

**SKRIPSI**

**PENGARUH PENGAWASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA**

**KARYAWAN PADA PT. ANDALAS KARYA MULIA PEKANBARU**

*Diajukan untuk memenuhi Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau*



**OLEH:**

**ANNISA RAHMADIANITA**  
**185210754**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU**

**2022**

Dokumen ini adalah Arsip Miilik :  
Perpustakaan Universitas Islam Riau



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan  
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : ANNISA RAHMADIANITA  
NPM : 185210754  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH PENGAWASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA KARYAWAN PADA PT. ANDALAS KARYA MULIA  
PEKANBARU

Disahkan Oleh:  
Pembimbing

Dr. Desy Mardianti, SE., MM

Diketahui :

Ketua Program Studi

(Abd.Razak Jer, SE.,M.Si)

17/12/2020  
Dr. Eva Sundari, SE.,MM, CRBC

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Milik :



UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
**FAKULTAS EKONOMI**

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

**LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI**

Nama : Annisa Rahmadaianita  
NPM : 185210754  
Program Studi : Manajemen S1  
Sponsor : Dr. Desy Mardianti, SE., MM  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan  
Pada PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru  
Disetujui oleh : Tim Penyeminar / Penguji Skripsi  
Nama Dosen  
1. Dr. Haswari Hasan, SE., MM (  )  
2. Deswarta, SE., MM (  )

Pekanbaru, 18 Maret 2022

Mengetahui:

Pembimbing

Dr. Desy Mardianti, SE., MM

Ketua Program Studi



  
Abd. Razak Jer, SE., M.Si



UNIVERITAS ISLAM RIAU  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
Alamat: Jalan Kharudin Nasution No 133 Perhentian Marpoyan  
Telp. (0761) 674674 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru. 28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Annisa Rahmadianita  
Npm : 185210754  
Program Studi : Manajemen  
Kosentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja  
Karyawan Pada PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru  
Sponsor : Dr. Desy Mardianiti, SE., MM

Dengan perincian sebagai berikut :

No	Tanggal	Catatan		paraf
		Sponsor	Berita Acara	Sponsor
1	02 November 2021	X	- Penulisannya di perbaiki - Data karyawan di buat tabel - Operasional variabel dibuat tabel - Satukan tabel nya	
2	03 November 2021	X	- ACC untuk diseminarkan	
3	22 November 2021	X	- Kuesioner harus di sesuaikan dengan operasional variabel	
4	14 Januari 2022	X	- Tanggapan responden di jelaskan lagi - Kesimpulan berdasarkan jawaban hipotesis - Saran di ambil dari rekapitulasi responden	

5	25 Januari 2022	X	- ACC seminar hasil	A
---	-----------------	---	---------------------	---

Mengetahui

A.n Dekan Bidang Akademis



Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA

Dokumen ini adalah Arsip Milik :  
**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

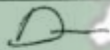
**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647


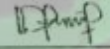
**BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI**

Nama : Annisa Rahmadianita  
NPM : 185210754  
Jurusan : Manajemen / SI  
Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru.  
Hari/Tanggal : Rabu 09 Maret 2022  
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

**Dosen Pembimbing**

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Dr. Desy Mardianti, SE., MM		


**Dosen Pembahas / Penguji**

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Dr. Haswari Hasan, SE., MM		
2	Deswarta, SE., MM		

**Hasil Seminar : \*)**

1. Lulus ( Total Nilai )
2. Lulus dengan perbaikan ( Total Nilai 73,4 )
3. Tidak Lulus ( Total Nilai )

Mengetahui  
An.Dekan

  
Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA  
Wakil Dekan I

Pekanbaru, 09 Maret 2022  
Ketua Prodi

  
Abd. Razak Jer, SE., M.Si

\*) Coret yang tidak perlu

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

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




**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL**

Nama : Annisa Rahmadianita  
NPM : 185210754  
Judul Proposal : Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru.  
Pembimbing : 1. Dr. Desy Mardianti, SE., MM  
Hari/Tanggal Seminar : Rabu 17 November 2021

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.	Dr. Desy Mardianti, SE., MM	Ketua	1. 
2.	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Anggota	2. 
3.	Deswarta, SE., MM	Anggota	3. 

\*Coret yang tidak perlu

Mengetahui  
A.n. Dekan Bidang Akademis

  
Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA

Pekanbaru, 17 November 2021  
Sekretaris,

  
Abd. Razak Jer, SE., M.Si

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
Nomor : 231 / Kpts/FE-UIR/2021  
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

- Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilak sanakan ujian skripsi /oral komprehensve sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.  
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.

- Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional  
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen  
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.  
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi  
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.  
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.  
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :  
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun  
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen  
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1  
d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

**MEMUTUSKAN**

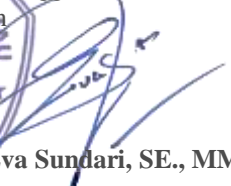
- Menetapkan : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

N a m a : Annisa Rahmadianita  
N P M : 185210754  
Program Studi : Manajemen S1  
Judul skripsi : Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru.

2. Penguji ujian skripsi/oral komprehensve maahsiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Dr. Desy Mardianti, SE., MM	Lektor, C/b	Materi	Ketua
2	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Lektor C/c	Sistematika	Sekretaris
3	Deswarta, SE.,MM	Asisten Ahli C/b	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Gilang Nugroho, Se., Mm	Non Fungsional C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.  
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.  
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru  
Pada Tanggal : 09 Maret 2022  
Dekan  
  
Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru



**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**Nomor: 1254/Kpts/FE-UIR/2021**  
**TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1**  
**DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

- Membaca : Surat Penetapan Ketua Program Studi Manajemen tanggal, 2021-10-26 Tentang Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa
- Menimbang : Bahwa dalam membantu Mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga mendapat hasil yang baik, perlu ditunjuk dosen pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap Mahasiswa tersebut
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor : 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional  
2. Undang-Undang Nomor : 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi  
3. Peraturan Pemerintah Nomor : 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi  
4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018  
5. SK. Dewan Pimpinan YLPI Riau Nomor : 106/Kpts. A/YLPI/VI/2017 Tentang Pengangkatan Rektor Universitas Islam Riau Periode. 2017-2021  
6. Peraturan Universitas Islam Riau Nomor : 001 Tahun 2018 Tentang Ketentuan Akademik Bidang Pendidikan Universitas Islam Riau.  
7. SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing tugas akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau  
a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan : 1. Mengangkat Saudara yang tersebut namanya dibawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu :

No.	Nama	Jabatan Fungsional	Keterangan
1.	Dr. Desy Mardianty, SE., MM.	Lektor	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah :
- Nama : Annisa Rahmadianita  
N P M : 185210754  
Jurusan/Jenjang Pendd. : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Andalas Karya Mulia Pekanbaru
3. Tugas Pembimbing berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksana bimbingan supaya memperhatikan Usul dan Saran dari Forum Seminar Proposal, kepada Dosen pembimbing diberikan Honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
5. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan, apabila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diadakan perbaikan kembali.
- Kutipan : disampaikan kepada Ybs untuk dilaksanakan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di: Pekanbaru  
Pada Tanggal: 28 Oktober 2021  
Dekan

  
**Dr. Eva Sundari, SE., MM, C.R.B.C.**

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Kepada Yth. Ketua Program Studi EP, Manajemen dan Akuntansi
2. Arsip File : SK.Dekan Kml Haj



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
الجامعة الإسلامية الريفية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284  
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME**

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

**NAMA : ANNISA RAHMADIANITA**  
**NPM : 185210754**  
**JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENGAWASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. ANDALAS KARYA MULIA PEKANBARU**  
**PEMBIMBING : DR. DESY MARDIANTY, SE., MM**

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 29% (dua puluh sembilan persen) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 31 Januari 2022

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ini,skripsi ini adalah asli belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di universitas islam riau maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, dan penilaian saya sendiri atau bantuan pihak manapun,kecuali arahan dari pembimbing
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat, karya yang dapat ditulis atau dipublikasikan orang lain,kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebut nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi dengan norma yang berlaku diperguruan ini.

Pekanbaru,16 Maret 2022

Saya yang membuat

Annisa Rahmadianita

**ABSTRAK****PENGARUH PENGAWASAN KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
PADA PT. ANDALAS KARYA MULIA PEKANBARU****ANNISA RAHMADIANITA****185210754**

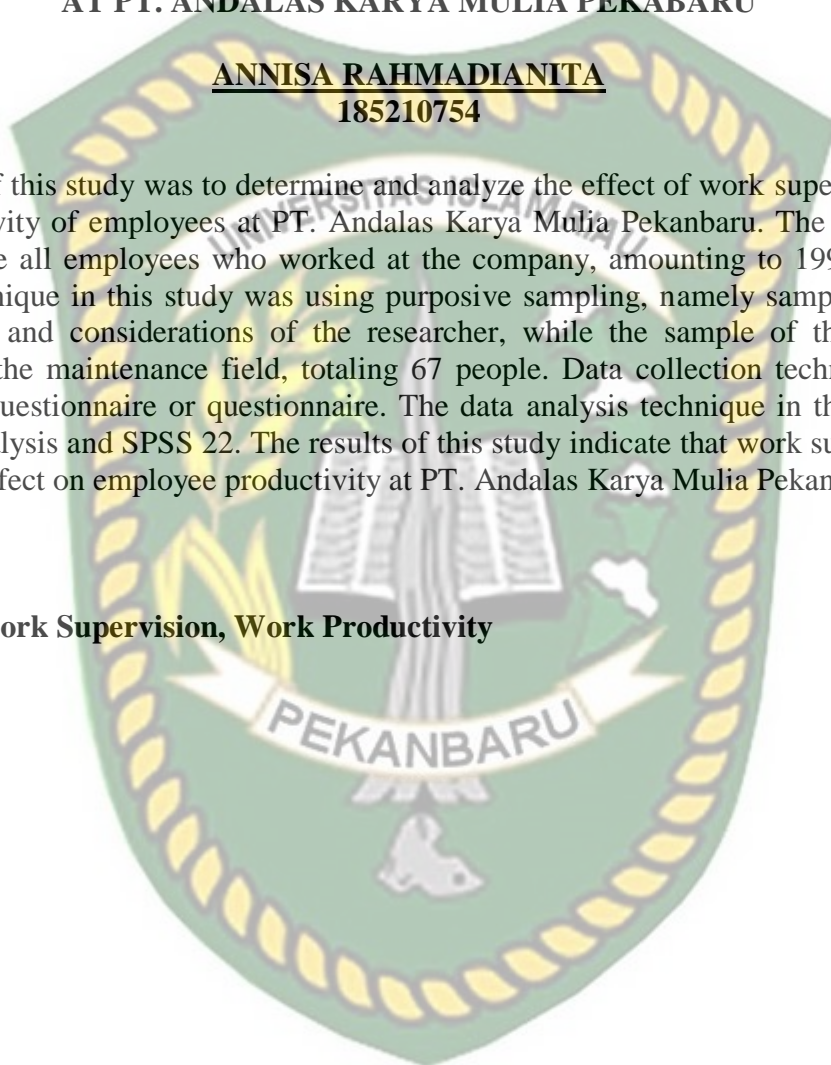
Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan yang berjumlah 199 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini ialah menggunakan *Purposive Sampling* yaitu pengambilan sampel berdasarkan tujuan dan pertimbangan peneliti, adapun sampel penelitian ini ialah karyawan pada bidang maintenance yang berjumlah 67 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan SPSS 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru.

**Kata Kunci: Pengawasan Kerja, Produktivitas Kerja**

**ABSTRACT****EFFECT OF WORK SUPERVISION ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY  
AT PT. ANDALAS KARYA MULIA PEKABARU****ANNISA RAHMADIANITA****185210754**

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work supervision on the work productivity of employees at PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru. The population in this study were all employees who worked at the company, amounting to 199 people. The sampling technique in this study was using purposive sampling, namely sampling based on the objectives and considerations of the researcher, while the sample of this study was employees in the maintenance field, totaling 67 people. Data collection techniques in this study used a questionnaire or questionnaire. The data analysis technique in this study used descriptive analysis and SPSS 22. The results of this study indicate that work supervision has a significant effect on employee productivity at PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru.

**Key Word: Work Supervision, Work Productivity**



## KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan fisik dan pikiran untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini penulis membuat skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru”** adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian comprehensive guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari skripsi, penulisan ini banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik segi ini maupun penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang sangat membangun.

Selain dari itu penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada:

1. Kepada orang tua bapak kuntoro dan ibu sartin terimakasih banyak yang tak terhingga dengan perhatian yang lebih, terimakasih berkat cinta dan kasih sayang yang tak pernah berhenti dan selalu membantu dari segi moril maupun materil selama hidup ananda selama ini.
2. Ibu Dra. Eva Sundari, SE.,MM, CRBC Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau

3. Bapak Abd. Razak Jer, SE.,Msi selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau
4. Ibu Dr. Desy Mardianty, SE.,MM selaku dosen pembimbing yang tak pernah lelah memberikan nasehat dan arahan serta bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini cepat diselesaikan. Meskipun banyak kekurangan dalam penelitian ini, penulis tetap mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya.
5. Bapak / Ibu Dosen yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama dibangku kuliah serta karyawan/ti Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar dikampus.
6. Terimakasih untuk sahabat-sahabat yang selalu mendukung dan memberi semangat untuk pergi kekampus dan menyelesaikan ini, kepada Eka Khairunnas, Rabiyyatul Maesyarah, Haura Hafizah, keke anisyah, Azhma Ulia, teman ber8 Dan Kak Syai. Penulis mengucapkan terimakasih semoga pertemanan ini tidak berakhir. Semoga persahabatan kita ini berjalan sampai akhir hayat.

Dalam penyusunan skripsi ini, saya mengakui banyak terdapat kekurangan. Baik dari penulisan maupun sumber referensi saya akui itulah kemampuan yang bisa saya berikan dalam penyusunan skripsi ini. Maka dari itu saya mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar skripsi ini lebih baik lagi dapat memberikan ilmu yang bermanfaat.

Pekanbaru, November 2021

Penulis

Annisa Rahmadianita

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	12
1.3 Tujuan Penelitian .....	12
1.4 Sistematika Penulisan.....	14
<b>BAB II TELAAH PUSTKA DAN HIPOTESIS</b>	
2.1 Produktivitas .....	16
2.1.1 Pengertian Produktivitas .....	16
2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas.....	17
2.1.3 Indikator Produktivitas.....	18
2.2 Pengawasan.....	19
2.2.1 Pengertian Pengawasan.....	19
2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan .....	22
2.2.3 Metode Pengawasan.....	23
2.2.4 Indikator Pengawasan .....	24
2.2.5 Jenis-Jenis Pengawasan.....	25
2.2.6 Tujuan Pengawasan.....	26
2.3 Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.....	27
2.4 Penelitian Terdahulu .....	28
2.5 Kerangka Penelitian .....	29
2.6 Hipotesis Penelitian.....	30
<b>BAB III METODE PENGAWASAN</b>	
3.1 Lokasi Pengawasan .....	31
3.2 Operasional Variabel Penelitian.....	32



3.3 Populasi Dan Sampel .....	33
3.4 Jenis Dan Sumber Data .....	34
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	35
3.6 Teknik Analisis Data .....	36
3.6.1 Uji Kualitas Data .....	36
1. Uji Validitas Data .....	36
2. Uji Reliabilitas .....	37
3.6.2 Uji Asumsi Klasik .....	37
1. Uji Normalitas .....	37
3.6.3 Uji Hipotesis .....	38
1. Koefesien Determinasi .....	38
2. Analisis Liner Sederhana .....	38
3. Uji T Parsial .....	39
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN</b>	
4.1 Sejarah PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru .....	41
4.2 Visi Dan Misi PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru .....	41
4.3 Struktur Organisasi PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru .....	42
4.4 Tugas Dan Wewenang PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru .....	43
4.5 Aktivitas Perusahaan .....	49
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
5.1 Identitas Responden .....	50
5.1.1 jenis kelamin responden .....	50
5.1.2 usia responden .....	51
5.1.3 pendidikan tertinggi responden .....	52
5.1.4 masa kerja responden .....	53
5.2 Uji Kualitas Data .....	54
5.2.1 Uji Validitas Data .....	54
5.2.2 Uji Reliabilitas .....	56
5.3 Analisis Deskriptif Pengawasan Pada PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru .....	57
5.4 Analisis Deskriptif Produktivitas Pada PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru .....	77

5.5 Analisis Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru.....	95
5.5.1 Uji Asumsi Klasik .....	95
5.5.2 Analisis Regresi Linier Sederhana .....	98
5.5.3 Uji Hipotesis.....	99
a. Koefesien Determinasi ( $R^2$ ).....	99
b. Uji T Parsial .....	100
5.6 Pembahasan Hasil Penelitian .....	101
<b>BAB VI PENUTUP</b>	
6.1 Kesimpulan .....	103
6.2 Saran.....	104
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	



## DAFTAR TABEL

### Halaman

Tabel 1.1	Data Karyawan Tetap .....	5
Tabel 1.2	Data Pengawasan Lapangan .....	6
Tabel 1.3	Target dan Realisasi Produktivitas .....	7
Tabel 1.4	Data Penilaian Kinerja Karyawan .....	8
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	28
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian .....	32
Tabel 3.2	Sampel Penelitian .....	34
Tabel 5.1	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	50
Tabel 5.2	Identitas responden berdasarkan usia .....	51
Tabel 5.3	Identitas responden berdasarkan pendidikan .....	52
Tabel 5.4	Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	53
Tabel 5.5	Uji validitas data .....	54
Tabel 5.6	Uji Reliabilitas Data .....	56
Tabel 5.7	Pengawasan dilakukan secara cermat .....	57
Tabel 5.8	Pengawasan dilakukan dengan Cepat dan Tetap .....	58
Tabel 5.9	Pengawasan dilakukan tepat waktu .....	59
Tabel 5.10	Pengawasan dilakukan secara efisien.....	60
Tabel 5.11	Pengawasan dilakukan secara terbuka .....	61
Tabel 5.12	Pengawasan dilakukan secara jelas .....	62
Tabel 5.13	Pengawasan dilakukan karena adanya kelalaian karyawan .....	63

Tabel 5.14	Pengawasan dilakukan karena adanya penyimpangan .....	64
Tabel 5.15	Pengawasan tidak membebankan karyawan .....	65
Tabel 5.16	Pengawasan dilakukan dengan kebijakan .....	66
Tabel 5.17	Pengawasan dilakukan sesuai dengan reaksi lingkungan .....	67
Tabel 5.18	Pengawasan tidak menyulitkan karyawan .....	68
Tabel 5.19	Pengawasan untuk memperbaiki pola kerja karyawan .....	69
Tabel 5.20	Pengawasan untuk memperbaiki tindakan .....	70
Tabel 5.21	Pengawasan untuk pelaksanaan kerja yang jelas .....	71
Tabel 5.22	Pengawasan untuk memperbaiki otonomi kerja .....	72
Tabel 5.23	Hasil Rekapitulasi Variabel Pengawasan (X) .....	74
Tabel 5.24	Karyawan memiliki proses kerja yang baik .....	78
Tabel 5.25	Karyawan memiliki kesalahan kerja yang sedikit .....	79
Tabel 5.26	Karyawan memiliki waktu kerja yang efektif .....	80
Tabel 5.27	Karyawan menyelesaikan tugas secara baik dan jelas .....	81
Tabel 5.28	Karyawan Selalu Bekerja Dengan Teliti .....	82
Tabel 5.29	Karyawan Bekerja Secara Profesional .....	83
Tabel 5.30	Karyawan Bekerja Dengan Keterampilan Yang baik .....	84
Tabel 5.31	Karyawan Tidak Pernah Melakukan Penundaan Kerja .....	85
Tabel 5.32	Karyawan Memiliki Tingkat Kesalahan Kerja Yang Rendah .....	86
Tabel 5.33	Karyawan meningkatkan produktivitas kerja yang baik .....	88
Tabel 5.34	Karyawan Selalu Hadir Tepat Waktu Dalam Bekerja .....	89
Tabel 5.35	Karyawan menyelesaikan tugas dengan ketepatan yang baik .....	90
Tabel 5.36	Kehadiran Karyawan dalam bekerja .....	91

Tabel 5.37	Hasil Rekapitulasi Variabel Produktivitas Kerja (Y) .....	93
Tabel 5.38	Analisis Regresi Linier Sederhana .....	98
Tabel 5.39	Koefesien Determinasi ( $R^2$ ) .....	99
Tabel 5.40	Uji T Parsial .....	101



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian .....	28
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Pt. Andalas Karya Mulia Pekanbaru.....	42
Gambar 5.1 Uji Histogram.....	96
Gambar 5.2 Normal P-Plot .....	97



## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Kegiatan organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya keterlibatan unsur manusia yang ada didalamnya. Unsur pengendalian ada pada manusia, sehingga pada akhirnya dibanding dengan faktor-faktor yang lain, maka manusia merupakan unsur yang paling menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi.

Tercapainya tujuan suatu lembaga atau organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Untuk memperoleh suatu keberhasilan untuk organisasi pasti tergantungnya pada keahlian dan keterampilan karyawan atau pegawai yang menjalankan suatu organisasi.

Untuk kelangsungan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan kuantitasnya, untuk dapat memanfaatkan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan organisasi maka diperlukan adanya pengawasan terhadap kinerja karyawan pada suatu organisasi maupun perusahaan. Kurangnya perhatian ataupun pengontrolan yang diberikan pimpinan terhadap karyawan, hal ini mempengaruhi lancarnya kinerja karyawan. Peran penting pimpinan perusahaan akan menentukan kualitas lingkungan kerja dalam bentuk adanya seseorang atau beberapa orang yang bertanggungjawab untuk mengkoordinasikan sejumlah orang untuk melaksanakan aktivitas dan fasilitas serta mengawasi kinerjanya. Karyawan merupakan asset yang paling berharga dalam membangun

sebuah organisasi atau perusahaan yang sukses dan maju, karena apapun tujuan dan aktivitas yang ingin terpenuhi perusahaan semua tidak terlepas dari peran karyawan. Walaupun bagaimana planning, organizing, actuating baik, tetapi apabila pelaksanaan kerja tidak teratur, tertib, dan terarah, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Maka dari itu, untuk memperoleh kinerja karyawan yang baik, maka pemimpin perlu memperhatikan beberapa faktor penting seperti kinerja dan sistem pengawasan yang perlu di evaluasi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasikan yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas msdm adalah mengelola unsur manusia secara baik agar di peroleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting di dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun sebagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif terhadap sumber daya manusia untuk tercapainya tujuan organisasi tersebut.

Setiap organisasi dituntut untuk mampu berkompetisi agar dapat tetap bertahan dalam persaingan global. Strategi untuk selalu dapat berkompetisi adalah dengan cara memperkuat kapasitas organisasi dan sumber daya manusia yang dimiliki (Sudarmanto, 2009) akan tetapi masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen tergantung pada kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan dapat berjalan efektif maka perusahaan pun tetap berjalan efektif dengan kata lain kelangsungan hidup perusahaan tergantung dari kinerja karyawan.

Perusahaan atau organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang ini. Pada era ini, semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab



semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena organisasi karena manusia sebagai penrencaan, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci kearah peningkatan kinerja karyawan sehingga dibutuhkan suatu kebijakan perusahaan untuk penggerak karyawan agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Jadi sesudah tenaga kerja direkrut, dipilih dan dilantik selanjutnya dikembangkan agar lebih sesuai dengan pekerjaan dan organisasi.

Naik dan turunnya hasil produktivitas merupakan dampak dari produktivitas kerja karyawan. Produktivitas pada hasil yang maksimal dengan mempergunakan sarana yang relatif terbatas persediaannya. Sehingga pemanfaatan dengan cara yang efisien dan efektif menjadi penting. Penekanan pada penggunaan sarana dalam proses hanya dapat dilakukan dengan baik oleh tenaga kerja yang produktif. Dengan kata lain manusia sebagai tenaga kerja memegang peranan yang penting dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan dapat ditempuh oleh organisasi dengan memberikan sesuatu yang dapat merangsang produktivitas kerja. Diantaranya adalah dengan diberikannya kepuasan bagi karyawan baik yang bersifat ekonomis, sosiologis maupun psikologis. Dimana kepuasan bagi karyawan sendiri adalah karena berbagai hal yang sengaja diciptakan agar karyawan bekerja dengan produktivitas yang tinggi karena meningkatnya produktivitas perorangan setiap karyawan akan meyebabkan meningkatnya produksi secara kelompok. Adanya pemenuhan kepuasan tersebut mendorong karyawan untuk bersemangat dalam bekerja, memiliki kedisiplin, mudah diajak kerjasama, bergairah mengerjakan tugas-tugasnya dan memiliki loyalitas yang ringgi terhadap pekerjaan dan organisasinya. Sehingga proktivitas perusahaa pun akan meningkat.

Produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan berpengaruh terhadap jalannya operasional perusahaan dan kelangsungan hidup suatu organisasi. Menurut Sinunlingga (2014: 3) produktivitas adalah “sebagai kemampuan membuat produk secara cakup atau keinginan untuk menghasilkan suatu (*fakulty of prodoce*). Menurut Handoko (2001) produktivitas merupakan ukuran dalam penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasa orang sebut ialah ouput yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya adalah pengawasan. Untuk mendapatkan suatu hasil yang baik dan bermutu yang tinggi maka diperlukan pengawasan yang baik. Pengawasan adalah kegiatan manajer/pemimpin yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki (Lubis 2015: 154). Pada setiap instansi pemerintah maupun swasta memerlukan pengawasan dari pihak manajer. Pengawasan ini dilakukan dilakukan manajer sebagai suatu usaha membandingkan apakah yang dilakukan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Hal ini juga berarti pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan atau hasil kerja yang dikehendaki.

PT. Andalas Karya Mulia merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang kontruksi, penyewaan alat berat, dan pengangkutan limbah B3. Perusahaan ini senantiasa meningkatkan mutu pelayanan kepada para pelanggan secara berkelanjutan (*continual improvement*) disegala lini kepada para karyawan agar bisa diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari. Persaingan bisnis yang semakin ketat membuat PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru untuk melihat data karyawan pada PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru pada tahun 2021 dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 1.1**  
**Data Karyawan Tetap Berdasarkan Jabatan Bagian *Head Office* Pada PT. Andalas**  
**Karya Mulia Pekanbaru 2019**

No	Bagian	Jumlah Karyawan (orang)
1	President Director	1
2	Staf Ahli	3
3	Finance	2
4	Direktur Umum	1
5	HES & MR	8
6	Superintend	7
7	Accounting& TAX	2
8	HRD & GA	4
9	Project Control	3
10	Project Construction AKM/RDP	50
11	Project Rental AKM-LV/ Kendaraan	71
12	Project Contruction AKM/PP	34
13	Project AKM-MCTN	13
	<b>Total</b>	<b>199</b>

Sumber: PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jumlah karyawan pada PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru yang berjumlah 199 orang. Dari tabel diatas maka perusahaan memiliki jumlah yang banyak baik itu karyawan bagian kantor maupun karyawan bagian lapangan. Dari pelaksanaan kerja karyawan yang maka perusahaan memberikan harus melakukan pengawasan yang efektif. Pengawasan ini dilakukan oleh pimpinan yang dilakukan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Hal ini berarti juga pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan pimpinan yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang di tetapkan atau hasil kerja yang dikehendaki. Untuk melihat data pengawasan kerja pada bagian maintenance PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.2**  
**Data Pengawasan Lapangan Bagian Maintenance pada PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru**

Bidang Project	Nama Unit	Periode Waktu	Petugas
Project Const Duri/RDP	Unit Alat Berat (Excavator, Buldozer, Gradel)	1 kali dalam sehari	Team Lapangan tim Kantor Pusat
	Unit DT (Dump Truck)	1 kali dalam sehari	Team Lapangan tim Kantor Pusat
	Unit Mesin Genset	2 Periode	Team Lapangan tim Kantor Pusat
	Logistic	Seminggu Sekali	Team Lapangan tim Kantor Pusat
	Peralatan Komputer	1 bulan sekali	Team Lapangan tim Kantor Pusat
Project Rental LV Duri	Unit Kendaraan Ringan (Pajero, Terios, Dobel Cabin- Avanza) dan mobil lainnya	1 kali dalam seminggu	Team Lapangan tim Kantor Pusat
	Peralatan Komputer	1 bulan sekali	Team Lapangan tim Kantor Pusat
Project Contruction PP	Unit Alat Berat (Excavator, Buldozer, Grader)	1 kali dalam sehari	Team Lapangan tim Kantor Pusat
	Unit DT (Dump Truck)	1 kali dalam sehari	Team Lapangan tim Kantor Pusat
	Unit Mesin Genset	2 periode	Team Lapangan tim Kantor Pusat
	Logistic	Seminggu 2 kali	Team Lapangan tim Kantor Pusat
Project MCTN	Unit Kendaraan Ringan dan Alat Berat	1 Kali dalam seminggu	Team Lapangan tim Kantor Pusat
	Peralatan Komputer	1 bulan sekali	Team Lapangan tim Kantor Pusat

Sumber: PT. Andalas Karya Mulia, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa data pengawasan kerja karyawan pada bidang maintenance pada PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru. Pada bagian lapangan ini merupakan pengawasan yang dilakukan secara berkelanjutan yang menunjukkan bahwa pengawasan dilakukan secara efektif untuk karyawan sehingga karyawan merasa kurang nyaman dengan diadakannya pengawasan secara preventif tersebut.

Pengawasan merupakan merupakan hal yang sangat penting untuk setiap pekerjaan baik dalam instansi pemerintah maupun sebab dengan adanya perdangan yang baik maka suatu pekerjaan akan dapat berjalan lancardan mampu menghasilkan hasil kerja yang optimal semakin lancar pekerjaan karyawan dan disertai pengawasan yang baik maka pekerjaan itu dapat berhasil dengan baik dengan adanya pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan maka akan mendorong karyawan lebih giat dalam bekerja dan menghasilkan pekerjaan yang baik pula.

**Tabel 1.3**  
**Target dan Realisasi Produktivitas Pada PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru pada Tahun 2021**

Bulan	Target (Unit/Tahun)	Realisasi	Prentase Realisasi
Januari	2.200	2.300	104,5%
Februari	1.850	2.000	108,1%
Maret	2.000	2.200	1,1%
April	2.500	2.900	116%
Mei	850	1.000	117,6%
Juni	1.000	1.400	1,4%
Juli	900	1.300	144%
Agustus	3.200	3.500	109,3%
September	1.800	2.100	116,6%
Oktober	2.000	800	0,4%
November	8.000	3.000	37,5%
Desember	1.100	900	81,8%

Sumber : PT. Andalas Karya Mulia 2021

Dari tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa data realisasi dan target perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan selalu memiliki target yang lebih tinggi dan karyawan memiliki realisasi diatas pencapaian targetnya hal ini yang menyebabkan karyawan harus menyelesaikan target yang lebih dalam setiap pekerjaan dan tugasnya. Dari tabel diatas realisasi produktivitas karyawan yang lebih tinggi dari target ialah pada bulan agustus dan bulan November yang mencapai 3.500 unit penyewaan alat berat. Hal ini disebabkan karena rendahnya kinerja karywan, sehingga karyawan tidak bisa mencapai target dari awal bulan

januari sampai akhir bulan desember terjadi kenaikan dan penurunan target oleh karena ini perusahaan perlu merubah pengawasan terhadap karyawan

Selain target dan realisasi PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru juga memiliki kriteria karyawan yaitu sebagai berikut, dengan nilai >80 masuk kedalam kriteria baik sekali, 70-79,99 masuk kedalam kriteria baik, nilai <50-69,99 masuk kedalam kriteria cukup baik, nilai 40,01 masuk kedalam kriteria buruk. Adapun penilaian kinerja karyawan PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru dapat dilihat tabel dibawah ini :

**Tabel 1.4**

**Data Penilaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Jumlah Karyawan Bagian Head Office PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru Tahun 2017-2021**

Tahun	Jumlah Karyawan	Penilaian Kerja					
		Baik Sekali (>80)		Baik (70-79,99)		Cukup (0-69,99)	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
2017	124	3	12,5%	10	41,7%	7	29,2%
2018	126	5	19,2%	14	53,8%	5	19,2%
2019	130	2	6,7%	16	53,3%	8	26,7%
2020	128	3	10,7%	13	46,4%	14	50,0%
2021	199	3	8,8%	18	52,9%	7	20,6%

Sumber: PT. Andalas Karya Mulia 2021

Pada tabel 4 dapat dilihat bahwasannya kinerja karyawan berdasarkan jumlah karyawan pada tahun 2017 karyawan yang dengan kriteria sangat baik berjumlah 3 orang dengan persentase 12,5%, kriteria baik berjumlah 10 dengan persentase 41,7%, kriteria cukup baik berjumlah 7 orang dengan persentase 29,2%. Pada tahun 2018 karyawan dengan kriteria sangat baik berjumlah 5 orang dengan persentase 19,2%, kriteria baik berjumlah 14 orang dengan persentase 53,8%, kriteria cukup baik berjumlah 5 orang dengan persentase 19,2%. Pada tahun 2019 karyawan dengan kriteria sangat baik 2 orang dengan persentase 6,7%, kriteria baik berjumlah 16 orang dengan persentase 53,3%, kriteria cukup berjumlah 8 orang dengan

presentase 26,7%. Pada tahun 2020 Karyawan dengan kriteria sangat baik berjumlah 3 orang dengan presentase 10,7%, kriteria baik berjumlah 13 orang dengan presentase 46,4%, kriteria cukup naik berjumlah 14 orang dengan presentase 50,0%. Pada tahun 2021 karyawan yang dengan kriteria sangat baik berjumlah 3 orang dengan presentase 8,8%, kriteria baik berjumlah 18 orang dengan presentase 52,9%, kriteria cukup baik 7 orang dengan presentase 20,6%. Penilaian kinerja karyawan bagian head office pada PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru dapat dilihat masih banyak karyawan yang memiliki kinerja yang

Menurut Jauhar (2015: 64) pengawasan adalah suatu aktifitas untuk menilai kinerja berdasarkan standar yang telah dibuat sebagai perubahan atau perbaikan jika diperlukan. Pengawasan tersebut adalah upaya pengamatan peksaan kegiatan opesional yang berguna menjamin kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan adanya pengawasan dari pimpinan dalam perusahaan maka akan terjalin hubungan komunikasi antara pimpinan dan anggota karyawan sehingga karyawan lebih bersemangat dalam meningkatkan produktivitasnya.

PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru selalu memberikan pengawasan yang baik kepada seluruh anggota karyawan dan perusahaan Andalas Karya Mulia informasi yang dapat memudahkan karyawan agar mudah dipahami. Pengawasan kerja yang dilakukan PT. Andalas Karya Mulia memiliki pengawasan yang dilakukan dengan objektif dan memberikan kemudahan untuk karyawan selama melakukan pengawasan, khususnya pada karyawan bagian lapangan, pengawasan yang dilakukan perusahaan lebih intens dan lebih preventif dibandingkan karyawan bagian kantor. Hal ini yang dapat mempersulit karyawan bagian lapangan yang mendapatkan perlakuan kurang adil dalam hal pengawasan kerja oleh PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru.

Pengawasan pada PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru memberikan pengawasan yang efektif dan selalu mengoreksi atau mengkritik kerja karyawan dengan tindakan yang jelas dan mampu memberikan kejelasan dan kefatalan yang kurang efisien. Perusahaan melakukan pengawasan kepada karyawan dengan penyimpangan dari karyawan tersebut, namun karyawan masih melakukan kelalaian yang agak fatal dan dilakukan secara berulang kali.

Bersifat terbuka pada PT. Andalas Karya Mulia kadang-kadang pengawasannya itu dilakukan secara tertutup jadi karyawan itu tidak tahu apa saja komponen serta penilaian yang di ambil perusahaan kepada karyawan itu sehingga tidak ada sifat keterbukaan antara pemimpin perusahaan, pihak pengawasan, dan karyawan.

Pengawasan yang baik dapat berdampak baik juga terhadap hasil dari yang diperoleh oleh karyawannya, karena karyawan juga akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sehingga karyawan mampu berkonsentrasi terhadap tugasnya. Karyawan merupakan fokus utama dari pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan yang harus dapat menunjukkan prestasi dan hasil kerja yang baik dalam produktivitasnya.

Peningkatan produktivitas sangat penting bagi karyawan baik pada tingkat bawah maupun yang diatas sehingga karyawan mampu menjadi anggota yang memiliki hasil kerja secara efektif,efisien. Meningkatnya produktivitas kerja karyawan dipelukan lingkungan kerja yang memadai dan membangkitkan sengat kerja serta memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam melakukan tugasnya secara maksimal.

Peningkatan produktivitas karyawan tersebut harus dilalui dengan pengawasan secara langsung dilakukan oleh perusahaan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan diharapkan tidak mencari kesalahan karyawan baik di lapangan maupun di kantor. Kesalahan yang



ditemukan oleh perusahaan bertujuan untuk memperbaiki, dibimbing dan diarahkan sesuai dengan kebijakan perusahaan.

Pengawasan yang ketat dan kaku dalam pelaksanaannya tidak akan mampu meningkatkan produktivitas karyawan karena karyawan hanya bekerja dengan baik saat diawasi oleh perusahaan sementara pengawasan yang baik dan tegas akan mampu menumbuhkan produktivitas karyawan meskipun tanpa pengawasan oleh perusahaan. Pengawasan yang secara berlebihan juga akan memperkeruh keadaan dan situasi yang dimiliki oleh setiap karyawan, karyawan cenderung merasa takut jika diawasi dalam pekerjaannya dan tidak merasa dirinya produktif. Pimpinan harus mengawasi dan menciptakan dan melaksanakan pengawasan yang baik dan tegas agar mampu memiliki produktivitas yang tinggi.

PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru mengawasi karyawan yang terdapat ada kesalahan yang terjadi, dan proses dalam pengawasan kerja tersebut dilakukan untuk pelaksanaan kerja karyawan, yang bertujuan untuk memperbaiki situasi dan perbaikan kerja yang efektif. PT. Andalas Karya Mulia masih memiliki kendala dalam melakukan pengawasan di lapangan, karena masih adanya karyawan yang kurang fleksibel dan tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan, masih adanya pengawasan yang dilakukan tersebut masih belum memadai dalam dan masih kurang harmonis antar setiap karyawan dan pengawas yang melakukannya sehingga sering terjadi konflik.

Oleh sebab itu pengawasan sangat diperlukan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang berguna untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi hal tersebut dikarenakan bahwa keputusan yang sudah dibuat harus dijalankan sesuai dengan kebijaksanaan yang telah ditentukan sebelumnya agar dapat menghindari penyimpang-penyimpang atau penyelewengan yang akhirnya dapat merugikan perusahaan serta pengawasan yang dilakukan

untuk perusahaan sebagai alat untuk menghasilkan prestasi kerja karyawan dengan sebaik mungkin.

Berdasarkan latar belakang uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan judul : **“Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan diatas yang di hadapi oleh PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru maka penulis dapat merumuskan masalah adalah sebagai berikut : **“Apakah pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Andalas Karya Mulia**

## **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini, maka adapun tujuan dalam penelitian ini ialah: Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Andalas Karya Mulia.

### **2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat peneliti diuraikan sebagai berikut :

#### **a) Manfaat bagi peneliti**

Penelitian ini diharapkan untuk dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan kepada penelenti berkaitan dengan masalah yang di teliti.



b) Manfaat bagi perusahaan

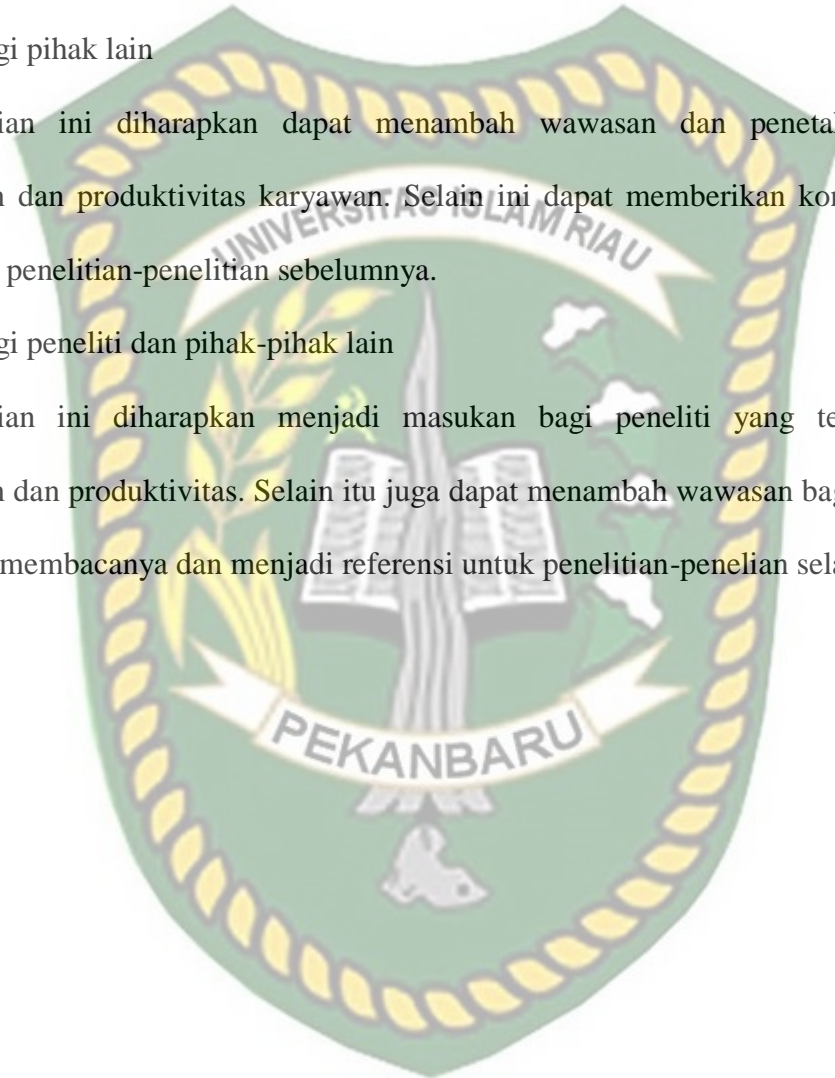
Penelitian ini berguna bagi perusahaan khususnya manager sebagai pertimbangan dalam mengambil keputusan dalam membuat sebuah pengawasan terhadap produktivitas.

c) Manfaat bagi pihak lain

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengawasan dan produktivitas karyawan. Selain ini dapat memberikan kontribusi untuk melengkapi penelitian-penelitian sebelumnya.

d) Manfaat bagi peneliti dan pihak-pihak lain

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi peneliti yang terkait dengan pengawasan dan produktivitas. Selain itu juga dapat menambah wawasan bagi penulis dan orang yang membacanya dan menjadi referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya.



## 1.4 Sistematika Penulisan

Secara garis besarnya penulisan ini akan dibagi kedalam enam bab, masing-masing akan dirinci dalam sub bab berikut ini:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

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

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

Pada bab ini akan diuraikan tentang pengertian kompetensi, faktor yang mempengaruhi kompetensi, tujuan kompetensi, manfaat kompetensi dan indikator kompetensi, pengertian komitmen organisasi, faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, manfaat penilaian komitmen organisasi, pengukuran komitmen organisasi, hipotesis dan variabel penelitian

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

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

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

Pada bab ini akan dijelaskan tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan, visi dan misi perusahaan serta kegiatan perusahaan.

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

Pada bab ini akan dibahas analisis data tentang kompetensi, komitmen karyawan, pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasi karyawan, serta pembahasan

## BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan dijelaskan hasil analisa kesimpulan yang ditarik dalam bentuk kesimpulan dan sekaligus memberikan saran sebagai masukan kepada perusahaan.



## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1 Produktivitas

##### 2.1.1 Pengertian Produktivitas

Produktivitas adalah perubahan pengukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangan biaya sumber daya yang diinginkan untuk mengerjakan. Produktivitas diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa “Produktivitas mengutarakan cara pemanfaat secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang” (Sinungan 2014). Istilah “produksi” sering kali dikaitkan dengan “produktivitas” yang tinggi merupakan tujuan setiap perusahaan baik perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi, bahwa produktivitas itu merupakan fasilitas produktif yang aktif. Kebanyakan definisi produktivitas dipakai adalah rill hasil per jam kerja. Secara nalar produktivitas dapat diartikan sebagai hasil kerja yang diperoleh seseorang secara individu maupun kelompok, yang membandingkan antara output dan input. Menurut Mulyadi (2015) menegaskan bahwa produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan.

Menurut Mangkunegara (2015) produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kognitif (produk) yang dihasilkan oleh individu maupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Produktivitas kerja menunjukkan tingkat kemampuan pegawai dalam mencapai hasil (output), terutama dilihat dari sisi kualitasnya. Dalam hal ini semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai kualitas yang tinggi.

Produktivitas kerja menurut Sinungan (2006: 74) adalah “Nilai barang atau jasa yang dihasilkan dibagi dengan nilai yang dikeluarkan untuk memperoleh barang atau jasa

tersebut”. Menurut Sadarmayanti (2011:80), menjelaskan bahwa “Produktivitas diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa, produktivitas mengutamakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber dalam memproduksi barang-barang dan jasa.

Dari berbagai pendapat tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan suatu perusahaan.

Sinungan (2013) menjelaskan dan membagi pengertian produktivitas dalam tiga hal yaitu:

- 1) Produktivitas adalah rasio dari apa yang dihasilkan (ouput) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang digunakan (input).
- 2) Produktivita pada dasarnya adalah sikap mental yang mempunyai pandangan untuk kehidupan hari ini lebih baik dari pada kemarin, dan esok lebih baik baik dari pada hari ini.
- 3) Produktivitas merupakan interaksi terpadu secara resmi dari tiga faktor esensial yaitu inventaris termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset manajemen dan tenaga kerja.

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

Dalam upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan disuatu perusahaan, perlu diperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik berhubanga tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan

kebijakan pemerintah secara keseluruhan. Menurut balai pengembangan produktivitas daerah, enam faktor yang menentukan produktivitas tenaga kerja yaitu:

- 1) Sikap kerja, seperti: kesedian kerja secara bergiliran (shift work) dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu team.
- 2) Tingkat keterampilan yang ditentukan oleh pendidikan latihan dalam manajemen dan supervise serta keterampilan dalam teknik industri.
- 3) Hubungan tenaga kerja dan pemimpin yang tercermin dalam usaha bersama antara pemimpin organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pemimpin organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (quality control circles) dan panita mengenai kerja unggul.
- 4) Manajemen produktivitas, yaitu: manajeemen yang efisien mengenai sumber daya dan system kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
- 5) Efisien tenga kerja, seperti : perencanaan tenaga kerja dan penambahan tugas.
- 6) Kwiraswastaan yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreaktivitas dalam berusaha, dan berada jalur yang benar dalam berusaha.

### **2.1.3 Indikator Produktivitas Kerja**

Menurut Mulyadi (2015) mengatakan bahwa untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator sebagai berikut:

- 1) Kualitas

Mempunyai kualitas dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas. Kualitas yang baik ialah karyawan sangat tergantung pada keterampilan yang dimiliki profesionalisme mereka dalam kerja. Ini memberikan daya menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.



## 2) Kuantitas

Meningkatkan hasil yang dicapai ialah berusaha untuk meningkatkan jumlah hasil yang dicapai, hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

## 3) Semangat kerja

Semangat kerja merupakan upaya untuk lebih baik dari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

## 4) Disiplin

Selalu berusaha untuk meningkatkan disiplin lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi peningkatan disiplin bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan pada dirinya sendiri.

## 2.2 Pengawasan Kerja

### 2.2.1 Pengertian pengawasan

Kata “ Pengawasan”sering mempunyai kotasi yang tidak menyenangkan, karena dianggap akan mengancam kebebasan dan otonomi pribadi. Padahal organisasi sangat perlu memiliki pengawasan untuk menjamin tercapainya tujuan. Pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk “menjamin” bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenan dengan cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai dengan yang direncanakan. Pengertian pengawasan ini menunjukkan adanya hubungan yang erat antara perencanaan. Rencana tidak akan berjalan lancar apabila tidak ada pengawasan didalam pelaksanaan.



Guntur (2014: 45) mengatakan bahwa pengawasan sebagai keseluruhan kegiatan membandingkan, mengukur apa yang sedang atau sudah jalankan dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya dengan kriteria, norma dan standar. Menurut Siagian (2012:24) pengawasan merupakan proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi guna lebih menjamin semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Selanjutnya Handoko (2013: 34), menjelaskan bahwa pengawasan adalah proses untuk menjamin tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.

Menurut J Mockler (2013: 89) pengawasan manajemen adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Mengatur dan mengukur penyimpangan-penyimpang, serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan usaha.

Menurut G. R Terry (2011) dalam buku "*Principles of management*" artinya pengawasan dapat dirumuskan sebagai proses penuntuan apa yang harus dicapai yaitu standar, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan bila mana perlu dilakukan perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana. Menurut Hendri Fayol (2013:76) dalam buku "*General and Industrial Management*": Pengawasan ialah pemeriksaan apakah sesuatu yang terjadi sesuai rencana, intruksi yang dikeluarkan dan prinsip-prinsip yang telah ditentukan. Jadi tujuannya ialah untuk menunjukkan kelemahan dan kesalahan agar supaya menjadi benar dan mencegah pengulangan kesalahan. Pengawasan bergerak dalam segala bidang : barang-barang, orang-orang, dan tindakan-tindakannya.

Menurut Wilyam H. Newman (2013: 52) dalam buku "*Administrative Actions*" : Pengawasan ialah untuk menjamin bahwa pelaksanaan sesuai dengan rencana. Menurut Earl

Strong (2012:34) dalam buku *“A Concept of Management”*: Pengawasan ialah proses pengaturan bergai-bagai faktor dalam suatu perusahaan agar sesuai dengan ketetapan-ketetapan sesuai rencana. Menurut Harlod Koontz (2012) dalam buku *“Principle of Management”*: pengawasan ialah pengukuran dan perbaikan tahap pelaksanaan kerja bawahan, agar rencana-rencana yang telah dibuat untuk mencapai tujuan-tujuan dapat terselenggarakan.

Pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menetpkan pekerjaan yang sudah dilaksanakan, menilainya dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya apelaksanaan pekerjaan sesuai rencana semula. Tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Untuk dapat merealisasikan tujuan utama tersebut, maka pengawasan pada taraf pertama bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan sertakesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana berdasarkan penemuan-penemuan tersebut dapat diambil tindakannya untuk memperbaikinya, baik pada waktu itu maupun yang akan datang. Dua prinsip pokok yang merupakan suatu condition sine quanon bagi suatu sistem pengawasan yang efektif ialah adanya rencana tertentu dari adanya pemberian intruksi-intruksi dan wewenang kepada bawahan.

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan suatu usaha yang sistematis untuk standar pelaksanaan dan tujuan serta untuk menjamin agar semua pekerjaan dilaksanakan sesuai rencana yang telah ditentukan.

Jadi kasus-kasus yang sering terjadi dalam banyak organisasi, tidak diselesaikannya suatu penugasan, tidak didapatnya suatu penyelesaian (dealine), suatu anggaran yang berlebihan, dan kegiatan yang menyimpang dari rencana. Pengawasa membantu penilaian



apakah perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, dan pengarahan telah dilaksanakan secara efektif.

Pengawasan sangat diperlukan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan apa yang direncanakan. Pengawasan ini bertujuan untuk memperbaiki tindakan-tindakan yang salah didalam pelaksanaannya dengan maksud apa yang dikerjakan sesuai dengan apa yang diinginkan.

### 2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan

Faktor-faktor yang mempegaruhi pengawasan diantaranya yaitu:

#### 1. Perubahan lingkungan

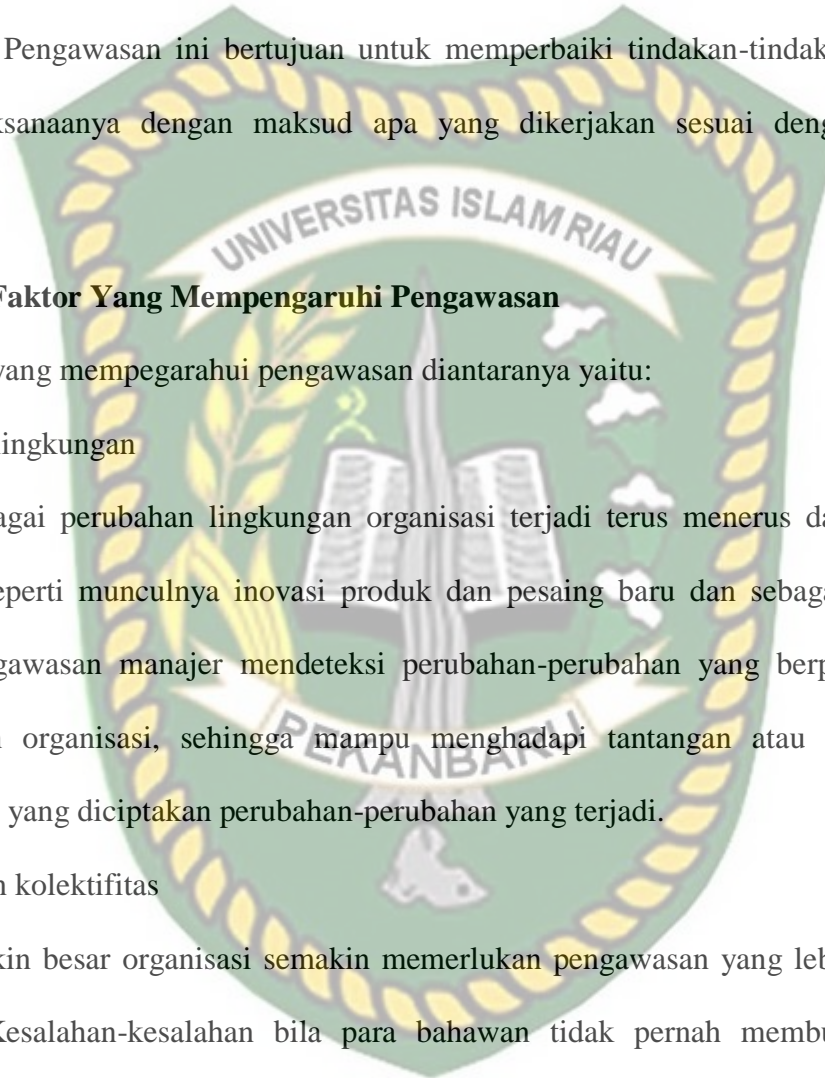
Berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus menerus dan tidak dapat dihindari seperti munculnya inovasi produk dan pesaing baru dan sebagainya. Melalui fungsi pengawasan manajer mendeteksi perubahan-perubahan yang berpengaruh pada barang dan organisasi, sehingga mampu menghadapi tantangan atau memanfaatkan kesempatan yang diciptakan perubahan-perubahan yang terjadi.

#### 2. Peningkatan kolektifitas

Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati. Kesalahan-kesalahan bila para bawahan tidak pernah membuat kesalahan, manajer dapat secara sederhana melakukan pengawasan. Tetapi kenayaka anggota organisasi-organisasi sering melakukan kesalahan.

#### 3. Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang

Bila manajer mendelegasikan wewenang kepada karyawan, kepada bawahannya tanggung jawab atas itu sendiri tidak berkurang.



### 2.2.3 Metode Pengawasan

Metode pengawasan di dalam manajemen yang paling dikenal adalah metode pengawasan dengan dua pendekatan, yaitu :

#### 1. Pendekatan Pengawasan Non Kuantitatif

Pendekatan pengawasan ini dilakukan dengan tidak melibatkan angka dan dapat digunakan untuk mengawasi prestasi organisasi secara keseluruhan. Pendekatan pengawasan ini memiliki beberapa teknik sebagai berikut :

- a. Pengendalian dengan observasi untuk mengendalikan kegiatan atau produk yang dapat di observasi seperti pengawasan langsung terhadap kinerja pegawai.
- b. Interpeksi teratur dan langsung, dimana interpeksi ini dilakukan rutin secara priodik dengan mengamati kegiatan yang bisa di observasi langsung.
- c. Laporan lisan dan tertulis, dimana laporan ini berisi informasi yang dibutuhkan secara cepat disertai dengan *feedback* dari bawahan dengan pelaksanaan yang lebih cepat.
- d. Diskusi terbuka manajer dengan pegawainya tentang pelaksanaan suatu kegiatan, dimana cara ini dapat menjadi alat pengendalian karena masalah yang dihadapi pegawai laparang dapat dinegoisasikan untuk memecahkan bersama.

#### 2. Pendekatan Pengawasan Kuantitatif

Pendekatan pengawasan ini dilakukan dengan melibatkan angka untuk menilai suatu prestasi organisasi, beberapa teknik pelaksanaan pendekatan ini adalah:

- a. Anggaran operasi, anggaran pembelanjaan modal, anggaran pembelanjaan, seperti planing programming, budgetting system, zero base budgetting, dan human resoruce accounting.

- b. Audit yang bertujuan untuk membantu semua anggota manajemen dalam melakukan tanggung jawab mereka dengan cara mengajukan analisis, penilaian, rekomendasi dan komentar mengenai kegiatan yang dilaksanakan.

#### 2.2.4 Indikator Pengawasan

Yang menjadi indikator pengawasan (Manullang, 2013: 69) adalah :

1. Akurat

Informasi tentang pelaksanaan harus akurat, data yang tidak akurat dari sistem pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang sebenarnya tidak ada.

2. Tepat waktu

Informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan dilakukan segera dengan ketepatan waktu yang jelas dan terarah demi tujuan perusahaan dengan baik.

3. Objektif dan menyeluruh

Untuk menyeimbangkan dari keobjektifan pengawasan diharuskan untuk memiliki informasi harus mudah dipahami dan bersifat objektif serta lengkap.

4. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategi

Sistem pengawasan harus memusatkan perhatian dibidang dimana penyimpangan-penyimpangan dari standar paling sering terjadi atau yang mengakibatkan kerusakan yang paling fatal.

5. Realistik secara ekonomis

Biaya sistem pelaksanaan harus lebih rendah atau paling tidak sama, dengan kegunaan yang diperoleh dari sistem tersebut.



#### 6. Fleksibel

Pengawasan harus mempunyai fleksibilitas untuk memberikan tanggapan atau reksi terhadap ancaman atau kesempatan dari lingkungan.

#### 7. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional

Sistem pengawasan efektif harus menunjukkan baik deteksi maupun deviasi dari standar, tindakan koreksi apa yang harus diambil.

#### 8. Diterima para anggota

Sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi dengan mendorong peranan otonomi, tanggung jawab dan berprestasi.

### 2.2.5 Jenis-jenis pengawasan

Ada tiga jenis dasar pengawasan yaitu:

#### 1) Pengawasan pendahuluan

Dirancang untuk mengantisipasi masalah-masalah atau penyimpangan penyimpangan dari standar atau tujuan dan memungkinkan koreksi dibuat sebelum suatu tahap kegiatan tertentu di selesaikan.

#### 2) Pengawasan “concurrent”

Tipe pengawasan ini merupakan dimana aspek dari suatu prosedur harus disetujui dahulu, atau syarat tertentu harus dipenuhi dahulu sebelum kegiatan-kegiatan bisa dilanjutkan, atau menjadi semacam peralat “double check” yang lebih menjamin ketepatan pelaksanaan suatu kegiatan.

#### 3) Pengawasan umpan balik

Mengukur hasil-hasil dari suatu kegiatan yang telah di selesaikan ada empat jenis pengawasan yaitu :

a) Pengawasan melekat

Serangkaian kegiatan yang bersifat penendalian yang terus menerus, dilakukan langsung terhadap bawahannya, secara preventif dan refresif agar pelaksanaan tugas bawahan tersebut berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan rencana kegiatan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

b) Pengawasan fungsional

Setiap upaya dilakukan oleh aparat yang ditunjuk khusus untuk melakukan audit secara bebas terhadap objek yang diawasinya. Aparat wansal melakukan tugas pemeriksaan, verifikasi, konfirmasi, survey, penilaian, audit, dan pemantauan.

c) Pengawasan masyarakat

Pengawasan yang dilakukan masyarakat atas penyelenggaraan suatu kegiatan pengawasan masyarakat berbentuk control masyarakat terhadap pengelolaan sumber daya organisasi.

d) Pengawasan legislatif

Pengawasan ini mengawasi tata cara penyelenggaraan pemerintah dan keuangan negara, pengawasan legislatif merupakan pengawasan politik terhadap eksekutif.

### 2.2.6 Tujuan pengawasan

Tujuan utama dari pengawasan yaitu merencanakan supaya apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Mencari dan memberitahu kelemahan-kelemahan yang dihadapi dan diambil tindakan untuk memperbaiki, baik pada waktu itu maupun waktu yang akan datang. Tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Untuk dapat benar-benar merealisasi tujuan utama tersebut, maka pengawasan pada taraf pertama bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah



dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana berdasarkan penemuan-penemuan tersebut dapat diambil tindakan untuk memperbaikinya, baik pada waktu itu maupun waktu-waktu yang akan datang (Manullang, 2013).

Sedangkan Gauzali dalam Rivai (2012) mengemukakan tujuan pengawasan antara lain adalah : (1) Untuk mengetahui apakah suatu kegiatan sudah berjalan sesuai dengan rencana. (2) Untuk mengetahui apakah suatu kegiatan sesuai dengan instruksi. (3) untuk mengetahui apakah kegiatan berjalan dengan efisien.(4) Untuk mengetahui kesulitan-kesulitan dan kelemahan-kelemahan dalam kegiatan. (5) Untuk mencari jalan keluar bila ada kesulitan kelemahan atay kegagalan kearah perbaikan.

### **2.3 Pengaruh Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja**

Pengawasan kerja merupakan salah satu pekerjaan yang dilakukan dalam kegiatan manajerial untuk dapat menjamin terealisasinya semua rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta pengembalian tindakan perbaikan jika diperlukan. Tindakan dari perbaikan diartikan bahwa tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan dengan standar yang telah ditentukan, dengan demikian maka produktivitas kerja karyawan akan tetap baik dan sesuai standar yang ada.

Kegiatan pengawasan ini dilaksanakan oleh pihak manajer perusahaan terhadap para karyawan yang bertugas memproduksi produk dan jasa. Semua ini dilakukan dengan harapan tidak ada kesalahan yang terjadi dalam proses produksi, walaupun ada hendaknya dapat ditekankan seminimal mungkin. Adanya pengawasan juga dimaksudkan agar para karyawan tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan, tingkat kesalahan dan pelanggaran yang terjadi dapat tekan sekecil mungkin dengan adanya.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini tidak terlepas dari penelitian-penelitian terdahulu yang menjadi bahan perbandingan dan kajian. Berikut hasil dari penelitian terdahulu yang dapat penulis jadikan bahan perbandingan dan kajian.

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

<b>Nama Penelitian Dan Tahun</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Variabel</b>	<b>Alat Analisis</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
Benny Usman (2019)	Pengaruh pengawasan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Power Seal Technology Singapore Region Sumatra	X: Pengawasan Kerja Y: Produktivitas Kerja	Uji T Parsial	Hasil penelitin ini menunjukkan bahwa pengawasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Power Seal Technology Singapore Region Sumatra.
Ajeng Andriani (2019)	Pengaruh pengawasan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Trijaya Surya Sentosa Cabang Semarang	X: Pengawasan Kerja Y: Produktivitas Kerja	Analisis regresi linier sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Trijaya Surya Sentosa Cabang Semarang
Gita Nursela Dwi (2017)	Pengaruh penawsan terhadap produktivitas kerja karyawan pad PT. Almasz Putra Sukses	X: Pengawasan Kerja Y: Produktivitas Kerja	Analisis regresi linier sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT.

	Mandiri Jakarta Barat			Almasz Putra Sukses Mandiri Jakarta Barat
		X: Pengawasan Kerja Y: Produktivitas Kerja	Analisis regresi linier sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
Kartika Legawati (2014)	Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik (kasus karyawan bagian produksi PT. Pelita Agung Agrindustri di Duri).	X: Pengawasan Kerja Y: Produktivitas Kerja	Analisis regresi linier sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Pelita Agung Agrindustri di Duri.

## 2.5 Kerangka Pemikiran

Pengawasan kerja PT. Andalas Karya Mulia ini melakukan pengawasan yang efektif dan selalu mengoreksi karyawan dengan tindakan yang jelas, jika masih ada karyawan yang masih kurang melakukan kinerja yang baik, pihak pengawas selalu mengiringi kesalahan-kesalahan yang fatal pada karyawan tersebut. Namun dalam hal ini PT. Andalas Karya Mulia ini selalu mengawasi prestasi kerja karyawan yang masih kurang efektif, dan pihak pengawasan pada PT. Andalas Karya Mulia ini diarahkan untuk menyelesaikan tujuan dan pelaksanaan kerja yang efisien. Dengan pengawasan tersebut maka dapat mampu

meningkatkan dan mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun kerangka peneliti dalam penelitian ini sebagai berikut:



Sumber: G. R Terry (2011)

## 2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara pada suatu pertanyaan yang masih lemah atau perlu pembuktian untuk menegaskan apakah hipotesis dapat diterima atau ditolak. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu: “Diduga Pengawasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru”

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru yang beralamatkan di Jalan Wonosari Regency Blok B No 1, Kec. Bukit Raya, Tangkerang Selatan, Kota Pekanbaru Riau.

#### 3.2 Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dapat dipahami dan dipelajari yang berhubungan dengan variabel penelitian sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian dapat ditarik kesimpulannya, yaitu:

1) Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi atau yang menjadi penyebab dari variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Pengawasan Kerja (X).

2) Variabel Terikat (Dependent Variable)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau disebabkan oleh variabel lain. Dalam variabel ini yang menjadi variabel terikat adalah Produktivitas (Y). Adapun Operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1

## Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
<b>Pengawasan Kerja (X)</b> usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya (Manullang, 2012)	Akurat	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengawasan secara cermat</li> <li>• Pengawasan secara tepat dan benar</li> </ul>	Ordinal
	Tepat waktu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tindakan waktu yang tepat</li> <li>• Pengawasan yang efisien</li> </ul>	Ordinal
	Objektif dan menyeluruh	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bersifat terbuka</li> <li>• Pengawasan secara keseluruhan yang jelas</li> </ul>	Ordinal
	Terpusat pada titik pengawasan strategi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengawasan berdasarkan kelalaian karyawan</li> <li>• Pengawasan sesuai dengan penyimpangan</li> </ul>	Ordinal
	Realistik secara ekonomis	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengawasan tanpa mengeluarkan biaya</li> <li>• Berdasarkan kebijakan dan pengelolaan yang baik</li> </ul>	Ordinal
	Fleksibel	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reaksi yang sesuai dengan lingkungan kerja</li> <li>• Tidak berbelit-belit</li> </ul>	Ordinal
	Bersifat sebagai petunjuk dan operasional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengawasan sebagai perbaikan</li> <li>• Pengawasan bersifat memperbaiki operasional perusahaan</li> </ul>	Ordinal
	Diterima para anggota	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Untuk pelaksanaan kerja</li> <li>• Diarahkan untuk otonomi kerja</li> </ul>	Ordinal
<b>Produktivitas Kerja (Y)</b> produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kognitif (produk) yang dihasilkan oleh individu maupun kelompok, selama satuan	Kuantitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proses dan kondisi pekerjaan</li> <li>• Jumlah kesalahan dalam bekerja</li> <li>• Waktu yang digunakan dalam bekerja</li> </ul>	Ordinal
	Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penyelesaian tugas secara baik</li> <li>• Ketelitian dalam bekerja</li> <li>• Bekerja secara</li> </ul>	Ordinal

waktu tertentu dalam suatu proses kerja (Mulyadi, 2011)		professional <ul style="list-style-type: none"> <li>• Keterampilan atau kemampuan dalam bekerja</li> </ul>	
	Semangat kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tidak adanya penundaan kerja</li> <li>• Tingkat kelalaian dalam bekerja</li> <li>• Peningkatan produktivitas yang tinggi</li> </ul>	Ordinal
	Disiplin	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tepat waktu dalam kehadiran kerja</li> <li>• Menyelesaikan tugas secara tepat</li> <li>• Tingkat kehadiran</li> </ul>	Ordinal

### 3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

#### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2010:55). Populasi yang baik ialah populasi yang berjumlah dari seluruh data yang sudah didapatkan oleh peneliti. Adapun populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru yang berjumlah 199 orang.

#### 2. Sampel Penelitian

Sampel merupakan wilayah generalisasi penelitian, sampel merupakan bagian terkecil yang akan di gunakan dalam penelitian ini untuk disebarkan kepada seluruh responden yang dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Purposive Sampling* yaitu penetapan sampel berdasarkan tujuan dan pertimbangan peneliti. Adapun sampel penelitian ini ialah karyawan pada bagian lapangan/ maintenance pada PT. Andalas

Karya Mulia Pekanbaru yang berjumlah 67 orang. Untuk melihat data pengambilan sampel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.2**  
**Sampel Penelitian**

No	Bidang / Jabatan	Jumlah Karyawan (orang)
1	Project Control	3
2	Project Construction AKM/RDP	25
3	Project Rental AKM-LV/ Kendaraan	17
4	Project Contruction AKM/PP	14
5	Project AKM-MCTN	8
<b>Total</b>		<b>67</b>

### 3.4 Jenis Dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

a. Data primer

Data primer yaitu data yang penulis peroleh secara langsung dari responden yang terdiri dari identitas responden dan juga hasil tanggapan responden tentang pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung, melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain) meliputi data dari PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru yaitu sejarah perusahaan, struktur organisasi perusahaan, lokasi perusahaan dan referensi lain yaitu jurnal (Indriantoro & Supomo, 2002). Data sekunder dalam penelitian ini bersejarah singkat perusahaan dan perkembangannya, struktur organisasi perusahaan



### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini memperoleh data, informasi atau keterangan-keterangan yang diperlukan peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara Kuesioner atau angket, yaitu suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan memberikan respon atas dasar daftar pertanyaan tersebut (Umar,2003).

#### 1. Kuesioner atau Angket

Dalam penelitian ini jenis kuisisioner yang akan digunakan adalah kuisisioner tertutup dimana koresponden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan memilih jawaban yang telah disediakan dengan skala likert yang berisi lima tingkatan pilihan jawaban yaitu :

Skor 5 untuk jawaban sangat setuju (SS)

Skor 4 untuk jawaban setuju (S)

Skor 3 untuk jawaban cukup setuju (CS)

Skor 2 untuk jawaban tidak setuju (TS)

Skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS)

#### 2. Wawancara

Wawancara adalah kegiatan tanya jawab untuk memperoleh informasi atau data. Wawancara digunakan dalam penelitian lapangan karena mempunyai sejumlah kelebihan, antara lain: dapat digunakan oleh peneliti untuk lebih cepat memperoleh informasi yang dibutuhkan, lebih meyakinkan peneliti bahwa responden menafsirkan pertanyaan dengan benar, memberikan kemungkinan besar atas keluwesan dalam proses pengajuan pertanyaan, banyak pengendalian yang dapat dilatih dalam konteks pertanyaan yang diajukan dan jawaban yang diberikan, informasi dapat lebih siap diperiksa kesahihannya atas dasar isyarat nonverbal (Black & Champion, 2011)



### 3. Dokumentasi

Yaitu dengan mengumpulkan data-data dan fakta-fakta yang termuat dalam dokumen. Dokumentasi dapat berupa catatan pribadi, buku harian, laporan kerja, notulen, rapat, catatan khusus, rekaman kaset, rekaman video, foto dan sebagainya Sukandarrumidi (2014: 101-102). Dokumentasi ini dilakukan untuk bisa merekam kejadian saat penelitian melalui foto-foto penelitian.

#### 3.6 Teknik Analisis Data

##### 1. Uji Kualitas Data

###### a. Uji Validitas

Validitas data adalah bukti bahwa instrumen, teknik, atau proses yang digunakan untuk sebuah konsep benar-benar mengukur konsep yang dimaksudkan. Validitas data yang ditentukan oleh proses pengukuran yang kuat. Suatu instrumen pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut mengukur apa yang sebenarnya diukur.

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur benar-benar cocok atau sesuai sebagai alatukur yang diinginkan. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakahjawaban dari kuesioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak.

Tujuan dari validitas adalah untuk melihat seberapa jauh butir-batir(variabel) yang diukur menyatu sama lainnya. Suatu instrument dikatakan validapabila nilai  $r$  hasil (*correlated*/total indikator)  $> r$  table, artinya alat ukur yangdigunakan untuk mendapatkan data valid.



## b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu pengukuran menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut dilakukan tanpa bias (bebas kesalahan-). Oleh karena itu, menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrumen perlu dilakukan.

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuisioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur semakin stabil pula alat pengukur tersebut rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala. Instrumen yang reliabel adalah instrument yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0.60$ .

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2012). Data yang baik dan layak dalam penelitian adalah yang memiliki distribusi normal. Normalitas data dapat dilihat dengan beberapa cara, diantaranya yaitu dengan melihat kurva *normal probability plot*.

Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik. Jika data (titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data (titik) menyebar menjauh dari garis

diagonal, maka tidak menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### 3. Uji Hipotesis Data

#### a. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinan ( $R^2$ ) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase variabel independent terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinansi, semakin baik variabel independent dalam menjelaskan variabel dependennya, yang berarti persamaan regresi baik digunakan untuk mengestimasi nilai variabel dependen. (Sugiono, 2012:262).

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen pada pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (*Adjusted R2*) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu tekanan ketaatan, kompleksitas tugas, efikasi diri, tekanan anggaran waktu terhadap *audit judgment*. Nilai (*Adjusted R2*) mempunyai interval antara 0 dan 1. Sedangkan jika (*Adjusted R2*) bernilai kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crossesciont*) relative rendah karna adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2011).

#### b. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana. Analisis ini digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Analisis ini bertujuan untuk

menguji hubungan antar variabel penelitian dan mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Peneliti menggunakan alat bantu dengan menggunakan aplikasi *Statistical Product And Service Solution* (SPSS) versi 26 yang diformulasikan dalam bentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja

X = Pengawasan

b = Koefisien Regresi

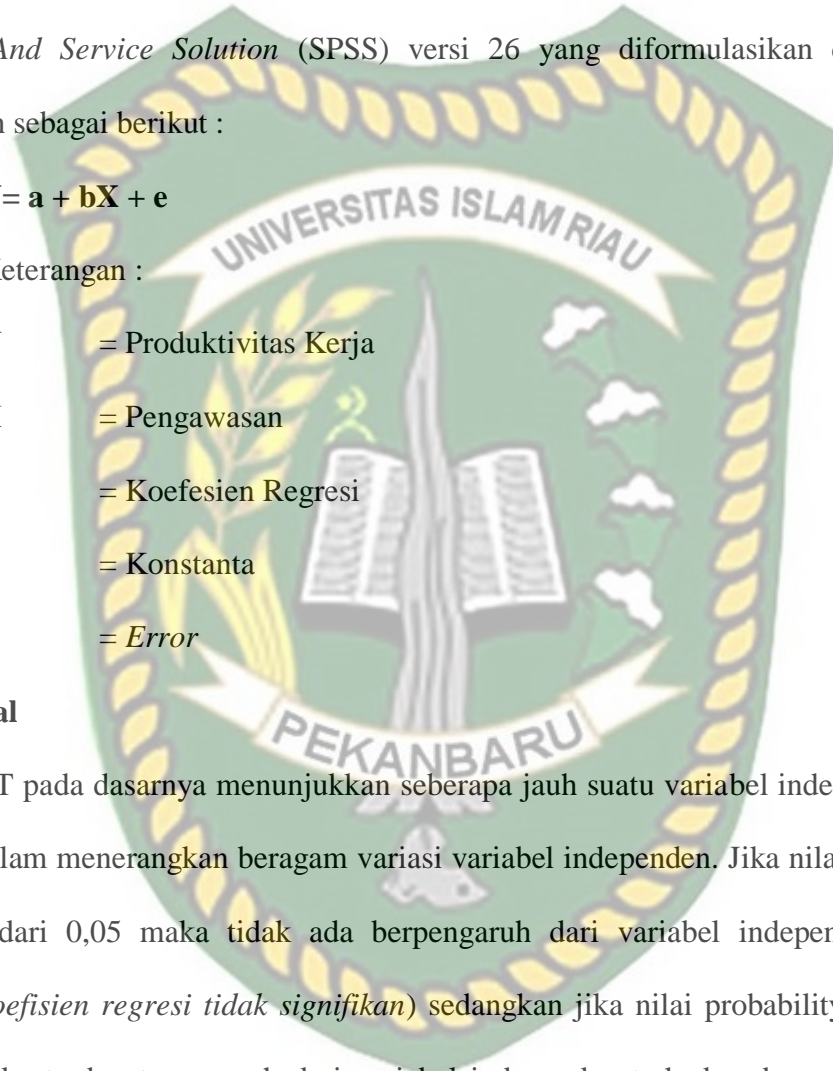
a = Konstanta

e = *Error*

### c. Uji- t Parsial

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan beragam variasi variabel independen. Jika nilai probability t lebih besar dari 0,05 maka tidak ada berpengaruh dari variabel independen terhadap dependen (*koefisien regresi tidak signifikan*) sedangkan jika nilai probability t lebih kecil dari 0,05 maka terdapat pengaruh dari variabel independen terhadap dependen (*koefisien regresi signifikan*) (Ghozali, 2011).

Menurut Ghozali (2012), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Salah satu cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungannya lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan



bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2012).



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

#### 4.1 Sejarah Objek Penelitian

PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa kontruksi, penyewaan alat berat dan pengangkutan limbah B3 yang di dirikan pada 17 April 2009. Perusahaan berlokasi di Jalan Wonosari Regency Blok B No 1 Bukir Raya, Tangkerang Selatan. PT. Andalas Karya Mulia dipercaya untuk menyelesaikan misinya dalam menjalankan proyek yang diperoleh. Peralatan yang akan disewa akan datang jaminan bebas resiko dan meyakinkan proyek costumer bahwa peralatan akan diservis dan dipeliharakan PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru senantiasa meningkatkan mutu pelayanan kepada pelanggan secara berkelanjutan disegala lini kepada para karyawan agar bisa diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari dan memberikan kepuasan pelayanan melalui ketersediaan dan keandalannya dalam memberikan solusi yang tepat bagi para pelanggan.

#### 4.2 Visi dan Misi

1. Visi:

Adapun visi pada PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru ialah:

- a. Mewujudkan perusahaan jasa terkemuka dan profrsional di jasa-jasa kontruksi, penyewaan angkutan berat dan pengangkutan limbah B3

2. Misi:

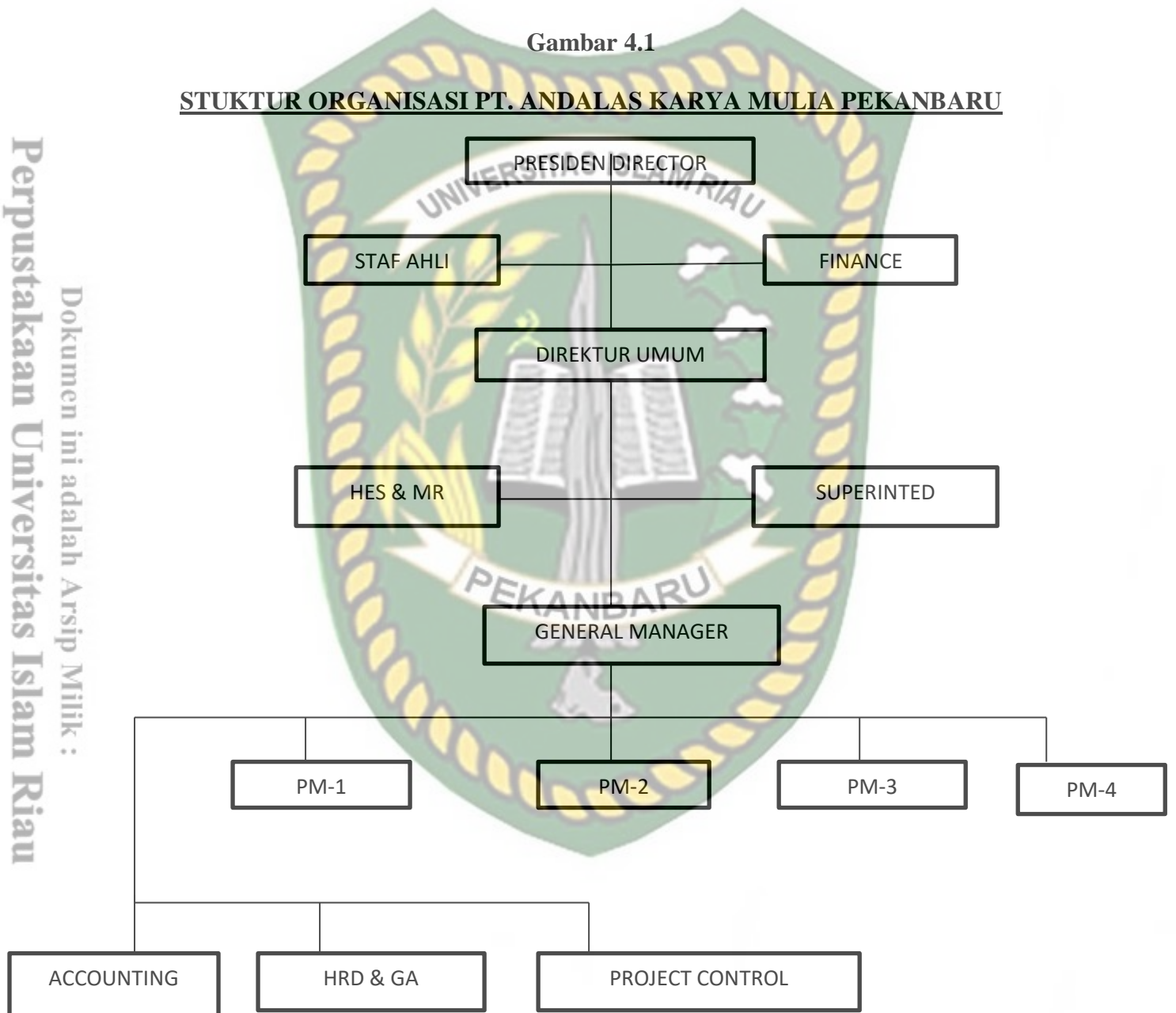
1. Mengimplementasikan budaya kerja “ selamat “dengan moto “ utamakan keselamatan dan kesehatan kerja”
  - a. Menggunakan sumber daya memumpuni, loyal dan handal sehingga menjadikan perusahaan yang disegani disegala bidang

2. Selalu meningkatkan kinerja perusahaan dan konsisten menerapkan standar mutu dan sistem K3L2.

### 4.3 Struktur Organisasi

Gambar 4.1

#### STUKTUR ORGANISASI PT. ANDALAS KARYA MULIA PEKANBARU



Sumber: PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru



#### 4.4 Tugas dan Wewenang

1. President Director uraian dan tugasnya sebagai berikut :

- Menjamin dan memastikan pemenuhan seluruh janji komitmen kebijakan K3L2 dan pengadaan perangkat pendukung serta implementasi seluruh program K3L2 itu sendiri
- Memperlihatkan keteladanan/panutan dalam kepemimpinan pengolahan dan pelaksanaan K3L2
- Memberikan pengarahan ( *Board Of Direction Breafing* ) menuju perbaikan kepada kepada segenap karyawan
- Bertanggung jawab atas kerugian yang dihadapi karyawan
- Bertindak sebagai perwakilan perusahaan dalam hubungannya denga dunia luar perusahaan
- Menetapkan strategi-strategi untuk mencukupi visi dan misi perusahaan
- Mengkoordinasikan dan mengawasi semua kegiatan perusahaan
- Mengangkat dan memberhentikan karyawan perusahaan

2. Staf Ahli uraian dan tugasnya adalah sebagai berikut ;

- Memberikan nasehat dan saran dalam perencanaan pengembangan perusahaan
- Mengadakan evaluasi bagian *Head Office* dan ekonomi perusahaan
- Memberikan saran dalam bidang hukum

3. Fanance uraian dan tugasnya adalah sebagai berikut :

- Melakukan penyusunan keu angan perusahaan
- Melakukan transaksi keuangan perusahaan
- Berhungan dengan pihak internal ataupun eksternal berkaitan dengan kesibukan keuangan perusahaan

- Mengontrol kesibukan keuangan dan transaksi keuangan perusahaan
- Membuat laporan tentang kesibukan keuangan perusahaan

4. Direktur Umum uraian dan tugasnya berikut ini ;

- Memberikan pelayanan dan administrasi kepada semua unsur organisasi
- Mengatur dan meningkatkan hubungan kerja sama antara karyawan perusahaan dengan masyarakat
- Memberikan palatihan pendidikan bagi karyawan
- Memberikan pelayanan kepada semua unsur dalam organisasi dibidang kesejahteraan dan fasilitas kesehatan dan keselatan kerja bagi seruluh karyawan dan keluarganya
- Memberikan penyuluhan mengenai fasilitas perusahaan

5. Hes & MR uraian dan tugasnya berikut ini :

- Memastikan program K3L2 diterapkan
- Mangadakan peninjauan K3L2 ( Audit ) di lapangan
- Berpartisipasi pada investigasi serius kecelakaan
- Memastikan rekomendasi perbaikan-perbaikan dilaksanakan
- Menyetujui rekomendasi program pelatihan yang diberikan
- Memberikan pengarahan untuk menuju perbaikan

6. Superintedent uraian dan tugasnya berikut ini :

- Superintedent mengadakan penyelidikan atas insident-insident dan bertanggung jawab atas semua tindakan-tindakan perbaikan
- Superintedent bertanggung jawab untuk memastikan seluruh bangunan dan equitment yang dipakai selama kontruksi diperiksa secara reguler, ditandai

dengan tepat, dipelihara dan dipakai atau dioperasikan sesuai dengan ketentuan-ketentuan pabrik

- Superintendent akan memastikan bahwa seluruh personel dibawah autoritasnya memiliki kemampuan dan pengalaman yang relevan untuk mengajarkan pekerjaan yang selamat.
- Superintendent akan memastikan prosedur kerja termasuk ketentuan-ketentuan HES dan pengidentifikasi bahaya, hal hal terus dimengerti oleh para supervisor dan pekerjaan sebelum memulai pekerjaan.
- Superintendent akan memastikan kegunaan equitment dan inpeksi mesin di tempat kerja sesuai dengan orang yang komopeten dan temuan-temuan pada inpeksi tersebut didokumentasikan dan di tinjau ulang dengan tepat.
- Manager lapangan akan menghadiri ( *Tail Gate Metting* ) *safety metting* dan memperhatikan keselamatan di tempat kontruksi di sampaikan.
- Superintendent akan mendukung dan mengajak para supervisornya untuk memelihara kebiasaan-kebiasaan bekerja yang aman dalam semua aktivitas mereka.
- Superintendent akan mengelolah semua subkontraktor jika ada, untuk mestikan jika bahwa *safety compliance* secara keseluruhan dicapai.
- Seperintendent akan mereview *Job Safety Analysis* dan *Hazar Assesment*
- Superintendent akan meninjau ulang analisis keselamatan pekerjaan dan pengkajian biaya.

7. General Manager Uraian dan tugasnya berikut ini :

- Memastikan program K3L2 diterapkan
- Mengadakan peninjauan K3L2 ( Audit ) ke lapangan.

- Berpartisipasi pada investigasi serius kecelakaan.
- Memastikan rekomentasi perbaikan-perbaikan dilaksanakan.
- Menyetujui rekomendasi program pelatihan yang diperlukan.
- Memberikan pengarahannya untuk menuju perbaikan.

8. *Accounting* uraian dan tugasnya berikut ini :

- Penanganan masalah karyawan ( gaji, komisi, bonus, dan cuti )
- Pelaksanaan kegiatan administrasi operasional perusahaan setiap hari.
- Penyimpanan dan pencatatan *database* klien dan calon klien

9. HRD ( *Human Resources of Development* ) uraian dan tugasnya berikut ini :

- Bertanggung jawab didalam pengolahan dan pengembangan sumber daya manusia.
- Bertanggung jawab terhadap hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan-kegiatan pembinaan *government & industrial* serta mempunyai kewajiban memelihara dan menjaga citra perusahaan.
- Menyusun, merencanakan, mengawasi dan mengevaluasi anggaran biaya kegiatan secara efektif & efisien serta bertanggung jawab terhadap setiap pengeluaran hasil kegiatan.
- Melaksanakan seleksi, promosi, trasfering, demosi terhadap karyawan yang dianggap perlu.
- Melaksanakan kegiatan-kegiatan pembinaan, pelatihan, dan kegiatan lainnya yang berhubungan dengan pengembangan mental, keterampilan dan pengetahuan karyawan sesuai dengan standar perusahaan.

- Bertanggung jawab terhadap kegiatan yang berhubungan dengan rekapitulasi absensi karyawan, perhitungan gaji, tunjangan dan bonus.
- Menyusun prosedur seleksi recruitment karyawan baru.
- Merekomendasikan kandidat berdasarkan hasil tes psikologi dan *interview* awal serta mengatur jadwal *interview* lanjutan ( *user, hrd, presdir* ), agar proses rekrutment dapat berjalan baik sesuai rencana.
- Menginput data karyawan ke sistem agar terdata dengan baik.
- Membuat laporan rekapitulasi mutasi, promosi, dan status karyawan (tambahan anak, menikah, berhenti).

10. GA ( *General Affair* ) uraian tugasnya berikut ini :

- Mendukung seluruh kegiatan operasional kantor dengan melakukan proses pengadaan seluruh peralatan kebutuhan kerja.
- Melakukan analisa kebutuhan anggaran atas pengadaan dan pemeliharaan seluruh fasilitas dan seluruh sarana penunjang aktivitas kantor untuk kemudian diajukan kepada bagian keuangan dan manajemen perusahaan untuk dianggarkan dan disetujui.
- Membina hubungan dengan para vendor dan supplier barang dan jasa fasilitas/prasaran kantor serta membantu dalam menangani komplain atas vendor/supplier termasuk tindak lanjut atas penanganan nota pembayaran/invoice maupun kontak kerja dengan pihak terkait.
- Membuat, menjalankan dan mengembangkan sistem kerja/prosedur atas pengadaan atas pemeliharaan fasilitas penunjang kerja.

- Melakukan survei tingkat kepuasan atas pelayanan yang diberikan kepada seluruh karyawan/unit dalam perusahaan untuk tujuan peningkatan kualitas/mutu, ketepatan dan kecepatan pelayanan yang diberikan.
- Menyiapkan laporan keuangan untuk keperluan rapat anggaran, laporan keuangan atas aset dan beban biaya kantor.

11. Project control uraian tugasnya berikut ini:

- Membuat rencana penyewaan alat berat, menyusun dan menetapkan ururan alat berat, input material alat dan mesin, serta pekerja.
- Perencanaan aliran kerja (*workflow*) organisasi.
- Penjadwalan dan mempersiapkan klien dan jadwalnya (*timetables*).
- Pengendalian dan memberikan otoritas untuk memulai kegiatan penyewaan, memonitor, menindak lanjuti, dan menjaga rencana dilaksanakan.

12. Project Manager uraian tugasnya berikut ini :

- Bertanggung jawab pada HES *Management Plan* dan program determinasi dan penyerapannya secara menyeluruh sesuai dengan keperluan dan peraturan perusahaan/klien dan pemerintah.
- Bertanggung jawab atas verifikasi prosedur-prosedur dan sistem safety yang dipakai semua dapertement
- Bertanggung jawab atas mutu semua proyek dari klien.
- Bertanggung jawab atas keselamatan pencegahan kerusakan utama pada resiko kesehatan, resiko kebakaran, dan kecelakaan kerja.
- Memeriksa seluruh area kerja paling kurang sekali dalam seminggu untuk memastikan semua area operasi di laksanakan dengan cara yang aman.

- Memverifikasi langsung koordinator safety, superintendent, dan supervisor untuk mengadakan meeting lima menit sebelum mulai bekerja guna memastikan kondisi kerja yang baik.
- Menyediakan dan merencanakan tempat kerja yang aman untuk karyawan.
- Menyediakan sumber penghasilan (uang, bahan, peralatan, karyawan) memerlukan perawatan untuk keselamatan dan rencana kerja.
- Menerapkan, mengarahkan dan mengendalikan semua kegiatan yang berkaitan langsung atau tidak langsung, untuk layanan purna jual di cabang / lokasi kerja.

#### 4.5 Aktivitas Perusahaan

PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang kontruksi dan penyewaan alat berat di Jalan Wonosari, Pekanbaru sebagai kantor pusat dan memiliki beberapa kantor cabang Duri. PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru didalam usahanya terfokus melakukan penyewaan alat berat seperti pengangkutan limbah B3

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Identitas Responden

Identitas responden merupakan penilaian dari peneliti yang dilihat dan ditunjukkan secara langsung dalam melakukan pengevaluasian identitas dalam penelitian ini. Dengan menilai identitas responden ini maka secara langsung responden yang diambil memiliki penilaian dan kesimpulan yang efektif. Identitas responden dalam penelitian ini adalah: Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan, Dan Masa Kerja. Untuk melihat identitas responden dapat dijelaskan sebagai berikut ini :

##### 5.1.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan penilaian yang dilakukan peneliti untuk menunjukkan secara langsung dan memberikan kemudahan peneliti untuk menyimpulkan dari jenis kelamin manakah yang bekerja pada perusahaan ini. Untuk melihat identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat di lihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.1**  
**Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin Responden	Frekuensi	Presentase %
1.	Laki –laki	67	67%
2.	Perempuan	0	0%
	Jumlah	67	100

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas dijelaskan bahwa identitas responden berdasarkan jenis kealamin yang berjumlah 67 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan berjenis kelamin laki-laki berjumlah 67 orang atau 67%. Dan karyawan berjenis kelamin perempuan 0 orang atau 0%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada perusahaan ini ialah lebih mengutamakan laki-laki hal ini karena bahwa karyawan yang bekerja ini



membutuhkan fisik dan dan memahami trknikdari segala kebutuhan yang diminta oleh perusahaan, maka tidak ada karyawan perempuan untuk bagian maintenance.

### 5.1.2 Identitas Responden Berdasarkan Usia

Usia merupakan salah satu penilaian dari penelitian yang dinilai untuk menunjukkan dan mengevaluasi sejauh mana usia karyawan yang bekerja pada perusahaan ini, dengan menilai usia mereka maka peneliti dapat melihat seberapa besar kinerja karyawan yang dihasilkan. Untuk melihat identitas responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.2**  
**Identitas responden berdasarkan usia**

No	Usia responden	Frekuensi	Presentase %
1	20-25 Tahun	10	14,9
2	26-30 Tahun	12	17,9
3	31-35 Tahun	15	22,3
4	36-40 Tahun	18	26,8
5	41-50 Tahun	7	10,4
6	Diatas 50 > Tahun	5	7,4
	Jumlah	67	100

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan usia yang berjumlah 67 orang responden. Dari tabel berikut dijelaskan bahwa karyawan yang berusia 20-25 tahun berjumlah 10 orang atau 14,9%. Karyawan yang berusia 26-30 tahun berjumlah 12 orang atau 17,9%. Karyawan yang berusia 31-35 tahun berjumlah 15 orang atau 22,3%. Karyawan yang berusia 36-40 tahun berjumlah 18 orang atau 26,8%. Karyawan yang berusia 41-50 tahun berjumlah 7 atau 10,45%. Dan karyawan yang berusia diatas 50 tahun berjumlah 5 orang atau 7,4%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja diperusahaan ini ialah yang berusia 36-40 tahun, hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja bagaian

maintenance harus membutuhkan pengalaman yang lama dan profesional, maka dari itu usia yang produktif ialah usia diatas 30 tahun.

### 5.1.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan adalah salah satu penilaian dari peneliti bahwa menunjukkan bahwa dari pendidikan manakah yang bekerja pada perusahaan ini, karna karyawan yang dengan pendidikan tinggi juga akan mampu menghadapi segala pekerjaan dengan baik dan efektif. Untuk melihat identitas responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.3**  
**Identitas responden berdasarkan pendidikan**

No	Pendidikan Responden	Frekuensi	Presentase %
1	SD	0	0
2	SMP	0	0
3	SMA/SMK	33	49,2
4	S1	26	41,9
5	Pasca Sarjana	8	12,9
	Jumlah	67	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas berdasarkan pendidikan yang berjumlah 67 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang berpendidikan SMA/SMK berjumlah 33 orang atau 49,2 %. Karyawan yang berpendidikan S1 berjumlah 26 orang atau 41,9%. Karyawan yang berpendidikan pasca sarjana berjumlah 8 orang atau 12,9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada perusahaan ini berpendidikan SMA/SMK yang berjumlah 33 orang. Hal ini dikarenakan bahwa perusahaan ini tidak membutuhkan skill yang tinggi dalam bekerja apalagi pada bagian maintenance. Karyawan diharuskan memiliki keterampilan dan skill nya dalam bekerja dan mengetahui target kerjanya dengan baik.

### 5.1.4 Masa Kerja Responden

Masa kerja reponden adalah masa kerja yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan karyawan dengan lamanya waktu ia bekerja dengan baik. Masa kerja adalah seberapa lama pengalaman karyawan dalam bekerja pada perusahaan ini. Untuk melihat identitas responden masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.4**  
**Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja Responden	Frekuensi	Presentase %
1	1 Tahun	13	20,9
2	2-3 Tahun	20	32,2
3	5 Tahun	25	40,3
4	10 Tahun	4	3,9
5	Diatas 10 Tahun	0	0
	Jumlah	67	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden bersarkan masa kerja yang berjumlah 67 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang bermasa kerja 1 tahun berjumlah 13 orang atau 20,9%. Karyawan yang bermasa kerja 2-3 tahun berjumlah 20 orang atau 32,2%. Karyawan yang bermasa kerja 5 tahun berjumlah 25 orng dengan 40,3%. Karyawan yang bermasa kerja 10 tahun berjumlah 4 orang atau 3,9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada perusahaan ini ialah memiliki masa kerja 5 tahun, hal ini dikarenakan bahwa untuk bekerja pada perusahaan kontruksi membutuhkan banyak pengalaman yang cukup lama agar bekerja dengan baik.

## 5.2 Uji Kualitas Data

### 5.2.1 Uji Validitas

Menurut Sugiono (2011) uji validasi adalah ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Uji validasi dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan telah sesuai menjalankan fungsinya dengan menunjukkan ketepatan dan kecermatan dari alat ukur yang digunakan untuk selanjutnya mendeskripsikan hasil penelitian.

Uji validasi digunakan untuk mengetahui kesamaan data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya apa yang terjadi pada objek penelitian sehingga terdapat data yang valid. Uji validasi digunakan untuk mengukur data yang terkumpul agar hasilnya valid. Dengan instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapat data itu harus valid. Dalam penelitian ini diketahui bahwa  $r$  tabel dalam penelitian ini ialah dengan rumus  $DF = N - 1 = 67 - 1 = 66$  ialah 0.238. Untuk melihat uji validasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.5**  
**Uji validitas data**

	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Pengawasan	X1	0,599	0,238	Valid
	X2	0,748	0,238	Valid
	X3	0,637	0,238	Valid
	X4	0,784	0,238	Valid
	X5	0,718	0,238	Valid
	X6	0,821	0,238	Valid
	X7	0,755	0,238	Valid
	X8	0,373	0,238	Valid
	X9	0,808	0,238	Valid
	X10	0,629	0,238	Valid
	X11	0,780	0,238	Valid
	X12	0,405	0,238	Valid
	X13	0,540	0,238	Valid
	X14	0,585	0,238	Valid
	x16	0,545	0,238	Valid
	x17	0,295	0,238	Valid
	Produktivitas	Y1	0,538	0,238
Y2		0,486	0,238	Valid
Y3		0,510	0,238	Valid
Y4		0,276	0,238	Valid
Y5		0,442	0,238	Valid
Y6		0,470	0,238	Valid
Y7		0,508	0,238	Valid
Y8		0,548	0,238	Valid
Y9		0,735	0,238	Valid
Y10		0,868	0,238	Valid
Y11		0,570	0,238	Valid
Y12		0,735	0,238	Valid
Y13		0,687	0,238	Valid

Sumber: Data Ouput SPSS 22,2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini merupakan uji validitas pada variabel pengawasan ( X ) dan produktivitas kerja ( Y ) yang diketahui bahwa nilai r tabel sebesar 0,238. Suatu indikator dinyatakan valid apabila nilai pearson correlation lebih besar dari nilai r tabel. Jadi dapat diartikan bahwa secara keseluruhan dari 16 indikator

variabel pengawasan dan 13 indikator variabel produktivitas kerja karyawan memiliki data yang valid dan bisa dilanjutkan oleh penelitian selanjutnya.

### 5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas akan digunakan untuk mengetahui konsisten alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Menurut Ghozali, (2012) Instrumen jika dikatakan reliabel apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda.

Uji reliabilitas ialah suatu pengujian yang digunakan oleh peneliti untuk memastikan apakah kuesioner peneliti yang telah dikumpulkan sudah reliabel atau tidak. Kuesioner dibidang reliabel ketikan akan diuji pengukura ulang, maka akan mendapat hasil yang sama, adalah reliabel merupakan sebuah konsisten dari hasil tes uji. Untuk melihat hasil uji reliabilitas dalam peneliti ini dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 5.6**  
**Uji Reliabilitas Data**

Variabel	Nilai Reliabilitas	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pengawasan ( X )	0,893	0,60	Reliabel
Produktivitas ( Y )	0,810	0,60	Reliabel

Sumber : Data Ouput SPSS 22, 2021

Berdasarkan dari tabel diketahui mengenai uji reliabilitas dan yang terlihat nilai uji reliabilitias pengawasan ( X ) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ( $0,893 > 0,60$ ), begitu juga dengan uji reliabilitas variabel produktivitas kera ( Y ) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ( $0,810 > 0,60$ ). Artinya semua keseluruhan item pada variabel pengawasan dan produktivitas kerja dikatakan reliabel dan layak digunakan.

### 5.3 Analisis Deskriptif Variabel Pengawasan

Pengawasan adalah sebagai keseluruhan kegiatan membandingkan, mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya dengan kriteria, norma dan standar. Pengawasan merupakan proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi dengan kegunaan yang lebih menjamin bahwa semua pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya dan memiliki proses kerja karyawan agar berjalan baik sesuai dengan tujuan dan ketepatan dari perusahaan tersebut. Pengawasan adalah proses untuk menjamin tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan. Untuk menjelaskan pengawasan kerja dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Pengawasan PT. Andalas Karya Mulia dilakukan secara cermat

Pengawasan sangat penting untuk dilaksanakan mengingat pengawasan tersebut dapat mempengaruhi hidup/matinya suatu organisasi atau birokrasi, dan untuk melihat apakah pelaksanaan pekerjaan telah sesuai dengan rencana, perintah, tujuan dan kebijaksanaan dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pengawasan secara cermat oleh PT. Andalas Karya Mulia dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 5.7**  
**Tanggapan Responden Mengenai Pengawasan PT. Andalas Karya Mulia dilakukan secara cermat**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	18	26,8
2	Setuju	25	37,3
3	Cukup Setuju	18	26,8
4	Tidak Setuju	6	8,9
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	67	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pengawasan PT. Andalas Karya Mulia dilakukan secara cermat yang berjumlah 67 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 18 orang atau 26,8%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 25 orang atau 37,3%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 18 orang atau 26,8%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 6 orang atau 8,9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan menerima dan mendapatkan

## 2. PT. Andalas Karya Mulia mengawasi karyawan dengan cepat dan tepat

Pengawasan karyawan dengan cepat dan tepat dengan maksud ialah dilakukan secara random atau tidak sesuai dengan prosedur karena dari setiap pengawasan yang baik atau jelas bagi karyawan adalah suatu yang baik juga, namun jika perusahaan mendapatkan pengawasan kerja yang kurang tepat waktu maka karyawan merasa diawasi pekerjaannya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai PT. Andalas Karya Mulia selalu mengevaluasi tindakan tepat waktu dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.8**  
**Tanggapan Responden Mengenai PT. Andalas Karya Mulia Mengawasi Karyawan dengan Cepat dan Tetap**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	18	26,8
2	Setuju	36	53,7
3	Cukup Setuju	7	10,4
4	Tidak Setuju	6	8,9
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	67	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai PT. Andalas Karya Mulia mengawasi karyawan dengan cepat dan tepat yang berjumlah 67 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 18 orang



atau 26,8%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 36 orang atau 53,7%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 7 orang atau 10,4%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 6 orang atau 8,9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan selalu memiliki prosedur pengawasan yang jelas dan tepat waktu, agar karyawan merasa tidak ada gangguan dan hambatan dalam pengawasan tersebut.

### 3. Pengawasan PT. Andalas Karya Mulia selalu tepat waktu

Tujuan dari pengawasan tepat waktu adalah sebagai proses untuk menentukan sasaran yang ingin dicapai dengan mengambil langkah-langkah yang tepat sesuai dengan tujuan awal perusahaan dalam artian setiap pengawasan tersebut dapat dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden tentang pengawasan PT. Andalas Karya Mulia selalu tepat waktu dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 5.9**  
**Tanggapan responden mengenai pengawasan PT. Andalas Karya Mulia selalu tepat waktu**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase
1	Sangat setuju	16	23,8
2	Setuju	26	38,8
3	Cukup setuju	18	26,8
4	Tidak setuju	7	10,4
5	Sangat tidak setuju	0	0
	Jumlah	67	100

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan diatas diketahui tanggapan responden mengenai pengawasan PT. Andalas Karya Mulia selalu tepat waktu berjumlah 67 orang responden. Dari tabel diatas menjelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang atau 23,8%.

Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 26 orang atau 38,8%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 18 orang atau 26,8%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 7 orang atau 10,4%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan selalu memiliki prosedur pengawasan kerja yang jelas dan tepat waktu, agar karyawan merasa tidak ada gangguan dan hambatan dalam pengawasan tersebut.

#### 4. Pengawasan PT. Andalas Karya Mulia dilakukan secara efisien

Pengawasan harus ditunjukkan kearah tercapainya tujuan, yaitu dengan mengadakan perbaikan (koreksi) untuk menghindari penyimpang-penyimpangan agar pengawasan dapat efisien harus dapat menghindari deviasi-deviasi dari perencanaan, sehingga tidak menimbulkan hal-hal yang diluar dugaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden tentang pengawasan PT. Andalas Karya Mulia dilakukan secara efisien dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 5.10**  
**Tanggapan responden mengenai pengawasan PT. Andalas Karya Mulia dilakukan secara efisien**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase
1	Sangat setuju	28	41,7
2	Setuju	25	37,3
3	Cukup setuju	15	22,3
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
	Jumlah	67	100

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan dari tabel diatas diketahui responden mengenai pengawasan PT. Andalas Karya Mulia dilakukan secara efisien yang berjumlah 67 orang responden. Dari tabel diatas menjelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 28 orang atau 41,7% .

Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 25 orang atau 37,3%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 15 orang atau 22,3%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarena bahwa perusahaan memiliki efesien jika akan melakuka pengawasan, kareana apabila dalam penagawasan memiliki efesien yang baik maka pengawasan yang dilakukan bersifat kerelaan.

#### 5. Pengawasan PT. Andalas Karya Mulia dilakukan secara terbuka

Keterbukaan dalam melakukan pengawasan kerja adalah salah satu keinginan dan kemudahan karyawan untuk bekerja, sehingga dengan adanya keterbukaan tersebut maka transparansi antara karyawan dan pemimpin perusahaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai perusahaan terbuka dalam melakukan pengawasan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.11**  
**Tanggapan responden mengenai pengawasan PT. Andalas Karya Mulia dilakukan secara terbuka**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase
1	Sangat setuju	15	22,3
2	Setuju	30	44,7
3	Cukup setuju	17	25,3
4	Tidak setuju	5	7,4
5	Sangat tidak setuju	0	0
	Jumlah	67	100

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan dari tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pengawasan PT. Andalas Karya Mulia dilakukan secara terbuka yang berjumlah 67 orang responden. Dari tabel diatas menjelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 15 orang atau 22,3%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 30 orang atau 44,7%. Karyawan

yang menjawab cukup setuju berjumlah 17 orang atau 25,3%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 5 orang atau 7,4%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan menerima dan mendapatkan perlakuan secara terbuka oleh perusahaan jika melakukan pengawasan kerja. Perusahaan memiliki transparansi dan terbuka dalam melakukan pengawasan untuk karyawan.

#### 6. Pengawasan PT. Andalas Karya Mulia dilakukan secara jelas untuk karyawan

Pengawasan harus dilakukan sesuai dengan struktur organisasi manajer dan bawahannya. Hal tersebut merupakan sarana untuk melaksanakan rencana perusahaan. Dengan demikian pengawasan yang efektif harus disesuaikan dengan besarnya wewenang manajer, sehingga mencerminkan susunan organisasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.12**  
**Tanggapan responden mengenai pengawasan PT. Andalas Karya Mulia dilakukan secara jelas untuk karyawan**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase
1	Sangat setuju	14	20,8
2	Setuju	16	23,8
3	Cukup setuju	32	47,7
4	Tidak setuju	5	7,5
5	Sangat tidak setuju	0	0
	Jumlah	67	100

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pengawasan PT. Andalas Karya Mulia dilakukan secara jelas untuk karyawan yang berjumlah 67 orang responden. Dari tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju 14 orang atau 20,8%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 16 orang atau 23,8%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 32 orang atau 47,7%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 5 orang atau 7,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa

### **7. Pengawasan PT. Andalas Karya Mulia dilakukan karena adanya kelalaian karyawan dalam bekerja**

Tindakan pengawasan dilakukan agar pekerjaan sesuai dengan target dan tujuan yang ingin dicapai. Tugas dan tindakan pengawasan tidak berarti hanya menyalahkan orang lain akaibat kelalaian yang dilakukan, tetapi juga mencari dan memutuskan alternative terbaik dalam tindakan pencegahan dan perbaikan atas ketidaksesuaian yang terjadi. Untuk melihat hasil tanggapan responden tentang pengawasan PT. Andalas Karya Mulia dilakukan karena adanya kelalaian karyawan dalam bekerja dapat dilihat di table sebagai berikut :

**Tabel 5.13**  
**Tanggapan responden mengenai pengawasan PT. Andalas Karya Mulia dilakukan karena adanya kelalaian karyawan dalam bekerja**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase
1	Sangat setuju	39	58,2
2	Setuju	28	41,7
3	Cukup setuju	0	0
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
	Jumlah	67	100

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pengawasan PT. Andalas Karya Mulia dilakukan karena adanya kelalaian karyawan dalam bekerja yang berjumlah 67 orang responden. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 39 orang atau 58,2%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 28 orang atau 41,7%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan melakukan pengawasan kepada

karayawan dan bidang maintenance jika kesalahan yang terjadi secara fatal dan kesalahan yang dapat menurunkan dan menjatuhkan perusahaan.

#### 8. PT. Andalas Karya Mulia mengawasi atas penyimpangan yang dilakukan karyawan.

Penyimpangan yang terjadi pada sebuah perusahaan adalah suatu kesalahan yang dimaklumi untuk diterima, namun dengan pengawasan tersebut maka penyimpangan atau penyalahgunaan juga semakin berkurang, hal ini yang perlu diperhatikan dalam melaksanakan perwujudan yang efektif untuk membina pengawasan bagi karyawan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pengawasan yang dilakukan PT. Andalas Karya Mulia berdasarkan penyimpangan yang dilakukan karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.14**  
**Tanggapan responden mengenai PT. Andalas Karya Mulia mengawasi atas penyimpangan yang dilakukan karyawan**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase
1	Sangat setuju	30	44,7
2	Setuju	20	29,8
3	Cukup setuju	17	25,3
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
	Jumlah	67	100

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel di atas diketahui tanggapan responden mengenai pengawasan yang dilakukan PT. Andalas Karya Mulia berdasarkan penyimpangan yang terjadi yang berjumlah 67 orang responden. Dari tabel di atas menjelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 30 orang atau 44,7%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 20 orang atau 29,8%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 17 orang atau 25,3%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan melakukan pengawasan secara prosedur dan mendadak apabila terjadi penyimpangan yang dilakukan oleh karyawan,

dengan pengawasan yang dilakukan tersebut maka akan mengurangi tingkat penyimpangan yang terjadi.

### 9. Pengawasan yang dilakukan PT. Andalas Karya Mulia tidak membebankan karyawan untuk mengeluarkan biaya

Proses pengawasan yang dilakukan terhadap karyawan dilakukan dengan penuh transparansi. Sehingga apapun biaya yang di timbulkan dari proses pengawasan ini di bebaskan seluruhnya ke perusahaan. Sehingga tidak akan membebankan kepada karyawan perusahaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pengawasan yang dilakukan PT. Andalas Karya Mulia tidak membebankan karyawan untuk mengeluarkan biaya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 5.15**

#### **Tanggapan responden mengenai pengawasan yang dilakukan PT. Andalas Karya Mulia tidak membebankan karyawan untuk mengeluarkan biaya**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase
1	Sangat setuju	38	56,7
2	Setuju	19	28,3
3	Cukup setuju	10	14,9
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
	Jumlah	67	100

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pengawasan yang dilakukan PT. Andalas Karya Mulia tidak membebankan karyawan untuk mengeluarkan biaya tang berjumlah 67 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 38 orang atau 56,7%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 19 orang atau 28,3%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 10 atau 14,9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan melakukan pengawasan tidak membebankan karyawan untuk mengeluarkan biaya.

#### 10. PT. Andalas Karya Mulia mengawasi karyawan dengan kebijakan dan pengelolaan yang efektif.

Dalam pengawasan yang baik terhadap semua kegiatan perusahaan akan memaksa unsur- unsur pelaksana untuk bekerja secara cakap dan jujur. Pengawasan yang baik akan memotivasi seluruh karyawan untuk mencapai target yang akan di capai oleh perusahaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai PT. Andalas Karya Mulia mengawasi karyawan dengan kebijakan dan pengelolaan yang efektif dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.16**  
**Tanggapan responden mengenai PT. Andalas Karya Mulia mengawasi karyawan dengan kebijakan dan pengelolaan yang efektif.**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase
1	Sangat setuju	13	19,4
2	Setuju	20	29,8
3	Cukup setuju	34	50,7
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
	Jumlah	67	100

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai PT. Andalas Karya Mulia mengawasi karyawan dengan kebijakan dan pengelolaan yang efektif berjumlah 67 orang responden. Dari tabel diatas menjelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 13 orang atau 19,4%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 20 orang atau 29,8%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju 34 orang atau 50,7%.



Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan kurang sesuai dengan kebijakan pengelohan kinerja karyawan yang efektif.

#### 11. Pengawasan yang dilakukan perusahaan sesuai dengan reaksi dari lingkungan dan karyawan.

Pengawasan dilakukan tidak terlepas dari kesalahan-kesalahan yang dapat menyebabkan keterlambatan tercapainya target yang harus dicapai. Seorang pengawas harus mengawasi tiap-tiap proses kerja yang dilakukan bawahannya dalam bekerja agar jika terjadi kesalahan yang terjadi, seorang supervisor langsung mengarahkan yang benarnya kepada bawahan tersebut. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pengawasan yang dilakukan perusahaan sesuai dengan reaksi dari lingkungan dan karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.17**  
**Tanggapan responden mengenai pengawasan yang dilakukan perusahaan sesuai dengan reaksi lingkungan dan karyawan**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase
1	Sangat setuju	25	7,4
2	Setuju	26	38,8
3	Cukup setuju	16	23,8
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
	Jumlah	67	100

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pengawasan yang dilakukan perusahaan sesuai dengan reaksi lingkungan dan karyawan yang berjumlah 67 orang responden. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 25 orang atau 7,4%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 26 orang atau 38,8%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 16 orang atau 23,8%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan merasa reaksi dari pengawasan yang telah dilakukan oleh perusahaan udah cukup baik dengan situasi dan lingkungan yang memadai yang dapat memberikan kenyamanan karyawan selama melaksanakan pengawasan kerja.

## 12. Pengawasan yang dilakukan PT. Andalas Karya Mulia tidak menyulitkan karyawan.

Seorang pengawas selalu mengawasi bawahannya dari awal proses kerja yang dilakukan hingga akhir proses kerja tersebut selesai, sehingga karyawan akan bekerja sesuai dengan arahan yang telah di berikan oleh pimpinan dan tidak akan menyulitkan karyawan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pengawasan PT. Andalas Karya Mulia tidak menyulitkan karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 5.18**  
**Tanggapan responden mengenai Pengawasan yang dilakukan PT. Andalas Karya Mulia tidak menyulitkan karyawan**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase
1	Sangat setuju	17	25,3
2	Setuju	29	43,2
3	Cukup setuju	16	23,8
4	Tidak setuju	5	7,4
5	Sangat tidak setuju	0	0
	Jumlah	67	100

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pengawasan yang dilakukan PT. Andalas Karya Mulia tidak melitkan karyawan yang berjumlah 67 orang responden. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 17 orang atau 25,3%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 29 orang atau 43,2%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 16 orang atau 23,8%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 5 orang atau 7,4%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas tanggapan responden mengenai tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa pengawasan yang dilakukan PT. Andalas Karya Mulia tidak menyulitkan karyawan

### 13. PT. Andalas Karya Mulia melakukan pengawasan untuk memperbaiki pola kerja karyawan.

Pengawas akan menunjukkan jika kemungkinan ada penyelewangan dalam bekerja, maka seorang pengawas langsung memberikan teguran terhadap bawahannya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai PT. Andalas Karya Mulia melakukan pengawasan untuk memperbaiki pola kerja karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 5.19**  
**Tanggapan responden mengenai PT. Andalas Karya Mulia melakukan pengawasan untuk memperbaiki pola kerja karyawan.**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase
1	Sangat setuju	30	44,7
2	Setuju	20	29,8
3	Cukup setuju	17	25,3
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
	Jumlah	67	100

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai PT. Andalas Karya Mulia melakukan pengawasan untuk memperbaiki pola kerja karyawan yang berjumlah 67 orang responden. Dari tabel diatas dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 30 orang atau 44,7%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 20 orang atau 29,8%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 17 orang atau 25,3%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas tanggapan responden mengenai tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan akan menunjukkan jika kemungkinan terjadi penyelewangan pengawasan kepada karyawan.

**14. PT. Andalas Karya Mulia melakukan pengawasan untuk memperbaiki tindakan secara operasional.**

Untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan, seorang pengawas mengarahkan bawahannya bahwasanya dalam pencapaian tujuan yang ingin dicapai harus melakukan pekerjaan tahap demi tahap atau beraturan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai PT. Andalas Karya Mulia melakukan pengawasan untuk memperbaiki tindakan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 5.20**  
**Tanggapan responden mengenai pengawasan PT. Andalas Karya Mulia melakukan pengawasan untuk memperbaiki tindakan secara operasional**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase
1	Sangat setuju	26	38,8
2	Setuju	17	25,3
3	Cukup setuju	13	19,4
4	Tidak setuju	11	16,4
5	Sangat tidak setuju	0	0
	Jumlah	67	100

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas tanggapan responden mengenai karyawan PT. Andalas Karya Mulia untuk memperbaiki tindakan karyawan secara operasional yang berjumlah 67 responden. Dari tabel diatas dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 26 orang atau 38,8%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 17 orang atau 25,3%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 13 orang atau 19,4%. Karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 11 orang atau 16,4%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan mayoritas responden mengenai tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan selalu memiliki prosedur pengawasan kerja secara operasional, agar karyawan merasa tidak ada gangguan dan hambatan dalam pengawasan tersebut.

### 15. Pengawasan yang dilakukan oleh PT. Andalas Karya Mulia diterima anggota untuk pelaksanaan kerja yang jelas.

Seorang pengawas tidak hanya memberikan target yang ingin dicapai kepada bawasanya tetapi mengevaluasi hasil kerja yang dilakukam. Seorang pengawas sangat berperan dalam mengevaluasi setiap target dan hasil kerja yang dicapai bawasanya setiap hari. Sesuai dengan pekerjaan yang telah di tetapkan oleh perusahaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pengawasan yang dilakukan oleh PT. Andalas Karya Mulia diterima anggota untuk pelaksanaan kerja yang jelas dapat dilihat pada tabel dibawah ini

**Tabel 5.21**  
**Tanggapan responden mengenai pengawasan yang dilakukan oleh PT. Andalas Karya Mulia diterima anggota untuk pelaksanaan kerja yang jelas**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase
1	Sangat setuju	15	22,3
2	Setuju	19	28,3
3	Cukup setuju	25	37,3
4	Tidak setuju	8	11,9
5	Sangat tidak setuju	0	0
	Jumlah	67	100

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pengawasan yang dilakukan oleh PT. Andalas Karya Mulia diterima anggota untuk pelaksanaan kerja yang jelas yang berjumlah 67 orang responden. Dari tabel diatas dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 15 orang atau 22,3%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 19 orang atau 28,3%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 25 orang atau 37,3%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 8 orang atau 11,9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas tanggapan responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa pengawasan yang dilakukan perusahaan ini

kurang sesuai dengan keinginan karyawan dan ada prosedur yang menurunkan produktivitas karyawan, misalnya penekanan hasil kerja harus maksimal dan sesuai dengan kebijakan perusahaan.

#### 16. PT. Andalas Karya Mulia mengawasi dalam memperbaiki otonomi kerja

Pengawasan terhadap Otonomi kerja bertujuan meningkatkan kinerja karyawan karena pekerja dengan otonomi kerja yang tinggi akan merasa bahwa dia dipercaya untuk melakukan tugas yang telah diberikan. Ini akan berdampak positif untuk motivasi mereka dan efektivitas dalam bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai PT. Andalas Karya Mulia mengawasi dalam memperbaiki otonomi kerja dapat lihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 5.22**  
**Tanggapan responden mengenai PT. Andalas Karya Mulia mengawasi dalam memperbaiki otonomi kerja**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase
1	Sangat setuju	28	41,7
2	Setuju	38	56,7
3	Cukup setuju	1	1,4
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
	Jumlah	67	100

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai PT. Andalas Karya Mulia mengawasi dalam memperbaiki otonomi kerja yang berjumlah 67 orang. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 28 orang atau 41,7%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 38 orang atau 56,7%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 1 orang atau 1,4%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa pengawasan kerja ini dilakukan untuk melakukan

pelaksanaan kerja agar berjalan dengan efektif. Dan dengan melihat pelaksanaan kerja maka akan dilihat juga baik atau tidak baik dan dilakukan dengan pengawasan kerja untuk memperbaikinya.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

**Tabel 5.23**  
**Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Pengawasan**  
**(X) Pada PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru**

Variabel Pengawasan	Skror Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
<b>Akurat</b>						
Pengawasan PT. Andalas Karya Mulia dilakukan secara cermat	18	25	18	6	0	256
Bobot nilai	90	100	54	12	0	267
PT. Andalas Karya Mulia mengawasi karyawan dengan cepat dan tepat	18	36	7	6	0	
Bobot nilai	90	144	21	12	0	
<b>Tepat waktu</b>						
Pengawasan PT. Andalas Karya Mulia selalu tepat waktu	16	26	18	7	0	252
Bobot nilai	80	104	54	14	0	
Pengawasan PT. Andalas Karya Mulia dilakukan secara efisien	28	25	15	0	0	285
Bobot nilai	140	100	45	0	0	
<b>Objektif dan Mrnyeluruh</b>						
Pengawasan PT. Andalas Karya Mulia dilakukan secara tertutup	15	30	7	5	0	226
Bobot nilai	75	120	21	10	0	
Pengawasan PT. Andalas Karya Mulia dilakukan secara jelas untuk karyawan	14	16	32	5	0	240
Bobot nilai	70	64	96	10	0	
<b>Terpusat pada titik pengawasan strategi</b>						
Pengawasan PT. Andalas Karya Mulia dilakukan karena adanya kelalaian karyawan dalam bekerja	39	28	0	0	0	307
Bobot nilai	195	112	0	0	0	
PT. Andalas Karya Mulia mengawasi atas penyimpangan yang dilakukan karyawan	30	20	17	0	0	281
Bobot nilai	150	80	51	0	0	
<b>Realistik secara ekonomis</b>						
Penagawasan yang dilakukan PT. Andalas Karya Mulia tidak membebankan karyawan untuk mengeluarkan biaya	38	19	10	0	0	296
Bobot nilai	190	76	30	0	0	



PT. Andalas Karya Mulia mengawasi karyawan dengan kebijakan dan pengolahan yang efektif	13	20	34	0	0	208
Bobot nilai	26	80	102	0	0	
<b>Fleksibel</b>						
Pengawasan yang dilakukan perusahaan sesuai dengan reaksi dari lingkungan dan karyawan	25	26	16	0	0	277
Bobot nilai	125	104	48	0	0	
Pengawasan yang dilakukan PT. Andalas Karya Mulia tidak menyulitkan karyawan	17	29	15	5	0	256
Bobot nilai	85	116	45	10	0	
<b>Bersifat sebagai petunjuk dan operasional</b>						
PT. Andalas Karya Mulia melakukan pengawasan untuk memperbaiki pola kerja karyawan	30	20	17	0	0	281
Bobot nilai	150	80	51	0	0	
PT. Andalas Karya Mulia melakukan pengawasan untuk memperbaiki tindakan secara operasional	26	17	13	11	0	259
Bobot nilai	130	68	39	22	0	
<b>Diterima para anggota</b>						
Pengawasan yang dilakukan PT. Andalas diterima anggota untuk pelaksanaan kerja yang jelas	15	19	25	8	0	262
Bobot nilai	45	76	125	16	0	
PT. Andalas Karya Mulia mengawasi dalam memperbaiki otonomi kerja	28	38	1	0	0	295
Bobot kerja	140	152	3	0	0	
Total Skor						2.410
Skor Tertinggi						307
Skor Terendah						208
Kriteria Penilaian						Baik

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat presentase tertinggi berapa pada indikator yaitu pengawasan yang dilakukan PT. Andalas Karya dilakukan karena adanya kelalaian karyawan dalam bekerja dengan skor sebanyak 307. Dan yang paling rendah berapa pada indicator PT.

Andalas Karya Mulia mengawasi karyawan dengan kebijakan dan pengolahan yang efektif dengan skor sebanyak 208.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal :  $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$16 \times 5 \times 67 = 5.360$$

Skor Minimal :  $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$16 \times 1 \times 67 = 1.072$$

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

$$: \frac{5.360 - 1.072}{5}$$

$$: 858$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel pengawasan kerja karyawan pada PT.

Andalas Karya Mulia Pekanbaru dapat di tentukan dibawah ini:

Sangat Baik : 5.360 – 4.502

**Baik : 4.502 – 3.644**

Cukup Baik : 3.644 – 2.786

Tidak Baik : 2.786 – 1.928

Sangat Tidak Baik : 1.928 – 1.070

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk vaiabel pengawasan kerja karyawan pada PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru adalah sebesar 2.410 pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala anatra 4.502 – 3.644 yang termasuk kategori baik. Hal ini dikarekan bahwa hasil tanggapan responden menilai bahwa pengawasan yanh dilakukan oleh karyawan sejalan dengan efektif yang bertujuan untuk

pelaksanaan kerja dan memberikan pengawasan secara prosedur dan memberikan kesempatan untuk karyawan dalam memperbaiki hasil kerjanya dengan baik.

#### **5.4 Analisis Deskriptif Variabel Produktivitas Karyawan Pada PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru**

Produktivitas kerja adalah ukuran yang digunakan untuk mengetahui selisih antara kualitas dan kuantitas dari seorang tenaga kerja yang dihitung dalam satuan waktu tertentu dalam mencapai hasil atau menorehkan prestasi kerja secara efektif serta efisien melalui pemanfaatan berbagai sumber daya yang digunakan. Semakin efektif atau efisien seseorang dalam memanfaatkan sumber daya yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan, maka nilai produktivitas kerja yang dimilikinya pun akan semakin positif. Untuk melihat produktivitas karyawan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

##### **1. Karyawan Memiliki Proses Kerja Yang Baik Dan Efektif**

Proses kerja yang baik dengan kondisi yang aktif maka akan memberikan kemudahan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan karena jika proses kerja yang dapat berjalan dengan baik. Kondisi kerja yang efektif maka akan memberikan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Jika karyawan tidak memiliki proses kerja yang baik dan sejalan dengan kebutuhan karyawan dan keinginan perusahaan maka produktivitas karyawan tidak berjalan dengan baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan memiliki proses kerja yang baik dan kondisi yang efektif dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.24**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Memiliki Proses Kerja Yang Baik Dan Efektif**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase
1	Sangat setuju	26	38,8
2	Setuju	21	31,3
3	Cukup setuju	20	29,8
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
	Jumlah	67	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Andalas Karya Mulia memiliki proses kerja yang baik dan kondisi yang berefektif yang berjumlah 67 orang responden. Dari tabel diatas menjelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 26 orang atau 38,8%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 21 orang atau 31,3%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 20 orang atau 29,8%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan memiliki proses kerja yang sejalan dengan tujuan perusahaan dan kondisi kerja yang mampu dilakukan dengan baik.

## **2. Karyawan PT. Andalas Karya Mulia Memiliki Kesalahan Kerja Yang Sedikit**

Kesalahan kerja dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang dilakukan adalah salah satu bentuk dan sikap yang ada pada diri karyawan dan merupakan hal yang lumrah untuk dimaklumi, karena kesalahan kerja yang belum fatal masih bisa diperbaiki. Dengan demikian dengan kesalahan kerja yang sedikit akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri, tapi apabila kesalahan kerja karyawan itu tinggi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan memiliki kesalahan kerja yang sedikit dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.25

**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Andalas Karya Mulia Memiliki Kesalahan Kerja Yang Sedikit**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase
1	Sangat setuju	20	29,8
2	Setuju	28	41,7
3	Cukup setuju	19	28,3
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
	Jumlah	67	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Andalas Karya Mulia memiliki kesalahan kerja yang sedikit berjumlah 67 orang responden. Dari tabel diatas dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 20 orang atau 29,8%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 29 orang atau 41,7%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 19 orang atau 28,3%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan ada teknik baru atau strategi baru dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.

### 3. Karyawan PT. Andalas Karya Mulia Memiliki Waktu Kerja Yang Efektif.

Penyelesaian kerja dengan waktu yang efektif adalah satu keinginan dan kepribadian yang dijalankan oleh karyawan untuk menjalankan tugas secara baik. Penyelesaian yang baik dan tepat waktu akan memudahkan penyelesaian kerja yang tepat. Sehingga dengan ketepatan tersebut maka tidak perlu mengulangi pekerjaan yang dilakukan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan selalu bekerja dengan waktu yang efektif dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.26**  
**Tanggapan responden mengenai karyawan PT. Andalas Karya Mulia memiliki waktu kerja yang efektif.**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase
1	Sangat setuju	30	44,7
2	Setuju	37	55,2
3	Cukup setuju	0	0
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
	Jumlah	67	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Andalas Karya Mulia selalu bekerja dengan waktu yang efektif yang berjumlah 67 orang responden. Dari tabel diatas dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 30 orang atau 44,7%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 37 orang atau 55,3%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada bidang maintenace ini bekerja dengan waktu yang efektif dan sesuai dengan jam kerja yang diberikan oleh perusahaan. Meskipun perusahaan melaksanakan pengawasan kerja tetapi karyawan tetap bekerja dengan efektif.

#### **4. Karyawan PT. Andalas Karya Mulia Mampu Menyelesaikan Tugas Secara Baik Dan Jelas.**

Mampu menyelesaikan tugas secara baik yang dilakukan karyawan dituntut untuk selalu mencapai target yang efektif dan berdasarkan kebijakan dari karyawan itu sendiri. Karna dengan jumlah tugas yang baik serta yang memadai dan efesien maka akan mempermudah karyawan dalam menyelesaikan tugasnya . untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan mampu menyelesaikan tugas secara baik dan jelas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.27**  
**Tanggapan responden mengenai karyawan PT. Andalas Karya Mulia mampu menyelesaikan tugas secara baik dan jelas.**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase
1	Sangat setuju	36	53,7
2	Setuju	31	46,2
3	Cukup setuju	0	0
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
	Jumlah	67	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Andalas Karya Mulia mampu menyelesaikan tugas secara baik dan jelas yang berjumlah 67 orang responden. Dari tabel diatas dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 36 orang atau 53,7%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 31 orang atau 46,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan perusahaan ini mampu menyelesaikan tugas secara baik untuk pekerjaan dengan efektif agar pelaksanaan kerja agar dapat berjalan dengan semestinya.

### 5. Karyawan PT. Andalas Karya Mulia Selalu Bekerja Dengan Teliti.

Ketelitian dalam bekerja merupakan salah satu bentuk yang diinginkan oleh perusahaan dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Teliti dalam bekerja meruoakan salah satu sikap yang dilakukan agar pekerjaan tersebut tidak dilakukan dua kali dan berulang-ulang dengan kesalahan yang sama. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan selalu bekerja dengan teliti dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 5.28**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Andalas Karya Mulia Selalu Bekerja Dengan Teliti**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase
1	Sangat setuju	19	28,3
2	Setuju	28	41,7
3	Cukup setuju	16	23,8
4	Tidak setuju	6	8,9
5	Sangat tidak setuju	0	0
	Jumlah	67	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan dari tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Andalas Karya Mulia selalu bekerja dengan teliti berjumlah 67 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 19 orang atau 28,3%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 28 orang atau 41,7%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 16 orang atau 23,8%. Karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 6 orang atau 8,9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan selalu bekerja dengan teliti tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini selalu teliti dalam bekerja. Sehingga karyawan yang bekerja mampu bekerja dengan teliti.



## 6. Karyawan PT. Andalas Karya Mulia Mampu Bekerja Secara Profesional.

Profesional dalam bekerja merupakan salah satu bentuk dan bijakan dari perusahaan yang dilakukan untuk karyawan, dengan penyelesaian profesional ini merupakan salah satu bentuk kebijakan kerja yang dilakukan secara baik. Dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efektif akan memperbaiki prinsip pertanggung jawaban dengan baik dan efisien. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan mampu bekerja secara profesional dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 5.29**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Andalas Karya Mulia Bekerja Secara Profesional.**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase
1	Sangat setuju	26	38,8
2	Setuju	17	25,3
3	Cukup setuju	20	29,8
4	Tidak setuju	4	5,9
5	Sangat tidak setuju	0	0
	Jumlah	67	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Andalas Karya Mulia bekerja secara profesional yang berjumlah 67 orang responden. Dari tabel diatas dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 26 orang atau 38,8%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 17 orang atau 25,3%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 20 orang atau 29,8%. Karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 4 orang atau 5,9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan secara profesional.

## 7. Karyawan PT. Andalas Karya Mulia Mampu Bekerja Dengan Keterampilan Yang Baik.

Menyelesaikan pekerjaan dengan keterampilan yang baik mampu meningkatkan kinerja dengan baik dan produktivitas kerja yang sejalan dengan keinginan perusahaan. Dengan menyelesaikan keterampilan standar yang baik dan sesuai dengan perusahaan maka karyawan mampu berjalan dengan baik dan karyawan bekerja dengan baik. Untuk melihat hasil tanggapan respon mengenai karyawan mampu bekerja dengan keterampilan yang baik dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 5.30**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Andalas Karya Mulia Bekerja Dengan Keterampilan Yang baik.**

No	Alternatif Jawaban Respoden	Frekuensi	Presentae
1	Sangat setuju	28	41,7
2	Setuju	18	26,8
3	Cukup setuju	15	22,3
4	Tidak setuju	6	8,9
5	Sangat tidak setuju	0	0
	Jumlah	67	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT.Andalas Karya Mulia bekerja dengan keterampilan yang baik yang berjumlah 67 orang responden. Dari tabel diatas dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab snagat setuju berjumlah 28 orang atau 41,7%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 18 orang atau 26,8%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 15 orang atau 22,3%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 6 orang atau 8,9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini mengikutin dan mnyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keterampilan yang baik.

### 8. Karyawan PT. Andalas Karya Mulia Tidak Pernah Melakukan Penundaan Kerja.

Penundaan pekerjaan yang diberikan maka akan memberikan semangat kerja bagi karyawan yang bekerja dengan baik, karena dengan penundaan yang diberikan akan mempermudah pekerjaan karyawan, karena dengan karyawan tidak menunda pekerjaan maka akan mempermudah dirinya dalam bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Andalas Karya Mulia tidak pernah melakukan penundaan kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 5.31**

#### **Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Andalas Karya Mulia Tidak Pernah Melakukan Penundaan Kerja.**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase
1	Sangat setuju	21	31,3
2	Setuju	26	38,8
3	Cukup setuju	11	16,4
4	Tidak setuju	9	13,4
5	Sangat tidak setuju	0	0
	Jumlah	67	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden Mengenai karyawan PT. Andalas Karya Mulia tidak pernah melakukan penundaan kerja yang berjumlah 67 orang responden. Dari tabel diatas dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 21 orang atau 31,3%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 26 orang atau 38,8%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 11 orang atau 16,4%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 9 orang atau 13,4%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan tanpa menunda dan melalaikan pekerjaan.

## 9. Karyawan PT. Andalas Karya Mulia Memiliki Tingkat Kelalaian Kerja Yang Rendah.

Kesalahan kerja dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang dilakukan adalah salah satu bentuk dan sikap yang ada pada diri karyawan merupakan hal yang lumrah untuk dimaklumi, karena kesalahan kerja yang belum fatal masih bisa diperbaiki. Dengan demikian dengan kesalahan kerja yang rendah akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri, tapi apabila kesalahan kerja itu tinggi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Andalas Karya Mulia memiliki tingkat kelalaian kerja yang rendah dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.32**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Andalas Karya Mulia Memiliki Tingkat Kesalahan Kerja Yang Rendah.**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase
1	Sangat setuju	17	25,3
2	Setuju	25	37,3
3	Cukup setuju	15	22,3
4	Tidak setuju	10	14,9
5	Sangat tidak setuju	0	0
	Jumlah	67	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Andalas Karya Mulia memiliki tingkat kesalahan kerja yang rendah yang berjumlah 67 orang responden. Dari tabel diatas dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 17 orang atau 25,3%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 25 orang atau 37,3%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 15 orang atau 22,3%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 10 orang atau 14,9%.

Jadi dapat disimpulkan mayoritas tanggapan rsponden mengenai karyawan PT. Andalas Karya Mulia memiliki tingkat kesalahan kerja yang rendah tersebut ialah setuju, hal

ini dikarenakan bahwa karyawan masih ada beberapa kesalahan kerja yang didapatinya karena ada teknik baru atau strategi baru dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

## 10. Karyawan PT. Andalas Karya Mulia Mampu Meningkatkan Produktivitas Kerja Yang Baik.

Kinerja karyawan sangat penting bagi sebuah instansi atau perusahaan karena hal ini mempengaruhi tercapainya suatu tujuan yang diharapkan oleh sebuah instansi atau perusahaan, apabila karyawan tidak bekerja secara produktif dan efisien maka karyawan tidak lagi menjadi modal penting bagi perusahaan. Produktivitas adalah waktu habis guna untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dalam bekerja, dalam rangka mencapai hasil yang diharapkan berdasarkan deskripsi pekerjaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Andalas Karya Mulia mampu meningkatkan produktivitas kerja yang baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.33**  
**Tanggapan responden mengenai Karyawan PT. Andalas Karya Mulia mampu meningkatkan produktivitas kerja yang baik**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase
1	Sangat setuju	25	37,3
2	Setuju	21	31,3
3	Cukup setuju	12	17,9
4	Tidak setuju	9	13,4
5	Sangat tidak setuju	0	0
	Jumlah	67	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas tanggapan responden mengenai mengenai karyawan PT. Andalas Karya Mulia mampu meningkatkan produktivitas kerja yang baik yang berjumlah 67 orang responden. Dari tabel diatas dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 25 orang atau 37,3%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 21 orang atau 31,3%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 12 orang atau 17,9%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 9 orang atau 13,4%.

Jadi dapat disimpulkan mayoritas tanggapan responden mengenai tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan ini memiliki pekerjaan yang efektif agar pelaksanaan kerja berjalan dengan semestinya.

### 11. Karyawan PT. Andalas Karya Mulia Selalu Hadir Tepat Waktu Dalam Bekerja.

Hadir tepat waktu dalam bekerja merupakan salah satu cara untuk mendisiplinkan diri dengan cara sederhana ini akan terbiasa untuk berperilaku disiplin dan akan banyak hal yang dapat diselesaikan lebih cepat dari pada jika kamu datang telat. Bisa belajar untuk dapat lebih menghargai seseorang. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Andalas Karya Mulia selalu hadir tepat waktu dalam bekerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 5.34**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Andalas Karya Mulia Selalu Hadir Tepat Waktu Dalam Bekerja.**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase
1	Sangat setuju	27	40,2
2	Setuju	17	25,3
3	Cukup setuju	15	22,3
4	Tidak setuju	8	11,9
5	Sangat tidak setuju	0	0
	Jumlah	67	100

Sumber: Data Primer,2021

Berdasarkan tabel diatas tanggapan responden mengenai karyawan PT. Andalas Karya Mulia selalu hadir tepat waktu dalam bekerja yang berjumlah 67 orang responden. Dari tabel diatas dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 27 orang atau 40,2%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 17 orang atau 25,3%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 15 orang atau 22,3%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 8 orang atau 11,9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan ingin karyawannya disiplin dalam melakukan segala pekerjaan agar tidak terjadi penunpukan kerjaan.

## 12. Karyawan PT. Andalas Karya Mulia Menyelesaikan Tugas Dengan Ketepatan Yang Baik.

Menyelesaikan tugas dengan ketepatan yang baik adalah salah satu hal yang diinginkan oleh setiap perusahaan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Dengan pekerjaan yang tepat dan sesuai maka akan memudahkan perusahaan terhadap karyawan itu sendiri. Ketepatan kerja merupakan sikap dari bentuk disiplin kerja karyawan yang secara langsung dilakukan oleh karyawan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai menyelesaikan tugas dengan ketepatan yang baik dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 5.35**  
**Tanggapan responden mengenai Karyawan PT. Andalas Karya Mulia menyelesaikan tugas dengan ketepatan yang baik**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase
1	Sangat setuju	16	23,8
2	Setuju	26	38,8
3	Cukup setuju	14	20,8
4	Tidak setuju	11	16,4
5	Sangat tidak setuju	0	0
	Jumlah	67	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas tanggapan responden mengenai karyawan PT. Andalas Karya Mulia menyelesaikan tugas dengan ketepatan yang baik yang berjumlah 67 orang responden. Dari tabel diatas dijelaskan bahawa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang atau 23,8%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 26 orang atau 38,8%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 14 orang atau 20,8%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 11 orang atau 16,4%.



Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan ingin karyawannya selalu menyelesaikan tugas kerjaan dengan waktu yang tepat,

**13. Karyawan PT. Andalas Karya Mulia Memiliki kehadiran yang lebih jelas dibandingkan izin dalam bekerja.**

Kehadiran karyawan sendiri bisa mudah diukur dari absensi atau presentase kehadiran. Ada banyak waktu karyawan yang datang terlambat, absen tanpa keterangan, hingga izin tidak bekerja. Jika karyawan sering terlambat atau absen, sebaiknya cari tahu apa penyebabnya karena ada kemungkinan mempengaruhi produktivitas segenap karyawan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Andalas Karya Mulia memiliki kehadiran yang jelas dibandingkan izin dalam bekerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 5.36**

**Tanggapan respnden mengenai karyawan PT. Andalas Karya Mulia kehadiran yang lebih jelas dibandingkan dalam bekerja**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase
1	Sanagat setuju	20	29,8
2	Setuju	26	38,8
3	Cukup setuju	18	26,8
4	Tidak setuju	3	4,4
5	Sangat tidak setuju	0	0
	Jumlah	67	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas tanggapan responden mengenai karyawan PT. Andalas Karya Mulia kehadiran yang lebih jelas dibandingkan dalam bekerja berjumlah 67 orang responden. Dari tabel diatas dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 20 orang atau 29,8%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 26 orang atau 38,8%.

Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 18 orang atau 26,8%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 3 orang atau 4,4%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan mayoritas responden mengenai tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa pengawasan perusahaan dalam bekerja sangat ketat sehingga membuat kehadiran karyawan lebih jelas dibanding izinnya.



**Tabel 5.37**  
**Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Produktivitas Kerja (Y) pada PT. Andalas Karya Mulia pekanbaru**

Pernyataan	Frekuensi					Skor
	5	4	3	2	1	
<b>Kuantitas</b>						
Karyawan memiliki proses kerja yang baik dan efektif	26	21	20	0	0	274
Bobot nilai	130	84	60	0	0	
Karyawan PT. Andalas Karya Mulia memiliki kesalahan kerja yang sedikit	20	28	19	0	0	269
Bobot nilai	100	112	57	0	0	
Karyawan PT. Andalas Karya Mulia memiliki waktu kerja yang efektif	30	37	0	0	0	298
Bobot nilai	150	148	0	0	0	
<b>Kualitas kerja</b>						
Karyawan PT. Andalas Karya Mulia mampu menyelesaikan tugas secara baik dan jelas	36	31	0	0	0	304
Bobot nilai	180	124	0	0	0	
Karyawan PT. Andalas Karya Mulia selalu bekerja dengan teliti	19	28	16	6	0	267
Bobot nilai	95	112	48	12	0	
Karyawan PT. Andalas Karya Mulia mampu bekerja secara professional	26	17	20	4	0	266
Bobot nilai	130	68	60	8	0	
Karyawan PT. Andalas Karya Mulia mampu bekerja dengan keterampilan yang baik	28	18	15	6	0	269
Bobot nilai	140	72	45	12	0	
<b>Semangat Kerja</b>						
Karyawan PT. Andalas Karya Mulia tidak pernah melakukan penundaan kerja	21	26	11	9	0	260
Bobot nilai	105	104	33	18	0	
Karyawan PT. Andalas Karya Mulia memiliki tingkat kelalaian kerja yang rendah	17	25	15	10	0	250
Bobot nilai	85	100	45	20	0	
Karyawan PT. Andalas Karya Mulia mampu meningkatkan produktivitas kerja yang efektif	25	21	12	9	0	263

Bobot nilai	125	84	36	18	0	
<b>Disiplin Kerja</b>						
Karyawan PT. Andalas Karya Mulia selalu hadir tepat waktu dalam bekerja	27	17	15	8	0	264
Bobot nilai	135	68	45	16	0	
Karyawan PT. Andalas Karya Mulia menyelesaikan tugas dengan ketepatan yang baik	26	16	14	11	0	258
Bobot nilai	130	64	42	22	0	
Karyawann PT. Andalas Karya Mulia memiliki kehadiran yang lebih jelas dibandingkan izin dalam bekerja	20	26	18	3	0	244
Bobot nilai	100	104	34	6	0	
Total Skor						3.486
Skor Tertinggi						304
Skor Terendah						205
Kriteria Penilaian						Baik

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat presentase tertinggi berada pada indikator yaitu produkrivitas yang dilakukan PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru karyawan PT. Andalas Karya Mulia mampu menyelesaikan tugas secara baik dan jelas dengan skor sebanyak 304. Dan yang paling rendah berada pada indikator karyawan PT. Andalas Karya Mulia memiliki tingkat kelalaian yang rendah dengan skor sebanyak 205.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal :  $\Sigma \text{ item} \times \text{ bobot tertinggi} \times \Sigma \text{ responden}$

$$13 \times 5 \times 67 = 4.355$$

Skor minimal :  $\Sigma \text{ item} \times \text{ bobot terendah} \times \Sigma \text{ responden}$

$$13 \times 1 \times 67 = 871$$

Rata-rata : Skor Maksimal – Skor Mminimal

5

$$: \frac{4.355 - 871}{5}$$

$$: 697$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel prestasi kerja karyawan pada PT. Andalas

Karya Mulia Pekanbaru dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat baik	: 4.355 – 3.484
<b>Baik</b>	<b>: 3.484 – 2.613</b>
Cukup Baik	: 2.613 – 1.742
Tidak baik	: 1.742 - 871
Sangat tidak baik	: 871 - 697

Berdasarkan data tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel produktivitas kerja karyawan pada PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru sebesar 3.486 pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 3.484 – 2.613 yang termasuk kategori baik. Hal ini dikarenakan bahwa hasil tanggapan responden menilai bahwa karyawan memiliki produktivitas kerja yang baik dengan memberikan kesempatan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan target kerja karyawan.

## **5.5 Analisa Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru.**

### **5.5.1 Uji Asumsi Klasik**

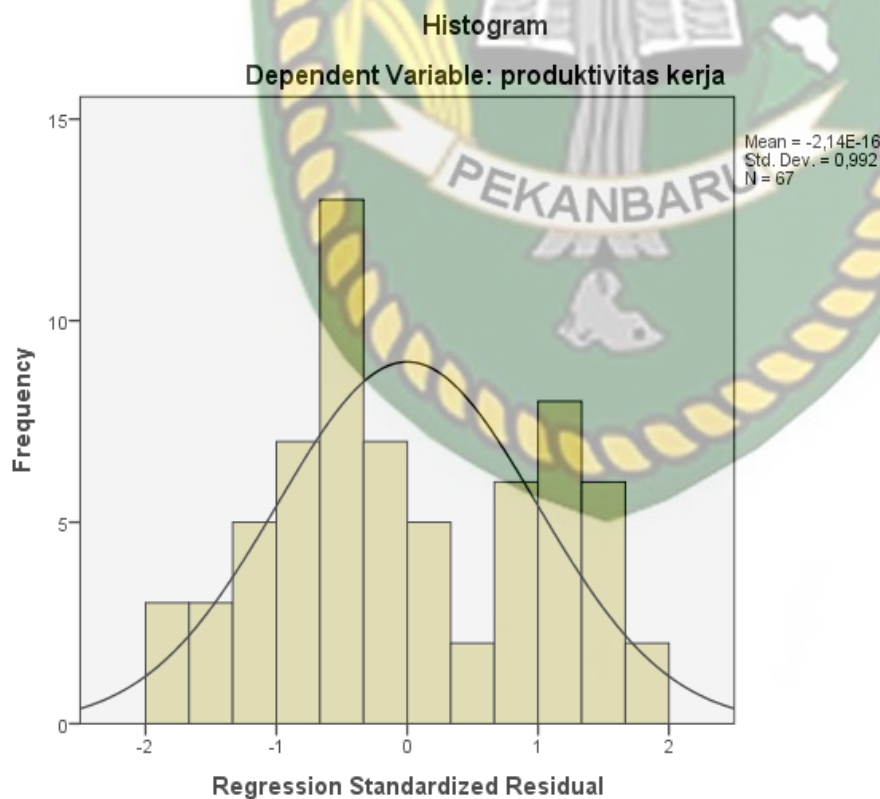
#### **a. Uji Normalitas**

Uji normalis adalah uji yang digunakan untuk melihat data itu normal atau tidak yang memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi variabel atau residual memiliki

distribusi normal. Salah satu cara yang mudah untuk melihat normalitas data adalah melihat histogram dan melihat norma probability plots. Asumsi dari histogram tersebut adalah:

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

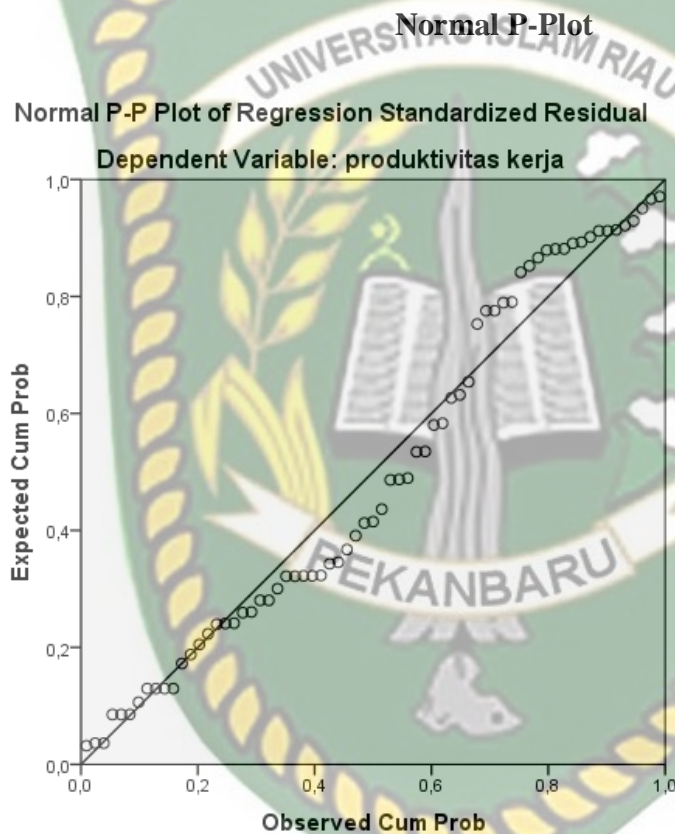
**Gambar 5.1**  
**Uji Histogram**



Dari gambar diatas diketahui bahwa uji normalitas menggunakan pendekatan histogram.berdasarkan gambar yang ditunjukkan bahwa garis diagonal antara sumbu X dan Y

sejalan meningkat dan tidak bergelombang seiring mengikuti garis yang sebenarnya sampai garis frekuensi. Jadi dapat disimpulkan bahwa melalui pendekatan histogram peneliti dapat berdistribusikan normal. Dan adapun pendekatan yang digunakan selain uji histogram ialah grafik normal P-Plot yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Gambar 5.2**



Dari gambar diatas adalah gambar uji normalis menggunakan pendekatan normal P-Plot. Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa bulat-bulat mengikuti garis diagonal antara sumbu X dan sumbu Y tidak berjauhan dari sekitar garis frekuensi tersebut. Berdasarkan gambar tersebut dilihat bahwa garis sumbu masih mengarah sejalan dan mengikuti garis sumbu Y. Jadi dapat diartikan bahwa uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan normal P-Plot berdistribusi normal.

### b. Analisis Regresi Linier sederhana

Analisis regresi linier sederhana dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dari penelitian yang sudah dirumuskan sebelumnya, yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Adapun nilai regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat lihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 5.38**  
**Analisis Regresi Linier Sederhana**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9,476	2,180		4,347	,000
	PENGAWASA	,676	,047	,874	14,467	,000
	N					

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Dari tabel diatas diketahui analisis regresi linier sederhana, maka bentuk persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + e$$

$$Y = 9,476 + 0,676 X_1 + e$$

Kesimpulannya

X : pengawasan kerja

Y : produktivitas kerja

a : konstanta

b1 : koefisien regresi antara pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja

Dari penjelasan tersebut, maka dapat diimplementasikan sebagai berikut:



- a) Nilai konstanta dari variabel ( Y ) sebesar 9,476 artinya jika variabel pengawasan kerja satuan nilainya adalah (1), maka produktivitas akan tetap berada pada 9,476. Artinya PT. Andalas Karya Mulia tidak melaksanakan pengawasan kerja dengan baik dan sesuai dengan keinginan perusahaan maka produktivitas kerja karyawan akan tetap pada 9,476 atau 94,76%.
- b) Koefisien regresi dari variabel pengawasan kerja. Jika satuan nilai dari pengawasan kerja memiliki coefficient ( b1 ) = 0,676. Hal ini berarti setiap ada pengawasan kerja yang dilakukan perusahaan secara baik dan dapat memberikan kemudahan karyawan untuk melakukan pengawasan kerja, maka tingkat kinerja karyawan akan meningkat 67,6%.

## 2. Uji Hipotesis

### a. Koefisien Determinasi ( R<sup>2</sup> )

Bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependent pada pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besaran nilainya ( *Adjusted R<sup>2</sup>* ) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu tekanan ketaatan, kompleksitas tugas, efikasi diri, tekanan anggaran waktu terhadap *audi judgment*. Nilai ( *Adjusted R<sup>2</sup>* ) mempunyai interval antara 0 dan 1. Untuk melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.39**  
**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,874 <sup>a</sup>	,763	,759	4,17793

a. Predictors: (Constant), PENGAWASAN

Berdasarkan tabel diatas ialah koefisien determinasi ( $R^2$ ) dalam penelitian ini dan dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat  $R = 0,874$ . Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Andalas Karya Mulia yaitu sebesar 0,874 atau 87,4%.

Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan sejalan dengan tingkat hubungan yang tinggi. Dari analisis data diatas diketahui bahwa besarnya  $R Square$  0,763. Hal ini berarti 76,3% variabel produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh pengawasan kerja. Sedangkan sisanya ( $100\% - 76,3\% = 23,7\%$ ) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

#### **b. Uji T Parsial**

Uji T Parsial ialah uji yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen secara parsial digunakan uji statistic t (Uji-T). Pengujian statistic ini dilakukan dengan melihat taraf signifikan ( $p$  value), jika taraf signifikansi yang memiliki nilai perhitungan dibawah (lebih besar) dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Adapun tanda (-) atau (+) dari Beta dan t menunjukkan arah pengaruh variabel. Apabila (-) maka variabel tersebut berpengaruh negative, artinya akan menurunkan kepuasan pelanggan dan apabila (+) maka berpengaruh positif yang berarti dengan peningkatan variabel tersebut akan meningkatkan produktivitas kerja. Adapun hasil uji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.40**  
**Uji T Parsial**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,476	2,180		4,347	,000
	PENGAWASA	,676	,047	,874	14,467	,000
	N					

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa menggunakan Uji T Parsial yaitu nilai t-hitung untuk variabel pengawasan kerja (X) = memiliki nilai t hitung 14,467 > dan T tabel 1,666 dengan nilai signifikansi 0,000 yaitu ( 14,467 > 1,666 ). Jadi dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima artinya pengawasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru.

## 5.6 Pembahasan Hasil Penelitian

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru. Dengan melihat pengawasan kerja yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan, maka akan dilihat juga bagaimana cara perusahaan untuk mengevaluasi produktivitas karyawan.

Berdasarkan pengujian statistik menggunakan uji t parsial, menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel. Dan dapat simpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima artinya pengawasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru. Besarnya kontribusi pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Andalas Karya Mulia ialah sebesar 0,896 atau 89,6% yang berpengaruh kuat.

Skor presentase tertinggi berada pada indikator pengawasan yang dilakukan PT. Andalas Karya Mulia berdasarkan kelalaian dan kesalahan fatal karyawan, hal ini

dikarenakan bahwa pengawasan kerja yang dilakukan oleh perusahaan untuk menilai kelalaian dari karyawan yang bekerja dan menilai laporan dari anggota karyawan akibat dari kelalaiannya tersebut. Namun apabila karyawan terdapat kesalahan yang sangat fatal yang merugikan perusahaan, maka akan dilakukan pengawasan secara mendadak.

Dan skor presentase terendah berada pada indikator PT. Andalas Karya Mulia mengawasi karyawan dengan kebijakan dan pengolahan yang efektif, hal ini dikarenakan bahwa pengawasan yang dilakukan perusahaan kurang sesuai dengan kebijakan pengolahan produktivitas karyawan yang efektif.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ajeng Andriani pada tahun 2019 yang berjudul pengaruh pengawasn terhadap produktivitas kerja pada PT. Tijaya Surya Sentosa Cabang Semarang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktovitas kerja karyawan pada PT. Trijaya Surya Sentosa Cabang Semarang. Dan penelitian yang dilakukan oleh Kartika Legawati pada tahun 2014 yang berjudul pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan pabrik PT. Pelita Agung Agrindustri di Duri.

PT. Andalas Karya Mulia memiliki pengawasan yang ketat dan tidak sesuai dengan batas waktu yang ditentukan oleh prosedur perusahaan, dan tujuan dari pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan ini ialah untuk meningkatkan

## BAB VI

### PENUTUP

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian maka yang akan dijadikan kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat Hubungan yang kuat antara Pengawasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT Andalas Karya Mulia Pekanbaru
2. Skor presentase tertinggi berada pada indikator pengawasan PT. Andalas Karya Mulia dilakukankarena adanya kelalaian karyawan dalam bekerja, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan melalukan pengawasan kepada karyawan dalam bidang maintenance jika kesalahan yang terjadi secara fatal dan kesalahan yang dapat menurunkan dan menjatuhkan perusahaan
3. Skor terendah barada pada indikator PT. Andalas Karya Mulia mengawasi karyawan dengan kebijakan dan pengelolaan yang efektif, hal ini dikarenakan bahwa pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan kurang sesuai dengan kebijakan pengolahan produkrivitas karyawan yang efektif
4. Pengawasan kerja bepengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Andalas Karya Mulia Pekanbaru

## 6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka adapun saran-saran oleh peneliti dapat dilihat sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan diharapkan dapat ditingkatkan pengawasan kerja guna untuk melihat dan mengantisipasi karyawan agar semakin berjalan nya produktivitas kerja didalam sebuah perusahaan.
2. Bagi perusahaan juga diharapkan untuk mengevaluasi lebih detail dan mendalam apabila terdapat kesalahan kerja karyawan dan tindakan yang fatal sehingga karyawan tidak terjadi lagi baik dalam pengawasan maupun tidak dalam pengawasan.
3. Bagi peneliti diharapkan untuk memahami dan mengimplementasikan pengetahuan dari hasil penelitian ini agar mampu untuk mempelajari apa saja yang harus di benahi dalam pelaksanaan pengawasan kerja dan produktivitas kerja karyawan.
4. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti lebih dalam mengenai variabel lainnya untuk melihat apa saja yang akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Fayol, Henry. 2016. *General And Industrial Management*, diterjemahkan oleh Constance Storss London : Ravenoi Books
- Guntur, Tarigan. 2014. *Aspek-Aspek Pengawasan Kerja*. Jakarta: Salemba Empat
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, 2013, *Manajemen ; Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE
- Koontz, Harold, 2012. *Principle of Management*: diterjemahkan oleh : Gunawan Hutahuruk. Jakarta: Penerbit Jakarta
- Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Manullang, 2013, *Dasar-Dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Muchdarsyah, Sinungan, 2012. *Dasar-Dasar Teknik Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Muchdarsyah, Sinungan, 2013. *Produktivitas apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara
- Muchdarsyah, Sinungan, 2014. *Produktivitas apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor : In Media.
- Newman, H Wiliam 2013. *Administration In Action*. Englewood : Chift NJ : Prentice Hall
- R.Terry, George. 2011. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Robert, Mokler, 2013. *Management Control Process*, Alih Bahasa Hani Handoko, Jakarta: Bumi Aksara
- Rivai, Veithzal dan Jauvani Sagala, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. edisi kedua, cetakan ke-5, PT. Raja Grafindo Persada, Depok

Sedarmayanti. 2011. *Tata kerja dan produktifitas kerja*. Bandung : Mandar Maju

Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi 1 cetak 1*. Jakarta

Sukandarrumidi. 2014. *Metodologi Penelitian: Petunjuk Praktis untuk Peneliti Pemula*.

Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung: Alfabeta

Umar, Husein. 2014. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

