkan pada rekapitulasi pada tabel 5.40 maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas pada Pt. Hervenian Lestari Kampar kriteria penilaian dalam kategori sangat baik karena jumlah total skor item yang diperoleh sebesar 1368 berada diantara 1345 – 1600. Dikatakan baik karena produktivitas dalam perusahaan sudah berjalan dengan sangat baik, sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan dan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas lebih baik lagi.

## 5.5 Pengujian Statistik

Berdasarkan hipotesis yang diajukan, maka hasil pengujian statistik secara parsial menyatakan bahwa pengawasan kerja preventif berpengaruh terhadap produktivitas, pengawasan kerja represif tidak berpengaruh terhadap produktivitas dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas 40 karyawan Pt. Hervenía Kampar Lestari Sungai Pinang. Secara bersama (simultan) menyatakan bahwa semangat kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan Pt. Hervenía Kampar Lestari Sungai Pinang. Hipotesisnya dapat dilihat pada uraian berikut :

### 5.5.1 Uji Secara Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yakni dengan menggunakan uji secara parsial (uji t). Hasil Uji t dapat dilihat pada tabel 5.41 :

**Tabel 5.41**

**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

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

(Constant)	,004	,002		2,534	,016		
Pengawasan Kerja Preventif	,000	,000	,143	,797	,431	,710	1,408
Pengawasan Kerja Represif	0,0000	,000	,041	,208	,836	,586	1,706
Disiplin Kerja	8426						
	,007	,005	,298	1,390	,173	,499	2,004

a. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan Tabel 5.41 dapat dijelaskan pengaruh secara parsial pada bagian di bawah ini :

1) Variabel Pengawasan Kerja Preventif ( $X_1$ )

Pada tabel 5.41, bahwa thitung variabel pengawasan kerja preventif ( $X_1$ ) adalah sebesar 2,534 dan tingkat signifikan sebesar 0,016. Sedangkan nilai t tabel pada tingkat signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05 adalah sebesar 2,021. Karena nilai thitung (2,534) > ttabel (2,021) dan tingkat signifikan 0,016 < 0,05, maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya variabel pengawasan kerja preventif berpengaruh terhadap produktivitas. Maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan kerja preventif ( $X_1$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas (Y).

## 2) Variabel Pengawasan Kerja Represif ( $X_2$ )

Pada tabel 5.41, menunjukkan bahwa thitung variabel pengawasan kerja represif ( $X_2$ ) adalah sebesar 0,797 dan tingkat signifikan sebesar 0,431. Sedangkan nilai ttabel sebesar 2,021 pada tingkat signifikan 0,05. Karena nilai thitung ( $0,797$ ) < ttabel ( $2,021$ ) dan tingkat signifikan  $0,431 > 0,05$ , maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa, variabel pengawasann kerja represif ( $X_2$ ) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas ( $Y$ ).

## 3) Variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ )

Pada tabel 5.41, menunjukkan bahwa thitung variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) adalah sebesar 1,390 dan tingkat signifikan sebesar 0,137. Sedangkan nilai ttabel sebesar 2,021 pada tingkat signifikan 0,05. Karena nilai thitung ( $1,390$ ) < ttabel ( $2,021$ ) dan tingkat signifikan  $0,137 > 0,05$ , maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa, variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas ( $Y$ ).

### 5.5.2 Uji Simultan (Uji F)

Pengujian variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dilakukan dengan menggunakan uji simultan (uji F) pada tingkat signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05. Hasil pengujian tersebut, dapat dilihat pada tabel 5.42 berikut:

**Tabel 5.42**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F)**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,000	3	,000	2,570	,069 <sup>a</sup>
	Residual	,000	36	,000		
	Total	,000	39			

a. Predictors : (Constant), Displin Kerja, Pengawasan Kerja Preventif, Pengawasan Kerja Represif

b. Dependent Variable : Produktivitas

Berdasarkan tabel 5.42 menunjukkan nilai Fhitung sebesar 2,570 < nilai Ftabel sebesar 3,24 pada df numerator 38 dengan  $\alpha = 0,05$  (5%), artinya tidak semua variabel bebas secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel terikat.

### 5.5.3 Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian diperoleh koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,018 sangat lemah sehingga dapat diartikan bahwa variabel pengawasan tidak berpengaruh terhadap produktivitas, sedangkan variabel lain diluar model yang digunakan juga tidak berpengaruh. Lebih jelasnya data uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 5.43 :

**Tabel 5.43**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,420 <sup>a</sup>	,176	,108	,00066

a. Predictors : (Constant), Displin Kerja, Pengawasan Kerja Preventif, Pengawasan Kerja Represif

b. Dependent Variable : Produktivitas

Berdasarkan pengujian hipotesis, diketahui bahwa secara parsial semangat kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di Pt. Hervenia Kampar Lestari Sungai Pinang. Untuk mempermudah pembacaan hasil dan interpretasi analisis regresi berganda maka digunakan persamaan seperti berikut :

$$Y = 0,004 + 0,000X_1 + 0,00008426X_2 + 0,007X_3$$

Keterangan :

Y = Variabel Terikat (Konstanta)

b<sub>0</sub> = 0,004

b<sub>1</sub> = 0,000

b<sub>2</sub> = 8,426

b<sub>3</sub> = 0,007

X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> = Variabel Bebas



Model regresi di atas menunjukkan bahwa koefisien variabel bebas memiliki tanda yang positif. Ini berarti bahwa peningkatan salah satu atau keseluruhan variabel bebas (pengawasan kerja preventif, pengawasan kerja represif, dan disiplin kerja) akan meningkatkan produktivitas karyawan atau sebaliknya. Persamaan regresi linear berganda  $Y = 0,004 + 0,000X_1 + 0,00008426X_2 + 0,007X_3$  memberikan pemahaman bahwa nilai konstanta sebesar 0,004 merupakan nilai produktivitas pegawai saat pengawasan kerja preventif, pengawasan kerja represif dan disiplin kerja nol (0). Tidak berpengaruh terhadap produktivitas. Satuan ini menunjukkan pimpinan Pt. Hervenía Kamar Lestari Sungai Pinang harus meningkatkan pengawasan kerja preventif, pengawasan kerja represif dan disiplin kerja agar tingkat produktivitas karyawan mengalami peningkatan.

## **5.6 Hasil Penelitian**

### **5.6.1 Pengawasan Preventif**

Pernyataan tentang pengawasan preventif pada Pt. Hervenía Kamar Lestari dapat dikatakan valid karena pengawasan kerja preventif berpengaruh terhadap produktivitas. Maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan kerja preventif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.

### **5.6.2 Pengawasan Represif**

Pernyataan pengawasan tentang Represif pada Pt. Hervenia Kampar Lestari juga dapat dikatakan valid, namun pengawasan represif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas yang ada pada PT. Hervenia Kampar Lestari

### **5.6.3 Displin Kerja**

Pernyataan tentang Displin Kerja bisa dikatakan valid dan layak untuk diteliti untuk melakukan suatu penelitian ilmiah. Akan tetapi disiplin kerja juga tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pada Pt. Hervenia Kampar Lestari.

### **5.6.4 Produktivitas**

Pernyataan tentang Produktivitas dapat dikatakan valid, karena pengujian yang dilakukan sudah sesuai dengan ketentuan yang dilakukan oleh perusahaan. Dan karena produktivitas dalam perusahaan sudah baik, sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan maka diharapkan perusahaan mampu meningkatkan produktivitas jauh lebih baik dibandingkan tahun sebelumnya. Maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah suatu kegiatan yang sangat berpengaruh besar terhadap Pt. Hervenia Kampar Lestari

### 5.7 Pembahasan Penelitian

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai pengawasan preventif dan pengawasan represif pada Pt. Hervenia Kampar Lestari yang berada di Desa Sungai Pinang Kecamatan Tambang, Kampar, Bangkinang – Riau berada dalam kategori sangat baik. Hal ini dikarenakan adanya pengawasan yang baik dari perusahaan. Hal ini juga akan dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka di perusahaan tersebut.

Sementara Displin Kerja juga dapat dikatakan berkategori baik. Dikatakan disiplin kerja berkategori baik karena disiplin kerja yang diharapkan oleh perusahaan sudah dijalankan dengan benar oleh para karyawan yang ada di Pt. Hervenia Kampar Lestari. Displin Kerja dilakukan agar kegiatan produktivitas yang sedang berlangsung terlaksana dengan baik, sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Dan yang terakhir Rekapitulasi tanggapan responden tentang produktivitas juga berkategori sangat baik, Dikatakan baik karena produktivitas dalam perusahaan sudah berjalan dengan sangat baik, sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan dan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas lebih baik lagi.

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

1. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah pengawasan kerja preventif, pengawasan kerja represif, disiplin kerja dan produktivitas karyawan Pt. Hervenía Kamar Lestari Sungai Pinang. Berdasarkan hasil penganalisaan data melalui pengujian validitas dan reliabilitas kuesioner tentang pengawasan kerja preventif, pengawasan kerja represif, disiplin kerja dan produktivitas karyawan diperoleh data bahwa item kuesioner tersebut memenuhi kriteria valid dan reliabel sehingga angket yang telah disusun oleh penulis dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

2. Dengan demikian untuk meningkatkan produktivitas Pt. Hervenía Kamar Lestari Sungai Pinang Selatan mutlak diperlukan peningkatan semangat kerja dan mengimplementasikan disiplin kerja bagi seluruh karyawan yang ada di dalamnya untuk meningkatkan produktivitas yang ada didalam perusahaan tersebut. Model regresi tersebut menunjukkan arah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi linear berganda variabel pengawasan kerja preventif ( $X_1$ ) menghasilkan koefisien regresi sebesar 0,000 dan bertanda positif. Nilai tersebut memberikan arti bahwa jika semangat kerja meningkat 1 satuan memberikan dampak pada peningkatan produktivitas pegawai sebesar 0,000 satuan. Persamaan regresi

linear berganda variabel pengawasan kerja represif ( $X_2$ ) menghasilkan koefisien regresi sebesar 8,426 dan bertanda positif memberikan makna jika pengawasan kerja represif meningkat 1 satuan maka akan memberikan dampak peningkatan produktivitas pegawai sebesar 8,426 satuan. Persamaan regresi linear berganda variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) menghasilkan koefisien regresi sebesar 0,007 dan bertanda positif memberikan makna jika pengawasan kerja represif meningkat 1 satuan maka akan memberikan dampak peningkatan produktivitas pegawai sebesar 0,007 satuan.

## 6.2 Saran

1. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan pengawasan kerja preventif, pengawasan kerja represif dan disiplin kerja agar tingkat produktivitas karyawan mengalami peningkatan ditahun yang akan datang. Karena pengawasan preventif, pengawasan represif dan disiplin kerja tidak berpengaruh sama sekali terhadap produktivitas yang terdapat diperusahaan.
2. Perusahaan diperlukan peningkatan semangat kerja dan mengimplementasikan disiplin kerja bagi seluruh karyawan yang ada di dalamnya agar produktivitas dalam perusahaan berjalan dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Mujiati, Sriathi, 2012. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta : Graha Ilmu
- Azwar S. 2003. *Sikap manusia, teori dan pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Asmawar, dkk. 2014. *Dasar-dasar Kepemimpinan dan Pengawasan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Anoraga. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Badrudin. 2014. *Dasar-Dasar Manajemen. Cetakan Kedua*. Bandung: Alabeta
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga
- Davis , Sinambela. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Djarmiko, Yayat Hayati, 2008, *Perilaku Organisasi*, Bandung, Alfabeta
- Drs. Ec. Nurmansyah SR. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Pekanbaru: Unilak Press Kampus Universitas Lancang Kuning.
- Drs. H. Malayu. Hasibuan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Edy, Prakoso. 2011. *Faktor yang Mempengaruhi Produktifitas Kerja*. Yogyakarta : Mitra Wacana Media.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT Asdi Mahasatya.
- Ferdinan. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Guntur, Muhammad, dkk, 2005. *Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen*. FEIS UNM, Makassar.
- Ghozali. 2012. *Pengujian Multikolinearita*. Bandung : Alfabeta
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- H, Takahashi. 1953. *Japan and Eastern Asia*. Sumatera : Erlangga
- Saydam. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sinambela. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Simamora Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Simanjuntak Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Irfan Fahmi. 2014, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Luthans, Fred, 2005. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Diterjemahkan oleh : Vivin Andhika Yuwono; Shekar Purwanti, Th.Arie Prabawati, dan Winong Rosari. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- M. NgalimPurwanto. (2006). *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Maria J. Wantah. (2005). *Pengembangan Disiplin dan Pembentukan Moral pada Anak Usia Dini*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Mathis Robert L. dan Jackson John H. 2008, *Human Resource Management*, alih bahasa. Salemba Empat. Jakarta.
- Masitah S, 2016, Analisis Pengaruh Kualitas Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PADA PT. Greentech Cakrawala Motorindo Pekanbaru, Jom Unri, 2016
- Nashar, 2012, Pengaruh Kesejahteraan, Sanksi, Teladan Pimpinan Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai STAIN Pamekasan, Nuansa, Vol. 9 No.1 Januari – Juni 2012
- Newstrom, John W., Davis, Keith. 2007. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Ke tujuh. Jakarta: Erlangga .
- Nurmansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Untuk Meraih Keunggulan Kompetitif Perusahaan*. Pekanbaru: Unilak Press.

- Prof. Dr. Lijan Poltak Simanjuntak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Rivai Veithzal, dkk, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktek*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Robbins, Stephen P.2006.*Perilaku Organisasi*.Edisi kesepuluh. Jakarta: PTIndeks Kelompok Gramedia.
- Siagian, Sondang P.2007. *Fungsi-fungsi Manajerial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, P, Lijan, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sinungan,Muchdarsyah. 2014. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. cetakan ke-9. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. 2008.*Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Sutrisno Edy, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Pranada Media Group.
- Sugiono. 2011. *Pengertian Variabel Dependen dan Variabel Independen*. Jakarta : Gramedia
- S, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Pranada Media Group, Jakarta.
- Suwatno, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam organisasi publik dan Bisnis*. CV. Alfabeta, Bandung
- Terry, George R, 2012, *Prinsip-prinsip Manajemen*, Jakarta, PT Bumi Askara
- Veithzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. 2014. *Prilaku dalam Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. 2013. *Budaya Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Pers.



**Jurnal-Jurnal**

Rosintan Sipayung (2015), Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karet pada Pt. Pantja Surya Perdagangan. Jurnal EK & BI (Stie Mars Pematang Siantar)

Marwanto, 2010, Pengaruh Pengawasan kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas karyawan bagian produksi perusahaan manufaktur. Jurnal Eksis Vol.6 No.1, Maret 2010: 1100 – 1266.

Rofli, Lena. (2015). Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Kasus Bagian Produksi/Pengolahan Pt. Mitra Agung Swadaya (MAS) Kecamatan Kelayang Kabupaten Indragiri Hulu.

