

**PENGARUH PENGAWASAN DAN PENILAIAN KINERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PERKEBUNAN  
(STUDI KASUS KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI  
PADA PTPN V SEI BUATAN)**

**Oleh:**

**<sup>1</sup>Hesti Karmila & <sup>2</sup>Suryalena**

Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau,  
Pekanbaru, Indonesia, Kampus Bina Widya KM. 12,5 Simpang Baru, Pekanbaru  
28293

***Abstract***

*This research conducted PTPN V Sei Buatan have location District Of Dayun Sub-Province of Siak Area Mount II Siak Sri Indrapura. This Research aim to know the effecy of supervision and performance appraisal on work productivity Of Shares Produce PTPN V Sei Buatan.*

*In this research method the used quantitative descriptive with program of SPSS ver. 23 windows for. Population in this research employees part of production PTPN V Sei Buatan ( Palm Oil Mill) Kampung of Sawit Permai District Of Dayun Sub-Province of Siak amounting to 58 employees. Sampel this research taken by using method of Simple Random sampling that is amounting to 58 employees. Analysis which used in this research that is Test validity, Test reabilitas, Analyse Linear Regresi Modestly, Analyse Doubled Regresi Liner, Analysis of Determinasi, t test and F test.*

*From result of examination which indicate that supervision have an effect on signifikan to prouktivitas work employees, performance appraisal have an effect on signifikan to employees work productivity, and also supervision and performance appraisal have an effect on by simultan to employees work productivity. Result of calculation known R Squire represent coefficient of determinasi and obtained value of R Squire equal to 0,438. Its meaning, observation and performanc appraisal influence employees work productivity equal to 43,80%.*

*Keyword : supervision, Performance appraisal, Employees work productivity*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat di perlukan adanya prouktivitas kerja untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan. Produktivitas kerja merupakan motif ekonomi untuk memperoleh hasil maksimal dimana dalam pelaksanaannya produktivitas banyak terletak pada faktor sebagai pelaksana kegiatan perusahaan yaitu, para anggota, karyawan atau pekerja. Jadi faktor manusia memegang peranan penting dalam mencapai hasil sesuai dengan tujuan perusahaan. Produktivitas kerja pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari pada metode kerja hari kemaren, dan hasil yang dapat di raih esok hari harus lebih banyak atau lebih bermutu dari pada hasil yang di raih hari ini Sinungan dalam Umi, (2014). Produktivitas kerja sering diartikan sebagai kemampuan seseorang atau kelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa. Tujuan utama dari peningkatan produktivitas kerja karyawan adalah agar karyawan baik ditingkat atas mampu menjadi karyawan yang efisien, efektif dan produktif.

Seseorang karyawan yang produktif adalah karyawan yang cekatan dan mampu menghasilkan barang dan jasa sesuai mutu yang ditetapkan dan waktu yang lebih singkat, sehingga akhirnya dapat tercapai tingkat produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Dengan demikian penting bagi seorang manajer berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja

karyawan, agar perusahaan dapat berkembang dan dapat mempertahankan usahanya. Untuk mendapatkan suatu hasil pekerjaan yang baik dan bemutu tinggi maka diperlukan pengawasan yang baik.

Pengawasan merupakan hal yang sangat penting dalam setiap pekerjaan baik dalam instansi pemerintah maupun swasta. Sebab dengan adanya pengawasan yang baik maka sesuatu pekerjaan akan dapat berjalan lancar dan dapat menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal. Semakin lancar kerja dan disertai pengawasan yang baik maka pekerjaan itu akan berhasil dengan baik. Dengan pengawasan yang baik akan mendorong pegawai lebih giat dalam bekerja dan menghasilkan kerja yang baik pula terlebih apabila menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat yang baik.

Penilaian kinerja karyawan merupakan aspek yang penting dalam mencapaikan iklim yang sehat dan menyegarkan pada organisasi khususnya pada organisasi atau perusahaan. Penilaian kinerja akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Saat pelaksanaannya, penilaian kinerja karyawan akan mengalami beberapa kendala seperti terlibatnya emosional dari penilai sehingga mengakibatkan penilaian menjadi kurang objektif. Faktor-faktor subyektif cenderung berupa opini seperti menyerupai sikap, kepribadian, penyesuaian diri, dan

sebagainya. Faktor-faktor subyektif seperti pendapat dinilai meyakinkan apabila didukung oleh kejadian-kejadian yang terdokumentasi. Melalui pertimbangan faktor-faktor tersebut maka dalam penilaian kinerja karyawan harus benar-benar obyektif yaitu dengan mengukur kinerja karyawan objektif akan memberikan *Nesti, Indera 2016. Pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Anugerah Niaga Sawindo Jernih Kabupaten Rokan Hulu. Jurnal*

*Rakhman Nugrahadi M 2016. Pengaruh Penilaian Kinerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Lampung. Jurnal*

*feed back* yang tepat perubahan perilaku kearah peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Pada PTPN V Sei Buatan pengawasan terhadap karyawan bagian produksi yang dilakukan oleh mandor dan penilian kinerja sudah dilakukan namun berdasarkan survey lapangan masih ditemui fenomena dilapangan yaitu masih adanya beberapa karyawan berbincang-bincang saat sedang bekerja dan masih adanya karyawan yang terlambat saat waktu masuk kerja setelah jam istirahat.

Berdasarkan uraian fenomena di atas maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Pengawasan dan Penilaian Kinerja Terhadap**

## **Produktivitas Kerja Karyawan Perkebunan (studi kasus karyawan bagian produksi pada PTPN V Sei Buatan )”**

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian fenomena diatas dirumuskan masalah dari penelitian ini sebagai berikut **“Bagaimana pengaruh pengawasan dan penilain kinerja terhadap produktivitas kerja karyawan perkebunan (studi kasus karyawan bagian produksi pada PTPN V Sei Buatan)?**

### **Tujuan Penelitian**

Dari latar belakang di atas maka penulis dapat membuat suatu tujuan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengawasan kerja karyawan bagian produksi PTPN V Sei Buatan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis penilian kinerja karyawan bagian produksi PTPN V Sei Buatan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis produktivitas kerja karyawan bagian produksi PTPN V Sei Buatan
4. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PTPN V Sei Buatan
5. Untuk mengetahui penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PTPN V Sei Buatan

### **Manfaat penelitian**

Dengan adanya penelitian ini, penulis berharap bahwa penelitian ini dapat memberikan manfaat-manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat akademis

Penelitian ini menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai pengaruh pengawasan dan penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan

b. Manfaat Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan yang bersangkutan dalam mengambil keputusan terutama yang berhubungan dengan masalah pengawasan, penilaian kinerja dan produktivitas kerja karyawan.

## Kerangka Teori

### 1. Pengawasan

Pengawasan merupakan salah satu fungsi pokok manajemen yang harus dilakukan dalam suatu kerja sama atau organisasi agar kesinambungan di suatu pekerjaan dapat terjaga agarsehingga sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai, selain itu pengawasan dilaksanakan untuk mengetahui adanya penyimpangan dalam suatu pekerjaan. Ada beberapa kata yang mempunyai arti yang mirip mengenai pengawasan, antara lain yaitu *controlling* (mengawasi), *monitoring* (pemantauan), dan *supervision* (penyeliaan).

Pengawasan terdiri dari pengujian, apakah segala sesuatu berlangsung sesuai dengan rencana yang telah ditentukan, dengan instruksi yang telah diberikan dan prinsip-prinsip yang telah digariskan. Ia bertujuan untuk menemukan kesalahan-kesalahan dengan maksud untuk memperbaikinya dan mencegah terulang kembali. Ia beroperasi

disetiap hal, manusia dan tindakan Manullang, (2005).

### Indikator Pengawasan Kerja Menurut Handoko (1984 )

a. penetapan standar pelaksanaan (perencana).

Tahap pertama dalam pengawasan adalah penetapan standar pelaksanaan yang artinya sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk menilai hasil-hasil

b. penentuan pengukuran kegiatan penetapan standar sia-sia bila tidak disertai berbagai cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan kegiatan nyata.

c. Pengukuran pelaksanaan kegiatan

Ada berbagai cara untuk melakukan pelaksanaan kegiatan yaitu: pengamatan, laporan-laporan lisan maupun tulisan, metode-metode otomatis, inspeksi pengujian atau dengan mengambil sampel.

d. Perbandingan pelaksanaan dengan standar penyimpangan

Tahap kritis dari proses pengawasan adalah membandingkan pelaksanaan nyata dengan pelaksanaan yang direncanakan. Pengadaan sistem yang standar ini diperlukan sebagai bahan tolak ukur suatu proses pekerjaan.

e. Pengambilan tindakan koreksi apabila diperlukan. Bila hasil analisa menunjukkan perlunya tindakan koreksi, tindakan ini harus diambil

### 2. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang karyawan telah melaksanakan

pekerjaannyamasing-masing secara keseluruhan. Pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan bukan hanya dilihat atau dinilai hasil fisiknya tetapi meliputi berbagai hal, seperti kemampuan kerja, disiplin, hubungan kerja, prakarsa, kepemimpinan dan hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatinya. Soeprihanto (1988)

### **Indikator penilaian kinerja**

#### **1. Penetapan standar kerja**

Melakukan suatu penilaian prestasi kerja karyawan memerlukan suatu tolak ukur yang disebut standar. Sebuah standar di anggap sebagai pengukuran yang ditetapkan, sesuatu yang harus diusahakan, dan sebuah model yang akan diperbandingkan. Penilai mempergunakans standar sebagai alat ukur hasil yang dicapai dan perilaku yang dilakukan, baik didalam maupun diluar pekerjaan.

Penetapan standar kerja ini dimaksud untuk memperjelas prestasi apa yang diharapkan oleh perusahaan. Standar kerja merupakan sejumlah kriteria yang dijadikan ukuran atau pembanding dalam menilai karyawan untuk menetapkan keberhasilan atau kegagalan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

#### **2. Pelaksana pengukuran prestasi kerja**

Berarti membandingkan antara prestasi aktual bawahan dengan standar kerja yang telah ditetapkan secara analisis, kemudian diolah dan dihasilkan sebagai data hasil kinerja karyawan pada periode tertentu. Pelaksanaan penilaian prestasi

kerja harus dilakukan secara tepat dan sebaiknya dilakukan secara periodik, menggunakan metode yang mudah dan praktis sehingga hasilnya benar-benar mencerminkan prstasi karyawan, dan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan manajemen. Para penilai juga harus melakukan secara objektif, adil, tanpa memihak pada suatu hal sehingga dengan hasil kinerja karyawan selama bekerja.

#### **3. Pengadaan umpan balik**

Penilaian prestasi kerja biasanya mengharuskan adanya pertemuan –pertemuan balikan/umpan balik dimana didalam kesempatan itu dibicarakan prestasi dan kemajuan karyawan Menurut Marihot (2002).

### **3. Produktivitas Kerja**

Hal ini dapat terwujud jika perusahaan menjalankan setiap fungsi dan peran organisasi dengan efektif, pada dasarnya produktifitas itu pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan, artinya bahwa keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemaren dengan mutu kehidupan hari esok, harus lebih baik dari hari ini sehingga dapat dikatakan peningkatan produktifitas harus dimulai dari tingkat individu.

Produktivitas perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik hanya dimungkinkan oleh adanya

peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Hasibuan (2003)

#### **Indikator produktivitas kerja**

Menurut Sjafrudin dan Aida dalam Kartika (2014)

##### a. Kemampuan

Kemampuan seseorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesional mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diemban kepada mereka

##### b. Penyelesaian tugas

Penyelesaian tugas adalah tindakan yang dilakukan karyawan dalam hal menyelesaikan tugas yang ditujukan kepada karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari konsistensi, tanggung jawab dan kesesuaian yang diinginkan perusahaan dari karyawan. Upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja dapat dilihat dari pekerjaannya.

##### c. Semangat kerja

Semangat kerja merupakan usaha untuk mewujudkan bahwa hasil hari ini lebih baik dari hasil kemarin. Hal ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

##### d. Tantangan pekerjaan

Tantangan pekerjaan dalam sebuah perusahaan pasti akan dihadapi oleh karyawan. Semakin kuat tantangan, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan

karyawan untuk meningkatkan kemampuan. Kemampuan internal karyawan meliputi kekuatan / tenaga yang ada dalam diri seseorang, cara berpikir atau mencari solusi pekerjaan yang tepat, integritas yang dimiliki seseorang dan kemampuan eksternal karyawan meliputi kemampuan seseorang dalam bergabung dalam team kerja dan kemampuan bekerjasama.

##### e. Cara menyelesaikan tugas

Cara menyelesaikan merupakan cara proses yang dilakukan karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat menunjukkan ataupun kemampuan seseorang pegawai

##### f. Pengukuran biaya produksi

Pengukuran biaya produksi yaitu harapan disetiap perusahaan melalui biaya relatif kecil dapat menghasilkan jumlah output yang besar. Namun hasil tersebut kemungkinan kecil bisa terjadi. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan.

#### **Hipotesis**

Berdasarkan teori di atas, maka penulis mengemukakan hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap masalah penelitian. Adapun hipotesis yang dikemukakan adalah sebagai berikut:

H1: Diduga ada pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan perkebunan bagian produksi PTPN V Sei Buatan

H2: Diduga ada pengaruh penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja karyawan perkebunan bagian produksi PTPN V Sei Buatan.

H3: Diduga ada pengaruh pengawasan dan penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja karyawan perkebunan bagian produksi PTPN V Sei Buatan.

#### **Teknik pengukuran**

Pengukuran yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan skala likert terdiri dari (5:4:3:2:1). Bentuk jawaban skala likert antara lain sangat setuju, setuju, cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Skala ini mengukur dalam 5 point skala dengan interval yang dalam pengukuran variabel.

#### **Metodologi Penelitian**

##### **a. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini penulis lakukan pada PT. Perkebunan Nusantara V (PTPN V) Sei Buatan kec, Dayun kab Siak. Alasan Penulis mengambil lokasi penelitian dikarenakan masih memiliki masalah yang signifikan yaitu tingkat produktivitas dalam kurun waktu 4 tahun masih menurun dan tidak mencapai target yang ditentukan oleh pihak perusahaan.

##### **b. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiono, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PTPN V Sei Buatan yang berjumlah 139 orang.

##### **c. Sampel**

Jumlah sampel yang diteliti sebanyak 58 orang menggunakan rumus slovin. pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan

secara acak tanpa memperhatikan tingkatan yang ada didalam populasi tersebut. Cara ini dilakukan jika anggota populasi dianggap homogen. Teknik yang digunakan *Simpel Random Sampling*. (Sugiyono 2013)

##### **d. Jenis dan Sumber Data**

Adapun jenis dan sumber data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

##### **e. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data melalui kuesioner yang diajukan kepada setiap responden yang terpilih. Wawancara tanya jawab secara tatap muka yang dilaksanakan oleh peneliti dengan pihak-pihak yang dianggap dapat menerangkan tentang masalah yang diteliti.

##### **f. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan deskriptif dan kuantitatif.

##### **g. Uji Instrumen**

Yang dilakukan pertama yaitu uji validasi adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Selanjutnya uji reliabilitas untuk menguji reliabilitas dari alat ukur yang digunakan berupa angket, digunakan metode *Alpha*. Riduwan dan Sunarto (2007).

Analisis linier berganda yang dilakukan karena ada 2 variabel independen pada penelitian ini. Uji hipotesis yang terdiri dari uji t untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Selanjutnya uji F untuk melihat pengaruh variabel independen secara simultan. dan uji koefisien determinasi yang digunakan

untuk mengetahui sumbangan variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### a. Hasil Penelitian

Karakteristik untuk umur responden antara 39-47 tahun, untuk jenis kelamin seluruhnya laki-laki, untuk tingkat pendidikan didominasi SAM/SMK sederajat, untuk tingkat masa kerja didominasi responden selama 21-30 tahun.

Setelah pengujian validitas maka terlihat bahwa semua instrumen yang digunakan pada penelitian ini valid, selanjutnya pengujian reliabilitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa jawaban responden atas pertanyaan dari semua variabel yang digunakan adalah reliabel (dapat diterima)

Persamaan regresi dari hasil perhitungan statistik didapat sebagai berikut:

$$Y = 15,731 + 0,533X_1 + 0,476X_2$$

Dari persamaan regresi diatas, maka interpretasi dari masing-masing koefisien variabel adalah sebagai berikut.

- Nilai konstanta  $a$  adalah 15,731, artinya apabila pengaruh pengawasan dan penilaian kinerja karyawan diasumsikan nol (0), maka tingkat produktivitas sebesar 15,731.
- Nilai koefisien regresi variabel pengawasan ( $X_1$ ) nilainya sebesar 0,533 artinya apabila terjadi peningkatan pada variabel pengawasan setiap 1 satuan, maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,533. Tanda positif (+) pada variabel pengawasan semakin baik, maka

produktivitas kerja karyawan juga akan semakin baik.

- Koefisien regresi penilaian kinerja ( $X_2$ ) sebesar 0,476, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan penilaian kinerja 1 satuan, maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,476.

Hasil uji  $t$  pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Variabel Pengawasan

Berdasarkan uji  $t$  diketahui nilai  $t_{tabel}$  untuk  $df = 56$  pada  $\alpha 5\% / 2 = 0,05$  adalah sebesar 2,0032. Dengan demikian diketahui  $t_{hitung} 5,608 > t_{tabel} 2,032$ . Dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel pengawasan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan.

#### 2. Variabel Penilaian Kinerja

Berdasarkan uji  $t$  diketahui  $t_{hitung} 4,601 > t_{tabel} 2,032$ . Dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel penilaian kinerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dari hasil pengujian hipotesis uji  $F$  berarti  $F_{hitung} 21,468 >$  dari  $F_{tabel} 3,16$ . Dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Jadi demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa pengawasan ( $X_1$ ) dan penilaian kinerja ( $X_2$ ) karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas ( $Y$ ) kerja pada PTPN V Sei Buatan. Semakin meningkat pengawasan dan penilaian kinerja maka semakin

meningkat produktivitas kerja karyawan perkebunan pada PTPN V Sei Buatan.

Dan hasil dari pengujian koefisien determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,438 atau 43,80%. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 43,80%. Sedangkan sisanya 56,20% dipengaruhi oleh faktor lain.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dengan kajian teori perumusan masalah yang telah dibahas, elanjutnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengawasan pada PTPN V Sei Buatan secara keseluruhan sudah berjalan dengan baik. Yang dilihat dari lima dimensi penetapan standar pelaksana, penentuan pengukuran pelaksana kegiatan, perbandingan pelaksana, dan pengambilan tindakan koreksi, dimensi penetapan standar pelaksana memiliki skor tertinggi dari respon responden. Dimensi pengukuran pelaksana kegiatan memiliki skor terendah dikarenakan pelaksana terhadap pengamatan, pemeriksaan, dan pengujian terhadap hasil kerja kurang efektif yang dilakukan oleh mandor/atasan.
2. Penilaian kinerja pada PTPN V Sei Buatan secara keseluruhan sudah baik. Yang dilihat dari tiga dimensi penentuan standar kerja, pelaksana pengukuran prestasi kerja, dan pemberian umpan balik. Dimensi penentuan standar kerja memiliki skor tertinggi dari respon responden.

Dimensi pemberian umpan balik memiliki skor terendah dikarenakan kurang efektif dalam penyampaian kelemahan karyawan.

3. Produktivitas kerja karyawan pada PTPN V Sei Buatan secara keseluruhan sudah baik. Dilihat dari enam dimensi Kemampuan, penyelesaian tugas, semangat kerja, tantangan pekerjaan, cara menyelesaikan tugas dan pengukuran biaya produksi. Dimensi cara menyelesaikan tugas memiliki skor tertinggi dari respon responden. Dimensi pengukuran biaya produktivitas memiliki skor terendah. Hal ini disebabkan jumlah biaya yang dianggarkan dan perbandingan dengan jumlah karyawan belum mencapai target atau hasil yang dicapai oleh perusahaan.
4. Setelah dilakukan penelitian pada variabel pengawasan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini juga dapat dilihat dari hasil penelitian terbukti bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas yaitu hasil pengujian hipotesis (ujit)
5. Setelah dilakukan penelitian pada variabel Penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Dilihat dari hasil penelitian terbukti bahwa penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas yaitu hasil pengujian hipotesis (uji t).
6. Setelah dilakukan penelitian pada variabel pengawasan dan penelitian kinerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dari analisis uji

analisis linier berganda dan uji F / sumultan.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka penulis mencoba memberikan saran yang mungkin dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan dimasa yang akan datang. Adapun saran dari penulis adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan pengawasan terhadap karyawan bagian produksi pada PTPN V Sei Buatan, lebih memperhatikan pengukuran pelaksana kegiatan seperti pengamatan dan pemeriksaan terhadap hasil kerja karyawan masih tergolong rendah. Dengan demikian proses pengawasan terhadap karyawan harus lebih diperhatikan agar pelaksanaannya lebih kondusif dan mampu meningkatkan hasil produktivitas kerja karyawan.
2. Diharapkan Pada penilaian kinerja karyawan bagian produksi pada PTPN V Sei Buatan lebih memfokuskan pada pemberian umpan balik seperti kejelasan sasaran penilaian, dan kejelasan dalam penyampaian hasil penilaian kepada karyawan. Dengan kejelasan penyampaian kelemahan yang diberikan oleh atasan/pimpinan terhadap karyawan dengan cara yang positif, sehingga karyawan akan lebih mampu memaksimalkan hasil kerja karyawan diperusahaan.
3. Diharapkan pada produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PTPN V Sei Buatan dilihat dari dimensi pengukuran biaya produktivitas. Karyawan harus lebih cermat dalam menggunakan anggaran biaya yang dikeluarkan oleh perusahaannya, sehingga anggaran yang dikeluarkan sesuai dengan output yang dihasilkan. Sehingga masukan dan pengeluaran lebih maksimal.
4. Secara parsial pengawasan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan perkebunan pada PTPN V Sei Buatan. Untuk itu PTPN V Sei Buatan harus meningkatkan pengawasan terutama pada pengukuran pelaksana kegiatan dari hasil penelitian memiliki skor terendah dari dimensi lainnya. Hal ini harus diperhatikan oleh perusahaan dengan meningkatkan pengamatan terhadap pelaksana kerja serta pemeriksaan dan menganalisis terhadap hasil kerja sehingga meningkatkan produktivitas kerja karyawan diperusahaan.
5. Secara parsial penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan perkebunan pada PTPN V Sei Buatan. Untuk itu PTPN V Sei Buatan harus mempertahankan dan meningkatkan penilaian kinerja terkhusus pada kategori pemberian umpan balik karena memiliki skor terendah dibandingkan dengan dimensi lainnya. Pemberian umpan balik seperti penyampaian kelemahan yang diberikan oleh atasan kepada karyawan belum maksimal. Hal ini harus diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan hasil kerja karyawan didalam perusahaan.
6. Secara sumultan pengawasan dan penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja karyawan

mempunyai pengaruh yang signifikan. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan perkebunan pihak PTPN V Sei Buatan perlu meningkatkan unsur dari pengawasan lebih dioptimalkan seperti rutinnnya para mandor/atasan dalam memperhatikan kerja karyawan, serta keterlibatan para mandor/atasan dalam kegiatan proses produksi, dan memberi solusi terhadap permasalahan yang dihadapi karyawan, dimana terciptanya pengawasan yang optimal akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan mempermudah dalam melakukan penilaian kinerja terhadap karyawan dengan cara yang sudah ditetapkan dan sesuai dengan prosedur/SOP diperusahaan. Dengan penialian kinerja yang dilakukan terhadap karyawan akan mampu meningkatkan produktivitas karyawan diperusahaan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Gomes, Fautino Cardoso, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi Yogyakarta*
- Gozali, Iman. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Badan penerbit UNDIP. Semarang*
- Handoko, 1984, Manajemen Edisi 2, BPFE, Yogyakarta*
- Hasibuan, Melayu, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta*
- Julitriarsa, Suprihanto, 2001, Manajemen Umum Suatu Pengantar Edisi I. BPFE. Yogyakarta.*
- Manpullang, 2005, Dasar-Dasar Manajemen Gajah Mada University, Yogyakarta.*
- Marihot, 2002, Sumber Daya Manusia, Gramedia widiasarana Indonesia, Jakarta*
- Martoyo, Susilo. 1987. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi I, BPFE, Yogyakarta*
- Muchdarasah Sinungan, 2000, Produksi, Apa Dan Bagaimana, Bumi Aksara, Jakarta*
- Partadireja, Ace, 1985, Pengantar Ekonomi, BPFE-UGM Yogyakarta*
- Riduwan dan Sunarto, H.2007. Pengantar Statistik, Alfabeta. Bandung*
- Riduwan dan Sunarto, H.2010 . Pengantar Statistik, Alfabeta. Bandung*
- Sadarmayanti, 2000. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Mandar Maju. Bandung*
- Sadarmayanti, 2000. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Mandar Maju. Bandung*
- Sugiyono, 2013, Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta, Bandung*
- Sulistiyani, Ambar Teguh, 2004. Memahami Good Governmance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia, Gava Media. Yogyakarta'*
- Sulistiyani, Ambar Teguh, dan Rosida, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu.*
- Sumiarti, Murti, 1987, Dasar-Dasar Ekonomi Perusahaan, Edisi II, Liberty, Jogyakarta*
- Suprihanto, Jhon, 1988, Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan. BPFE. Yogyakarta.*
- Terry, Gorge, R. Dan Lesslie W. Rue, 2005. Dasar-Dasar*

*Manajemen* , *Edisi*  
*Revisi.*Bumi, *Aksara,*  
*Jakarta*

*Sumber Lain:*

*Bintang, Debbi H. 2016. Pengaruh*  
*Penilaian Kinerja dan*  
*Pengembangan Karyawan*  
*Terhadap Produktivitas*  
*Karyawan pada PT. Bank*  
*Sumut, Cabang*  
*Sidikalang. Jurnal*

*Administrasi* *Bisnis*  
*Universitas Riau.*  
*Kalsum, Umi. 2014. Pengaruh*  
*Pengawasan Mandor*  
*Terhadap Produktivitas*  
*Kerja Karyawan Bagian*  
*Proses Produksi Pada PT.*  
*Surisenia Plasmataruna*  
*Kabupaten Rokan*  
*Hulu. Jurnal Jom FISIP*  
*Volume 1 No.2*