

**PENGARUH PENGAWASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KARYAWAN (Kasus Bagian Pengolahan PT. Mitra Aung Swadaya  
(MAS) Kecamatan Kelayang Kabupaten Indragiri Hulu)**

By:

Rofli Sulistiyo Baktiyasa<sup>1</sup> & Lena farida<sup>2</sup>

Roflisulistiyo13@gmail.com

<sup>1</sup> mahasiswa Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau

<sup>2</sup>Dosen Administrasi Bisnis Ilmu Social Dan Ilmu Politik Universitas Riau Kampus Bina Widya  
Km. 12,5 Simpang Baru Panam, Pekanbaru, 28293

Abstrak

Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Kasus Bagian Pengolahan PT. Mitra Agung Swadaya (MAS) Kecamatan Kelayang Kabupaten Indragiri Hulu) Penelitian ini berlokasi di Jalan Lintas Selatan, Desa, Sungai Golang, Kecamatan, Kelayang Kabupaten, Indragiri Hulu Proinsi Riau. Populasi penelitian ini adalah semua pegawai di PT. Mitra Agung Swadaya (MAS) bagian pengolahan yang berjumlah 49 orang. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS. Teknik sampling yang dipakai adalah metode sensus dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji-t dan uji f untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian.

Hasil analisis dengan program SPSS, didapatkan hasil bahwa hubungan antara Pengawasan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dengan Produktivitas Karyawan (Y) mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Secara simultan variabel Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Secara parsial, Pengawasan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, sedangkan variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Kata Kunci : Pengawasan Kerja, Disiplin Kerja, Produktivitas Karyawan

***INFLUENCE OF WORK SUPERVISION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY (CASE PROCESSING PART PT. MITRA AGUNG SWADAYA (MAS) DISTRICT OF KELAYANG INDRAGIRI HULU)***

By :

*Rofli Sulistiyo Baktiyasa1 & Lena farida2*

*Roflisulistiyo13@gmail.com*

*1Mahasiswa Business Administration Faculty of Social Studies University of Riau  
2Dosen Business Administration Faculty of Social Studies University of Riau Campus Bina  
Widya Km. 12,5 Simpang Baru Panam, Pekanbaru, 28293*

*Abstrack*

*This study was to determine the Influence of Work Supervision And Work Discipline on Employee Productivity (Case Processing Part PT. Mitra Agung Swadaya (MAS) District of Kelayang Indragiri Hulu). This research is located in South Cross Street, Sungai Golang Village, District Of Kelayang Indragiri Hulu. The population of this study were all employees in PT. Mitra Agung Swadaya (MAS) part processing numbering 49 people. Data analysis in this study using SPSS. Sampling technique is a method uses census and testing techniques used in this study include validity test, reliabilitas test, multiple linier, regression analysis, t-test and f-test to test and prove the research hypothesis.*

*Result of analysis with spss program, the result of relationship between supervision of work (X1) and discipline work (X2) with employee productivity (Y) has a very strong relationship. Partially, supervision of work (X1) have a significant effect on employee productivity, while the work discipline variable(X2) have a significant effect on employee productivity.*

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

## 1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan pada dasarnya ingin memiliki sumber daya manusia yang mampu bekerja dengan sangat baik. Namun pada kenyataannya masing-masing karyawan dalam suatu organisasi memiliki karakteristik yang berbeda-beda yang memungkinkan terjadinya berbagai permasalahan. **Siagian (1990:107)** menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan pengawasan adalah proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan demikian pengawasan dapat mencapai disiplin kerja.

Namun, yang ditemui di lapangan pengawasan yang kurang, dimana dapat dilihat dari beberapa fenomena sehubungan dengan pengawasan diantaranya :

(1) pimpinan jarang menegur pegawai yang meninggalkan kantor disaat jam kerja, dimana pimpinan hanya menanyakan kepada pegawai lain kemana pegawai tersebut pergi, (2) pimpinan jarang menindak lanjuti pegawai yang telat masuk kantor dan yang jarang ikut apel pagi, dimana hanya menanyakan berapa jumlah pegawai yang hadir per bidangnya.

disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi dalam perusahaan secara otomatis akan menghasilkan kinerja yang berkualitas. Dengan demikian tercapainya sebagian tujuan suatu perusahaan, karena suatu perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang

lengkap, melainkan juga tergantung pada sumber daya manusia.

Produktivitas kerja karyawan di pabrik dapat ditunjukkan oleh kapasitas olah pabrik, dimana data standar operasional kapasitas terpasang Pabrik Kelapa Sawit adalah 60 Ton TBS/Jam dengan utilisasi adalah 100%. Pencapaian target sesuai dengan standar operasional tersebut dipengaruhi oleh berbagai hal yaitu:

- a) Kesiapan unit mesin-mesin beroperasi secara stabil, sehingga unit mesin-mesin dapat beroperasi sesuai dengan kapasitasnya. Hal ini dipengaruhi oleh ketangguhan, kesiapan dan reaksi cepat dari tenaga kerja divisi perawatan mesin dan listrik (*Maintenance and Electrical*).
- b) Penguasaan pengoperasian unit mesin pabrik, hal ini dipengaruhi oleh tenaga kerja divisi pengolahan (*Processing*).
- c) Kualitas produksi dan analisa unit kinerja mesin pabrik, hal ini dipengaruhi oleh ketelitian tenaga kerja divisi laboratorium (*Quality Control*).

PT. Mitra Agung Swadaya (Mas) adalah sebuah perusahaan yang terletak di Desa Pulau Sengkilo, Kecamatan Kelayang, Kabupaten Indragiri Hulu, Propinsi Riau bergerak di bidang kelapa sawit serta pengolahannya menjadi CPO. Sebagai perusahaan yang cukup besar PT Mitra Agung Swadaya (MAS) tidak bisa mengabaikan produktivitas karyawan. Karena tentunya hal ini sangat menentukan keberhasilan perusahaan di masa yang akan datang.

PT. Mitra Agung Swadaya (MAS) ini mempunyai karyawan yang terdiri atas karyawan kebun dan karyawan pabrik, namun dalam menjalankan aktivitas sehari-hari masing-masing karyawan ini akan di pimpin oleh satu orang manajer yaitu manajer kebun dan manajer pabrik. Tetapi

sebagai pimpinan puncak tetap di pimpin oleh manajer puncak yaitu pimpinan keseluruhan daripada perusahaan ini disebut dengan mill manager. Dalam penelitian ini, untuk memudahkan penulis dalam mengambil data dan mencari informasi dari perusahaan maka penulis membatasi penelitian ini hanya pada karyawan pabrik bagian pengolahannya saja.

Dengan memiliki pengawasan dan disiplin yang baik dan kondusif secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja, motivasi, loyalitas kerja dan produktivitas kerja, serta akan mempermudah dalam mencapai tujuan-tujuan yang di inginkan perusahaan (wawancara dengan manajer pengolahan).

PT. Mitra Agung Swadaya (MAS) sendiri sudah berupaya menciptakan pengawasan dan disiplin kerja yang kondusif dengan menyuruh karyawan memakai fasilitas dan perlengkapan sebaik mungkin yaitu mulai dari menyuruh karyawan memakai peindung, alat peredam suara, sepatu boot, masker, serta perlengkapan lain demi menjaga keselamatan serta kesehatan karyawan. Dalam hal pelayanan kesehatan perusahaan juga memberikan fasilitas seperti klinik khusus karyawan PT. Mitra Agung Swadaya (MAS) dan fasilitas lainnya disediakananya tempat bagi karyawan yang ingin beristirahat di sebuah ruangan khusus, dan kebersihan lingkungan yang terjaga dengan baik.

Rendahnya produktivitas dapat tercermin pada tingkat konsisten serta kemangkiran atau absensi karyawan, semakin tingkat kemangkiran maka jelas tergambar bahwa karyawan merasa kurang puas atau tidak nyaman dalam bekerja hal inilah yang berdampak buruk bagi tercapainya target yang diinginkan. Begitu pula yang terjadi pada PT. Mitra Agung Swadaya (MAS), dimana dapat di lihat pada tabel berikut

**Tabel I.1**  
**Tingkat Kehadiran Karyawan pada PT.**  
**Mitra Agung Swadaya (MAS)**  
**Tahun 2014- 2015**

Tahun	Jumlah Karyawan (Tahun)	Efektif Kerja (Hari)	Keterangan			
			Sakit	%	Alpa	%
2014	44	307	7	15,9%	24	54,5%
2015	42	307	11	26,1%	19	45,2%

*Sumber: PT. Mitra Agung Swadaya (MAS)*

Dari tabel diatas terlihat bahwa absensi mengalami fluktuasi setiap tahunnya. Tingkat absensi tertinggi pada tahun 2014 yaitu sekitar 54,5%. dampak orang yang tidak hadir akan berimbas pada karyawan lainnya yang mengganti mereka tidak masuk kerja pada hari itu karena karyawan pengganti tentunya capek yang seharusnya istirahat mengumpulkan tenaga untuk keesokan harinya harus bekerja kembali untuk menggantikan temanya.

Perusahaan tentunya mempunyai tindakan bagi karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan. Bagi karyawan yg tidak hadir lebih dari 3 hari maka perusahaan akan mengeluarkan surat teguran dan jika masih tidak mendapat respon maka perusahaan akan mengeluarkan surat peringatan sampai 3 kali dan apabila masih mengulangi kesalahan maka perusahaan akan mengeluarkan karyawan tersebut dari perusahaan. Hal ini dilakukan oleh perusahaan untuk memberikan efek jera bagi karyawan.

Produktivitas juga mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai efektivitas dan efisiensi kinerja dalam kaitannya dengan penggunaan sumber daya. Orang sebagai sumber daya manusia

ditempat kerja termasuk sumber daya yang penting dan perlu diperhitungkan.

Untuk melihat jumlah data produksi pada PT. Mitra Agung Swadaya (MAS) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1.2**

**Jumlah data produksi PT. Mitra Agung Swadaya (MAS) Tahun 2014-2015**

Tahun	Total TBS (KG)	Produksi	
	Terima	Cpo	Inti
2014	175.135.75 3 kg	34.190.89 4 kg	8.414.66 4 kg
2015	161.913.45 7 kg	31.084.85 7 kg	7.671.46 2 kg

Sumber : PT. Mitra Agung Swadaya (MAS)

Dari Tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa total buah yang diolah mengalami penurunan dari tahun 2014 sampai 2015. Untuk periode januari 2014 s/d desember 2015 kapasitas olah tercapai hanya 161.913.457Kg TBS/Th dan tahun 2014 tercapai hanya 175.135.753 Kg TBS/Th. Produksi Crude Palm Oil (CPO) atau dikenal dengan minyak mentah kelapa sawit pada tahun 2015 mencapai 31.084.857 kg dan untuk tahun 2014 mencapai 34.190.894 kg. inti kelapa sawit (palm kernel oil) merupakan minyak nabati yang dapat dimakan berasal dari kelapa sawit pada tahun 2015 mencapai 7.671.462 kg dan pada tahun 2014 mencapai 8.414.664 kg.

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan baku, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan.

Berdasarkan latar belakang di atas menyebabkan timbulnya keinginan penulis untuk mengana lisa sejauh mana faktor disiplin dan pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Oleh karena

itu peneliti tertarik mengadakan penelitian yang berjudul:

**“PENGARUH PENGAWASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Kasus Bagian pengolahan PT Mitra Agung Swadaya (MAS) Kecamatan Kelayang Kabupaten Indragiri Hulu)”**

**A. Kerangka Teori**

**1 pengawasan kerja**

Pengawasan bisa didefinisikan sebagai suatu usaha sistematis oleh manajemen bisnis untuk membandingkan kinerja standar, rencana, atau tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu untuk menentukan apakah kinerja sejalan dengan standar tersebut dan untuk mengambil tindakan penyembuhan yang diperlukan untuk melihat bahwa sumber daya manusia digunakan dengan seefektif dan seefisien mungkin didalam mencapai tujuan.

**George R. Terry (2006:395)** mengartikan pengawasan sebagai mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut **Kertonegoro (1998 : 163)** menyatakan pengawasan itu adalah proses melalui manajer berusaha memperoleh keyakinan bahwa kegiatan yang dilakukan sesuai dengan perencanaannya.

**Terry (dalam Sujamto, 1986 : 17)** menyatakan Pengawasan adalah untuk menentukan apa yang telah dicapai, mengadakan evaluasi atasannya, dan mengambil tindakan-tindakan korektif bila diperlukan untuk menjamin agar hasilnya sesuai dengan rencana. Selain itu menurut

Pelaksanaan kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan memerlukan pengawasan agar perencanaan yang telah di susun dapat terlaksana dengan

baik. Pengawasan dikatakan sangat penting karena pada dasarnya manusia sebagai objek pengawasan mempunyai sifat salah dan kekhilafan. Oleh karena itu manusia dalam organisasi perlu diawasi. Bukan mencari kesalahannya kemudian menghukumnya, tetapi mendidik dan membimbingnya. Menurut **Husnaini (2001:400)**, tujuan pengawasan adalah sebagai berikut:

- a. Menghentikan atau meniadakan kesalahan, penyimpangan, penyelewengan, pemborosan, dan hambatan
- b. Mencegah terulang kembalinya kesalahan, penyimpangan, pemborosan, dan hambatan.
- c. Meningkatkan kelancaran operasi perusahaan. Melakukan tindakan koreksi terhadap kesalahan yang dilakukan dalam pencapaian kerja yang baik.

**Donnelly, et all. (dalam Zuhad, 1996:302)** mengelompokkan pengawasan menjadi 3 Tipe pengawasan yaitu :

1. Pengawasan Pendahuluan (*preliminary control*).

Pengawasan yang terjadi sebelum kerja dilakukan. Pengawasan Pendahuluan menghilangkan penyimpangan penting pada kerja yang diinginkan yang dihasilkan sebelum penyimpangan tersebut terjadi. Pengawasan Pendahuluan mencakup semua upaya manajerial guna memperbesar kemungkinan bahwa hasil-hasil aktual akan berdekatan hasilnya dibandingkan dengan hasil-hasil yang direncanakan.

2. Pengawasan pada saat kerja berlangsung (*cocurrent control*).

1. Pengawasan umpan balik (*feedback control*)

Pengawasan *Feedback Control* yaitu mengukur hasil suatu kegiatan yang telah dilaksanakan, guna mengukur penyimpangan yang mungkin terjadi atau tidak sesuai dengan standar. Pengawasan yang

dipusatkan pada kinerja organisasional dimasa lalu. Tindakan korektif ditujukan ke arah proses pembelian sumber daya atau operasi-operasi aktual. Sifat kas dari metode-metode pengawasan feed back (umpan balik) adalah bahwa dipusatkan perhatian pada hasil-hasil historikal, sebagai landasan untuk mengoreksi tindakan-tindakan masa mendatang.

Adapun sejumlah metode pengawasan *feedback control* yang banyak dilakukan oleh dunia bisnis yaitu:

- a. Analisis Laporan Keuangan (*Financial Statement Analysis*)
- b. Analisis Biaya Standar (*Standard Cost Analysis*)
- c. Pengawasan Kualitas (*Quality Control*)
- d. Evaluasi Hasil Pekerjaan Pekerja (*Employee Performance Evaluation*)

Menurut **Gariffin (2004:167)** masing-masing langkah ini akan menjelaskan sebagai berikut:

1. Menetapkan Standar.

*Control Standard* adalah target yang menjadi acuan perbandingan untuk kinerja dikemudian hari. Standar yang ditetapkan untuk tujuan pengawasan harus diekspresikan dalam acuan yang dapat diukur. Strategi pengawasan harus konsisten dengan tujuan organisasi. Dalam penentuan standar, diperlukan pengidentifikasian indikator-indikator kinerja. Indikator kinerja adalah ukuran kinerja yang menyediakan informasi yang berhubungan langsung dengan objek yang diawasi. Standar bagi hasil kerja karyawan pada umumnya terdapat pada rencana keseluruhan maupun rencana-rencana bagian. Agar standar itu diketahui secara benar oleh karyawan, maka standar tersebut harus dikemukakan dan dijelaskan kepada karyawan sehingga karyawan akan memahami tujuan yang sebenarnya ingin dicapai.

2. Mengukur Kinerja

Pengukuran kinerja adalah aktivitas konstan dan kontinu bagi sebagian besar organisasi. Agar pengawasan berlangsung efektif, ukuran-ukuran kinerja harus valid. Kinerja karyawan biasanya diukur berbasis kuantitas dan kualitas output, tetapi bagi banyak pekerjaan, pengukuran kinerja harus lebih mendetail.

### 3. Membandingkan Kinerja dengan Standar

Tahap ini dimaksudkan dengan membandingkan hasil pekerjaan karyawan (actual result) dengan standar yang telah ditentukan. Hasil pekerjaan karyawan dapat diketahui melalui laporan tertulis yang disusun karyawan, baik laporan rutin maupun laporan khusus. Selain itu atasan dapat juga langsung mengunjungi karyawan untuk menanyakan langsung hasil pekerjaan atau karyawan dipanggil untuk menyampaikan laporannya secara lisan. Setelah membandingkan kinerja dengan standar, manajer dapat memilih salah satu tindakan: mempertahankan status quo (tidak melakukan apa-apa), mengoreksi penyimpangan, atau mengubah standar. Tindakan perbaikan diartikan sebagai tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan nyata yang menyimpang agar sesuai dengan standar atau rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk melaksanakan tindakan perbaikan, maka harus diketahui apa yang menyebabkan penyimpangan. Ada beberapa sebab yang mungkin menimbulkan penyimpangan, yaitu

1. Kekurangan faktor produksi
2. Tidak cakupnya pimpinan dalam mengorganisasi human resources dan resources lainnya dalam lingkungan organisasi
3. Sikap-sikap pegawai yang apatis dan sebagainya. Oleh karena itu, dalam proses pengawasan diperlukannya laporan yang dapat menyesuaikan bentuk-bentuk penyimpangan ke arah

pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya

Menurut **G. R. Terry dalam Sukama (1992, hal. 116)** proses pengawasan terbagi atas 4 tahapan, yaitu:

1. Menentukan standar atau dasar bagi pengawasan.
2. Mengukur pelaksanaan
3. Membandingkan pelaksanaan dengan standar dan temukanlah perbedaan jika ada.
4. Memperbaiki penyimpangan dengan cara-cara tindakan yang tepat.

**Maman Ukas (2004:338)** menyebutkan tiga unsur pokok atau tahapan-tahapan yang selalu terdapat dalam proses pengawasan, yaitu:

1. Ukuran-ukuran yang menyajikan bentuk-bentuk yang diminta. Standar ukuran ini bisa nyata, mungkin juga tidak nyata, umum ataupun khusus, tetapi selama seorang masih menganggap bahwa hasilnya adalah seperti yang diharapkan.
2. Perbandingan antara hasil yang nyata dengan ukuran tadi. Evaluasi ini harus dilaporkan kepada khalayak ramai yang dapat berbuat sesuatu akan hal ini.
3. Kegiatan mengadakan koreksi. Pengukuran-pengukuran laporan dalam suatu pengawasan tidak akan berarti tanpa adanya koreksi, jikalau dalam hal ini diketahui bahwa aktivitas umum tidak mengarah ke hasil-hasil yang diinginkan.

Menurut **Ernie dan Saefulah (2005:12)**, fungsi pengawasan adalah:

- a. Mengevaluasi keberhasilan dan pencapaian tujuan serta target sesuai dengan indikator yang ditetapkan.

- b. Mengambil langkah klarifikasi dan koreksi atas penyimpangan yang mungkin di temukan.
- c. Melakukan berbagai alternatif solusi atas berbagai masalah yang terkait dengan pencapaian tujuan perusahaan.

**Dalam siagian (2008:259)** untuk mengetahui dengan jelas apakah penyelenggaraan berbagai kegiatan operasional sesuai dengan perencanaan atau tidak, dan apakah terjadi deviasi atau tidak, manajemen perlu mengamati jalanya kegiatan operasional tersebut. Berbagai teknik yang dapat di gunakan dalam pengawasan antara lain adalah:

- a. Pengamatan langsung atau observasi oleh manajemen untuk melihat sendiri bagaimana cara petugas operasional dalam menyelenggarakan dan menyelesaikan tugasnya. Teknik ini bisa berakibat sangat positif dalam implementasi strategi dengan efisien dan efektif. Melalui laporan lisan atau tertulis dari mandor yang sehari-hari mengawasi secara langsung kegiatan para bawahanya.
- b. Melalui penggunaan kuosioner, yang respondenya ialah para pelaksana kegiatan operasional. Penggunaan kuosioner sangat bermanfaat apabila maksudnya untuk menggali informasi tentang situasi yang nyata di hadapi dilapangan dari sejumlah besar tenaga pelaksana kegiatan operasional.
- c. Wawancara apabila di perlukan wawancara dengan para penyelenggara berbagai kegiatan operasional pun dapat dilakukan dalam rangka pengawasan. Telah umum di ketahui bahwa terdapat tiga bentuk wawancara, yaitu

yang tidak terstruktur, yang terstruktur dan kombinasi keduanya.

## **2 Disiplin kerja**

Disiplin kerja sangat penting bagi karyawan maupun bagi organisasi karena disiplin kerja akan mempengaruhi produktifitas kerja karyawan.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Sebagai contoh, beberapa karyawan terbiasa terlambat untuk bekerja, mengabaikan prosedur keselamatan, melalaikan pekerjaan detail yang diperlukan untuk pekerjaan mereka, tindakan yang tidak sopan ke pelanggan, atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Dalam kaitannya dengan disiplin kerja,

**Siswanto (1989)** mengemukakan disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa pengertian yang diungkapkan di atas tampak bahwa disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi, yang di dalamnya mencakup:

- (1) adanya tata tertib atau ketentuan-ketentuan,
- (2) adanya kepatuhan para pengikut,
- (3) adanya sanksi bagi pelanggar

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin kerja dalam suatu perusahaan. Menurut **Gouzali Saydam (1996:202)**, faktor-faktor tersebut antara lain:

(a) Besar kecilnya pemberian kompensasi

(b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

(c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

(d) Keberanian pimpinan dalam mengambil keputusan

(e) Tidak adanya pengawasan pemimpin

(f) Tidak adanya perhatian kepada karyawan

(g) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Macam-macam disiplin

Jasin dalam **Avin Fadilah Helmi (1996)** berpendapat bahwa terdapat dua jenis disiplin, antara lain:

a. Disiplin Diri

Disiplin diri merupakan disiplin yang di kembangkan atau di kontrol oleh diri sendiri, melalui disiplin diri, karyawan-karyawan merasa bertanggung jawab dan dapat mengatur diri sendiri untuk kepentingan organisasi.

b. Disiplin kelompok

Disiplin kelompok akan tercapai jika disiplin diri telah tumbuh dalam diri karyawan, artinya kelompok akan menghasilkan pekerjaan yang optimal jika masing-masing anggota kelompok dapat memberikan andil yang sesuai dengan hak dan tanggung jawabnya.

### 3 Produktivitas kerja

Pengertian produktivitas dapat diartikan secara umum sebagai tingkat perbandingan antara hasil keluaran (output) dengan memasukkan (input)

Sedangkan pengertian produktivitas secara filosofi, dan menurut Dewan Produktivitas Nasional produktivitas

merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan, dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber yang digunakan, produktivitas adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan (**Sunyoto, 2012: 41**).

Secara konseptual, produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuantifikasi dengan membagi keluaran dengan masukan. Menaikkan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu (**Blecher, 1987: 3**).

produktivitas (P) adalah hasil dari ability/ kemampuan (A) dikalikan dengan effort / usaha (E) dikalikan dengan support/dukungan (S),  $P = A \times E \times S$ . Selanjutnya Mathis dan Jackson menjelaskan juga bahwa produktivitas akan berkurang apabila salah satu faktor dikurangi atau tidak ada. Faktor-Faktor Determinan Produktivitas

Banyak hasil penelitian yang memperlihatkan bahwa Produktivitas sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor yaitu:

1. *Knowledge* (pengetahuan)
2. *Skills* (keterampilan)
3. *Abilities* (kemampuan)
4. *Attitudes* (sikap)
5. *Behaviors* (perilaku)

Lingkungan Perbaikan Produktivitas

Ruang Lingkup perbaikan produktivitas menurut **Gomes (1995)** adalah:

- a. Fleksibilitas dalam melakukan prosedur-prosedur pelayanan sipil
- b. Sentralisasi manajemen yang mendukung pelayanan, seperti mengetik, daftar gaji, dan pembelian.
- c. Mengumpulkan laporan – laporan keuangan untuk meningkatkan pendapatan
- d. Desentralisasi yang terpilih atau reorganisasi ke dalam unit - unit yang sama
- e. Pemakaian yang meningkat mengenai ukuran - ukuran kinerja dan standar - standar kerja untuk memonitor produktivitas
- f. Konsolidasi pelayanan – pelayanan
- g. Penggunaan modal- modal keputusan ekonomi rasionalis untuk menjadwalkan dan masalah - masalah konservasi energi lainnya.
- h. Recycling projects  
Setiap organisasi pada umumnya ingin memperbaiki kinerja dengan cara melakukan perbaikan produktivitas, namun usaha tersebut tidak selalu berhasil.

## B. Hipotesa

Berdasarkan uraian di atas dapat di buat hipotesa yaitu “Diduga ada pengaruh faktor pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada perkebunan kelapa sawit PT. Mitra Agung Swadaya indragiri hulu.

H1 : Pengawasan kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja karyawan.

H2 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja karyawan.

H3 : Disiplin kerja dan Pengawasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan.

## C. Teknik Pengukuran

Variabel penelitian ini diukur dengan menggunakan skala ordinal. Skor jawaban responden dalam penelitian ini

terdiri dari 5 (lima) alternatif jawaban yang mengandung variasi nilai bertingkat yakni : SS, S, CS, KS, TS.

## D. Metode Penelitian

### 1. Lokasi penelitian

Penelitian ini diadakan di pabrik PT. Mitra Agung Swadaya yang berada di desa pulau sengkilo kecamatan klayang kabupaten indragiri hulu.

### 2. Jenis Dan Sumber Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data skunder.

#### a. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh berdasarkan hasil yang didapatkan langsung dari sumber pertama, baik dari individu maupun perusahaan dan data yang di dapatkan merupakan hasil dari wawancara langsung ataupun hasil dari pengisian kuisioner terhadap para responden.

#### b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari responden, tetapi mampu memberikan informasi yang berkaitan dengan peneliti yang sedang di lakukan, seperti data yang dilakukan oleh perusahaan maupun sumber-sumber lainya yang berkaitan dengan penelitian ini.

### 3. Teknik pengumpulan data

Untuk mengumpulkan data dan keterangan yang diperlukan penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

#### a. Kuisioner

Teknik pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan yang relevan dengan masalah yang akan di teliti kemudian menyebarkannya kepada karyawan bagian pengolahan pabrik PT. Mitra Agung Swadaya untuk menjawab pertanyaan tersebut.

#### b. Wawancara

Merupakan suatu tanya jawab secara tatap muka yang dilaksanakan oleh peneliti dengan pihak-pihak yang dianggap dapat menerangkan tentang masalah yang di teliti.

#### 4. Populasi dan sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari kemudian di tarik kesimpulan (sugiyono,2006:109).

Sampel adalah bagian atau wakil populasi yang di teliti (Arikunto,2010:117). Apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiya merupakan penelitian populasi. Selanjunya, jika populasinya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25%atau lebih,tergantung dari kemampuan peneliti, luas wilayah pengawasan, dan besar kecilnya resiko yang di tanggung oleh peneliti (Arikunto, 2010:120-121).

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil seluruhnya dari metode pengambilan sampel menggunakan teknik sensus dimana seluruh populasi di jadikan sampel dalam penelitian ini (Arikunto, 2006). Melihat populasi yang di teliti kurang dari 100 orang, maka responden yang diambil adalah 49 orang yaitu semua populasi dijadikan responden atau menggunakan metode sensus. Dalam penelitian ini, pihak perusahaan yang menjadi sumber informasi (informan) adalah Mill Manager.

#### 5. Metode Analisis Data

##### A. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif mengemukakan data yang masuk dengan cara di kelompokkan dalam bentuk tabel, kemudian di beri penjelasan sesuai dengan metode deskriptif.

##### B. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis yang berhubungan dengan perhitungan

statistic, dalam penelitian analisis kuantitatif dengan perhitungan statistic dicari dengan program SPSS.

#### E. Tanggapan Responden Terhadap Pengawasan Kerja Pada PT. Mitra Agung Swadaya (MAS)

Tabel 1.3

##### Tanggapan Responden Terhadap Pengawasan Kerja Pada PT. Mitra Agung Swadaya (MAS)

NO	Dimensi	Skor
1	Menetpkan standar	424
2	Menukur kinerja	406
3	Membandingkan kinerja dengan standar	424
4	Menentukan tindakan korektif	411
Jumlah		1665

#### F. Tanggapan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Mitra Agung Swadaya (MAS)

Tabel 1.4

##### tanggapan disiplin kerja karyawan pada PT. Mitra Agung Swadaya (MAS)

NO	Dimensi	Skor
1	Tujuan Disiplin Kerja	623
2	Faktor Pendukung Disiplin Kerja	596
3	Faktor Penentu Disiplin Kerja	610
Jumlah		1829

#### G. Tanggapan produktivitas karyawan pada PT. Mitra Agung Swadaya (MAS)

Tabel 1.5

##### Tanggapan produktivitas karyawan pada PT. Mitra Agung Swadaya (MAS)

No	Dimensi	Skor
1	Kemampuan	842
2	Tingkat Usaha Yang Di Curahkan	808
3	Dukungan Perusahaan	826
Jumlah		2476

## 6. Uji validitas

Nilai r tabel dapat dilihat pada tabel r tabel pearson Product moment dengan signifikasi 0,05 dan 2 sisi dengan N = 49 dan dapat di dapatkan nilai r tabel sebesar 0,2816.

### Hasil Uji Validitas Kuisisioner Pengawasan Kerja

bahwa semua pertanyaan pada variabel (X1) memiliki nilai *Corrected Item-total Correlation* lebih besar dari nilai r tabel. ini menunjukkan bahwa semua pertanyaan atau 8 pertanyaan yang ada pada variabel (X1) dinyatakan valid.

### Hasil Uji Validitas Kuisisioner Disiplin Kerja

semua pertanyaan pada variabel (X2) memiliki nilai *Corrected Item-total Correlation* lebih besar dari nilai r tabel. ini menunjukkan bahwa semua pertanyaan atau 9 pertanyaan yang ada pada variabel (X2) dinyatakan valid.

### Hasil Uji Validitas Kuisisioner Produktivitas Karyawan

dilihat bahwa semua pertanyaan pada variabel (Y) memiliki nilai *Corrected Item-total Correlation* lebih besar dari nilai r tabel. ini menunjukkan bahwa semua pertanyaan atau 12 pertanyaan yang ada pada variabel (Y) dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

bahwa variabel (X1, X2) dan variabel (Y) memiliki nilai cronbach's alpha di atas 0,06 . dapat di simpulkan bahwa variabel X1, X2 dan Y tersebut, telah memenuhi kriteria nilai batas dan dapat dinyatakan reliabel serta layak untuk di sebarakan kepada responden guna penelitian.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Artinya:

1. Nilai konstanta (a) adalah 12,433 ini dapat diartikan jika Pengawasan dan Disiplin kerja nilainya 0, Maka produktivitas karyawan bernilai 12,433

2. Nilai koefisien regresi variabel Pengawasan, yaitu 0,387, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan pengawasan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Produktivitas Karyawan sebesar 0,387
3. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja, yaitu 0,668, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Disiplin Kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Produktivitas Karyawan sebesar 0,668.

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

Diketahui R Square merupakan koefisien determinasi. Dan diperoleh nilai R Square sebesar .357 Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variable Iklan dan Citra Merek terhadap Minat Konsumen adalah sebesar 60,8%. Sedangkan sisanya 39,2% dipengaruhi oleh variable lainnya seperti Bauran sumberdaya manusia yang tidak dimasukkan dalam analisis regresi ini. Dan dari analisis diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Mitra Agun Swadaya (MAS) kecamatan kelayang kabupaten Indragiri hulu kasus baian pengolahan dapat diterima.

### .Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Ujit)

Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan Persamaan berikut:

$$\begin{aligned} T_{tabel} &= n - k - 1 : \alpha / 2 \\ &= 49 - 2 - 1 : 0,05 / 2 \\ &= 46 : 0,025 \\ &= 1,840 \end{aligned}$$

Keterangan : n : jumlah  
K : jumlah variable bebas  
I : konstanta

Berdasarkan tanel diatas mengenai hasil pengujian secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut :

### 1) Hipotesis I

Dari hasil uji t diketahui  $(2,216) > t$  tabel  $(1,840)$  dan  $\text{Sig.}(0,000) < 0,05..$  dapat disimpulkan bahwa variable pengawasan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Bagian Pengolahan PT Mitra Agung Swadaya (MAS) Hal ini dapat diartikan semakin perusahaan dapat meningkatkan Penawasan yang positif maka akan mempengaruhi Produktivitas Karyawan.

### 2) Hipotesis II

Dari hasil uji t diketahui  $t$  hitung  $(3,781) > t$  tabel  $(1,840)$  dan  $\text{Sig.}(0,000) < 0,05.$  dapat disimpulkan bahwa variable Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Mitra Agung Swadaya (MAS). Hal ini dapat diartikan bahwa semakin perusahaan dapat meningkatkan disiplin Kerja yang baik maka Produktivitas Karyawan akan semakin baik.

## Uji Simultan (Uji F/ANOVA)

### 1. Hipotesis III

Dari hasil pengujian secara simultan diperoleh dari hasil F hitung adalah 12,791 sedangkan nilai F tabel 3,046. Hal ini berarti F hitung  $> F$  tabel dan nilai signifikansi  $0,000 < \alpha 0,05.$  jadi dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. artinya Penawasan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

## 1. PENUTUP

### a. Kesimpulan

1. Pengawasan kerja (kasus bagian pengolahan PT. Mitra Agung Swadaya (MAS) Kecamatan Kelayang Kabupaten Indragiri Hulu) sudah berjalan efektif dilihat dari dimensi menetapkan standard dan membandingkan kinerja dengan standar.
2. Disiplin kerja (kasus bagian pengolahan PT. Mitra Agung Swadaya (MAS) Kecamatan Kelayang Kabupaten Indragiri Hulu) sudah sesuai

dengan yang diharapkan. Artinya disiplin kerja yang dimiliki karyawan terhadap ketiga dimensi yaitu tujuan disiplin kerja, faktor pendukung disiplin kerja, faktor penentu disiplin kerja sudah baik atau sesuai, dan untuk kedepannya perlu ditingkatkan lagi. Karena masih ada sebagian karyawan yang kurang memberikan respon positif terhadap disiplin kerja (kasus bagian pengolahan PT. Mitra Agung Swadaya (MAS) Kecamatan Kelayang Kabupaten Indragiri Hulu).

3. Produktivitas Karyawan pada (kasus bagian pengolahan PT. Mitra Agung Swadaya (MAS) Kecamatan Kelayang Kabupaten Indragiri Hulu). dikategorikan cukup baik diartikan sebagai produktivitas karyawan terhadap PT. Mitra Agung Swadaya Bagian Pengolahan sudah cukup baik terlihat dengan kemampuan dalam melakukan pekerjaan karyawan. Dan hal ini dari dimensi semuanya dikategorikan baik hanya nilainya saja yang berbeda dan dimensi kemampuanlah yang memiliki nilai tertinggi dibandingkan dimensi yang lain.
4. pengaruh analisis regresi linier berganda diketahui bahwa variabel pengawasan kerja dan disiplin kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan Produktivitas kerja karyawan (kasus bagian pengolahan PT. Mitra Agung Swadaya (MAS) Kecamatan Kelayang Kabupaten Indragiri Hulu).

### b. Saran

Adapun saran-saran dari penulis yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Pengawasan Kerja yang dilaksanakan oleh PT. Mitra Agung Swadaya (MAS) Kecamatan Kelayang Kabupaten Indragiri Hulu bagian pengolahan sudah berada dalam klarifikasi kuat, walaupun demikian masih ada juga dimensi yang

masih dikatakan lemah, perusahaan perlu menyediakan perlengkapan dengan lebih baik bila perlu ditambah seperti jaket pelindung.

2. Disiplin kerja karyawan pada PT. Mitra Agung Swadaya (MAS) bagian pengolahan sudah memuaskan, namun masih ada juga dimensi faktor pendukung disiplin kerja yaitu balas jasa dan keadilan yang masih dikeluhkan oleh sebagian karyawan maka pimpinan perlu mengevaluasi kembali mengenai balas jasa dan keadilan untuk meningkatkan produktivitas karyawan sehingga karyawan akan bekerja lebih loyal terhadap perusahaan.
3. Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan pengawasan kerja agar tetap kondusif terutama pada dimensi tingkat usaha yang di curahkan, perlunya perbaikan pada indikator-indikator tertentu seperti keinginan untuk bekerja dari perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja.
4. Dari hasil penelitian diketahui bahwa Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Kasus Bagian Pengolahan PT. Mitra Agung Swadaya (MAS) Kecamatan Kelayang Kabupaten Indragiri Hulu mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan. Untuk kedepannya ada baiknya lebih memperhatikan maksud pengawasan dan disiplin, sehingga karyawan lebih meningkatkan produktivitas dalam melakukan pengolahan pada PT. Mitra Agung Swadaya (MAS).

#### **Daftar pustaka**

Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta: Rineka Cipta

Atmosudirdjo, (2005), *Sistem Informasi Manajemen*.

Blecher.1987. *tingkat masukan sumberdaya*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.

Donnelly, Gibson, dan Ivancevich. (1996). *Manajemen Edisi Sembilan Jilid 1. Alih Bahasa: Zuhad Ichyaudin*. Jakarta : Erlangga.

G.R Terry, (1986). *Manajemen Dasar*. Jakarta

George R.Terry dan Leslie W.Rue, Tahun 1992, *Principle of Manajemen*

Gomes, 1995. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Penerbit Andi. Yogyakarta.

Gouzali Saydam, 1996. *Manajemen Sumberdaya Manusia (Human Resources Management) Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*. Djambatan, Jakarta.

Griffin. 2004 *,Manajemen, Alih Bahasa Gina Gania, Erlangga. Jakarta*

Handoko, T Hani. 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. BPFE, Yogyakarta

Hasibuan, Malayu S.p. 2005. *Manajemen Sumberdaya Manusia, Edisi Revisi*. Bumi Aksara, Jakarta.

Hasibuan, Melayu S.P. 2002, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta

Helmi, Avin Fadilla. 1996. *Disiplin Kerja*. *Buletin Psikologi*, Vol 4 No2. Desember 1996

Husnaini, 2001. *Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara

Kadarman. (2001). *Manajemen Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia

Kertonegoro, s (1998), *perilaku di tempat kerja, Individu dan kelompok*, Jakarta: Yayasan Tenaga Kerja Indonesia.

Maman Ukas. 2004 “*Manajemen Konsep Prinsip dan Aplikasi*”. Cetakan Ketiga. Agnini Bandung.

Maringan, Masry S. 2004 *Dasar-Dasar Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Marpaung Rio. Maret 2013, Pengaruh Faktor Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Ekonomi. Volume 21, No.1,  
<https://=rio+marpaung+jurnal+ekonomi>, 23 mei 2016

Mathis.L.Robert dan Jackson. H John 2001, Manajemen Sumberdaya Manusia, Jakarta: Buku Kedua.

Noe M. Robert & R. Wayne Mondy, 1990, Human Resource Management, Allyn and Bacon.

R. Terry. George. Prinsip-Prinsip Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara, 2006)

Saefullah, dan Ernie. 2005. Pengembangan Sumberdaya Manusia. Jakarta: Grasindo  
Schemenharn, John R. 2003, Manajemen. Edisi Bahasa Indonesia. Penerbit Andi, Yogyakarta.

Setiawan, Toni. 2012. Manajemen Sumberdaya Manusia Kinerja, Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Produktivitas.

Siagian, Sondang P.2008. Manajemen Sumberdaya Manusia. PT Bumi Aksara: Jakarta

Siagian, Sondang. 1990: Administrasi Pembangunan. Jakarta: Gunung Agung

Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2. STIE YKPN. Yogyakarta.

Siswanto, Bedjo. (1989). Manajemen Tenaga Kerja, Rancangan Dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja. Bandung: Sinar Baru

Sugiyono, 2006. "Metode Penelitian Kuantitatif dan R-D". Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, D. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS

Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumberdaya Manusia Edisi

Pertama. Jakarta: Kencana  
Prenada Media Group  
Wursanto. 2000. Kearsipan 2. Yogyakarta: Kanisius  
Yulk. (2009), Kepemimpinan Dalam Organisasi. Jakarta: Indeks