

**Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik  
( Kasus Karyawan Bagian Produksi PT. Pelita Agung Agrindustri di Duri)**

*by:*

*Kartika Legawati*

[kartikalegawati@yahoo.com](mailto:kartikalegawati@yahoo.com)

*Pembimbing : Dra. Ruzikna, Msi*

Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis – Prodi Administrasi Bisnis  
Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik  
Universitas Riau

Kampus bina widya jl. H.R. Soebrantas Km. 12,5 Simp. Baru Pekanbaru 28293- Telp/Fax. 0761-63277

**ABSTRACT**

*This study aims to mengetahui effect on employee productivity monitoring the production of PT. Pelita Agung Agrindustri Duri. Supervision as an independent variable (X) and labor productivity as the dependent variable (Y), and this study takes the number of respondents as many as 48 people. Data obtained through the questionnaire and then further processed to be tested through statistical analysis such as a simple regression analysis, t-test and correlation analysis and determination with the help of using SPSS version 17. results show that the results of t-test of hypothesis testing,  $(5.757) > (2,013)$  . This ni indicates that engawasan signifikas effect on the level of employee productivity. The amount of supervision on employee productivity in the production of PT. Pelita Agung Agrindustri Thorn is at 41.9%.*

*Keywords: Monitoring, Work Productivity, PT. Pelita Agung Agrindustri Duri.*

**PENDAHULUAN**

**I. LATAR BELAKANG**

Era globalisasi sekarang memberikan pengaruh yang sangat luar biasa bagi setiap Negara, salah satunya terjadi persaingan yang tajam ( *hyper competition* ) antar Negara yang ada dibelahan dunia ini, yang menuntut

ketangguhan setiap system ekonomi bangsa-bangsa untuk menjadi bagian dari system ekonomi dunia.

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, peningkatan produktivitas karyawan dapat dilakukan dengan cara seperti dilakukannya pengawasan yang ketat dan juga

dibalik pengawasan dapat diberikannya motivasi dari pimpinan itu sendiri. Hal ini juga dapat menjadi pendorong timbulnya semangat kerja yang akhirnya berbuah prestasi bagi perusahaan itu sendiri. Begitu juga dengan halnya pelaksanaan pengawasan yang terdapat pada PT. Pelita Agung Agrindustri yang menjadi objek penelitian dalam penulisan skripsi ini, dimana Manajer selaku pimpinan tertinggi dalam struktur organisasi seharusnya juga menerapkan pengawasan yang cocok dengan situasi dan kondisi yang sedang dihadapi..

Titik berat pengawasan sesungguhnya adalah pada MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia), karena SDM itulah yang melakukan kegiatan-kegiatan dalam organisasi yang bersangkutan. Sesuai dengan fungsi adanya pemimpin, PT. Pelita Agung Agrindustri juga memiliki beberapa jenis jabatan yang secara fungsionalnya sama halnya dengan seorang pemimpin, kita ketahui disetiap lokasi yang dimiliki oleh perusahaan ini memiliki seorang asisten yang mana posisinya sebagai atasan dalam satu kawasan afdeling tersebut, dan asisten tersebut membawahi mandor 1 (besar) yang tugasnya melakukan pengawasan pekerjaan yang dilakukan oleh mandor-mandor yang ada di bawahnya antara lain, antara lain yaitu Mandor proses, Mandor inti sawit dan Mandor CPO (*Crude Palm Oil*).

Secara garis besar mandor-mandor ini langsung berhadapan dengan karyawan pelaksana yang ada di lapangan, secara umum seorang mandor membawahi 5 s/d 6 orang

karyawan pelaksana. Semua mandor diatas bertugas mengawasi pekerjaan karyawan pelaksana. Dan bentuk pekerjaan yang diawasi juga tentunya tidak sama dengan mandor-mandor lain, namun ada juga beberapa bentuk pekerjaan yang kegiatan pengawasan yang sama, seperti pada saat karyawan melakukan pekerjaan yang telah diberikan mandor atau atasannya. Produktivitas karyawan dapat diketahui dari jumlah hasil yang diproduksi (*out put*) dibagi dengan jumlah tenaga kerja (*input*). Secara umum seorang karyawan dikatakan berproduktivitas jika dalam melakukan pekerjaan mencapai standar pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan atau melampaui target yang diberikan sehingga prediksi perusahaan untuk mendapatkan target yang diluar perkiraan perusahaan dan tentunya perusahaan mendapatka efek yang luar biasa seperti meningkatnya pendapatan/*output* perusahaan.

Oleh karena itu pihak perusahaan harus melakukan pengawasan yang lebih ketat lagi agar tidak terjadinya penyimpangan ataupun hal-hal yang tidak diinginkan. Pelaksanaan pengawasan sangatlah penting dalam sebuah perusahaan, terutama terhadap karyawan. Pada dasarnya, setiap instruksi yang disampaikan kepada bawahan harus diawasi oleh pimpinan sehingga pimpinan pun mampu mengambil tindakan apabila ada terjadi kesalahan, kelalaian akan tugas yang dijalani oleh para karyawannya sehingga produktivitas karyawan semakin meningkat.

Berdasarkan dari uraian diatas maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik ( Kasus Karyawan Bagian Produksi PT. Pelita Agung Agrindustri di Duri)”**.

#### **A. RUMUSAN MASALAH**

Dari latar belakang diatas maka penulis dapat membuat suatu rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu : **“ Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan pabrik kelapa sawit ( Kasus Karyawan Bagian Produksi PT. Pelita Agung Agrindustri di Duri) “ ?**

#### **B. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN**

##### **a. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengawasan kerja karyawan pabrik PT. Pelita Agung Agrindustri di Duri.
2. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan pabrik PT. Pelita Agung Agrindustri di Duri.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan pabrik PT. Pelita Agung Agrindustri di Duri.

##### **b. Manfaat Penelitian**

1. Bagi pihak perusahaan PT. Pelita Agung Agrindustri di Duri. Hasil penelitian ini merupakan bahan masukan dan informasi dalam pengambilan keputusan sehubungan dengan produktivitas kerja

karyawan bagian produksi di perusahaan berdasarkan pengaruh pengawasan tersebut pada masa yang akan datang.

2. Bagi penulis, penelitian ini berguna untuk menerapkan ilmu dan pengetahuan yang telah diperoleh selama di bangku perkuliahan dan aplikasi dilapangan.
3. Bagi pihak lain, penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber informasi dan masukan bagi yang ingin melakukan penelitian lanjutan.

#### **C. KERANGKA TEORI**

##### **1. Sumber Daya Manusia**

Menurut **Flippo** dalam **Gomes (2003:6)** manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengaduan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia terus berkembang sejalan dengan kemajuan dan tantangan jaman. Perkembangan yang harus diperhatikan dalam MSDM ini adalah kecenderungan-kecenderungan baru yang akan berdampak sangat positif terhadap perkembangan dan efektivitas organisasi. Jadi, MSDM merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan yang baik secara individu maupun organisasi. Walaupun objeknya sama-sama manusia dengan

manajemen tenaga kerja atau dengan manajemen personalia (Sutrisno,2010:6).

## 2. Kepemimpinan

Menurut **G. R. Terry** dalam terjemahan **Winardi (2004)** yang mengatakan kepemimpinan adalah hubungan dimana seseorang yaitu pemimpin mempengaruhi pihak lain untuk bekerja sama secara suka rela dalam mengusahakan (mengerjakan) tugas-tugas yang berhubungan, untuk mencapai hal yang diinginkan pemimpin tersebut.

## 3. Pengawasan

Menurut **George R. Terry** mengemukakan, *“control is to determine what is accomlishe, evaluate it, and apply corrective measures, if needed, to insur result in keeping with the plan”*. Pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menetapkan standar pekerjaan apa yang akan dilaksanakan, menilainya, dan perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula” (**Manullang, 2005:172**).

Menurut **Stoner, Freeman, dan Gilbert (2000)** menurut mereka *control is the process of ensuring that actual activities conform the planned activities* artinya pengawasan adalah proses untuk memastikan bahwa kegiatan yang sebenarnya sesuai kegiatan yang direncanakan, secara lebih lengkap **Stoner, Freeman, dan Gilbert (2000)** menyebutkan bahwa fungsi pengawasan dalam manajemen adalah upaya

sistematis dalam menetapkan standar kinerja dari berbagai tujuan yang telah direncanakan, mendesain system informasi umpan balik, membandingkan antara kinerja yang dicapai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan apakah penyimpangan dan tingkat signifikansi dari setiap penyimpangan tersebut, dan mengambil tindakan yang diperlukan untuk memastikan bahwa seluruh daya perusahaan diprgunakan secara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan perusahaan.

## 4. Pengertian Produktivitas

Menurut **Siagian (2002;130)** mengemukakan bahwa produktivitas merupakan suatu wilayah kegiatan organisasi yang selalu tampak sebagai salah satu sasaran jangka panjang. Artinya, suatu perusahaan yang ingin tumbuh dan berkembang selalu berupaya meningkatkan produktivitas kerja sebagai sistem dalam organisasi tersebut, termasuk sistem manajemen, sistem fungsional dan sistem operasional.

Pendapat lain tentang produktivitas dikemukakan oleh **Hasibuan (2003:94)** adalah 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.

## D. KERANGKA PENELITIAN

### 1. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan konsep diatas maka hipotesis dari keseluruhan penelitian ini adalah : “Diduga ada pengaruh signifikan pengawasan dengan produktivitas kerja karyawan“.

## 2. Konsep Pengukuran Variabel Penelitian

Skala pengukuran yang yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert. Skor jawaban respnden dalam penelitian ini terdiri dari atas lima alternative jawaban yang mengandung variasi nilai yang bertingkat dari objek penelitian melalui jawaban pertannyaan dengan skor Sangat Setuju (SS) nilai 5, Setuju (S) nilai 4, Cukup Setuju (CS) nilai 3, Tidak Setuju (TS) nilai 2, Sangat Tidak Setuju (STS) nilai 1. Untuk mengukur tingkat pengawasan dan produktivitas karyawan dari semua indicator, maka diajukan pertanyaan kepada responden sebanyak 27 buah pernyataan dengan lima alternative jawaban seperti diatas. Untuk mengetahui kriteria pengawasan dan produktivitas digunakan skala interval dengan rumus yang digunakan Skala Likert. 4,20 – 5,00 Sangat Setuju Sekali (SS), 3,40 – 4,19 Setuju (S), 2,60 – 3,39 Cukup Setuju (CS), 1,80 – 2,59 Tidak Setuju (TS), dan 1,00 – 1,79 Sangat Tidak Setuju (STS).

## E. METODOLOGI PENELITIAN

### 1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Duri tepatnya pada PT. Pelita Agung Agrindustri berlokasi Jl. Lintas Duri – Dumai Simpang Bangko, Desa Bumbang Kecamatan Mandau Kabupaten

Bengkalis Provinsi Riau yang bergerak di bidang Pabrik Kelapa Sawit.

## 2. Populasi dan Sampel

### a. Populasi

Adapun dalam penelitian ini yang menjadi populasi yaitu berdasarkan bagian kerja produksi pabrik PT. Pelita Agung Agrindustri Duri sebanyak 94 karyawan yaitu terdiri dari bagian mekanik/elektrik, workshop PKS, sortasi buah, laboratorium PKS, proses PKS shift I, proses PKS shift II dan timbangan.

### b. Sampel

Ukuran sampel diketahui dengan menggunakan rumus Slovin **Husein Umar (2009 :78)** yaitu :

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

$$n = \frac{94}{1+94 \times (10\%)^2}$$

$$n = \frac{94}{1+94(0,1)^2}$$

$$n = \frac{94}{1+0,94}$$

$$n = \frac{94}{1,94}$$

$$n = 48,45 \rightarrow 48 \text{ Orang}$$

keterangan :

n = jumlah sampel

N= jumlah populasi

e = persentase tingkat kesalahan yang ditoleransi adalah 10%

Dari hasil diatas dapat kita lihat hasilnya yaitu 48,45 (dibulatkan menjadi 48 orang), jadi jumlah sampel yang diteliti yaitu sebanyak 48

orang. ). Teknik ini dilakukan bila populasi mempunyai anggota/unsure yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. (Sugiyono, 2009:118).

### 3. Jenis dan Sumber Data

#### a. Data Primer

Data primer yaitu data dan informasi yang diperoleh dari pengamatan langsung atau *interview* responden pada perusahaan ini, berupa tanggapan karyawan tentang fungsi pengawasan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Pelita Agung Agrindustri.

#### b. Data sekunder

Data sekunder yaitu data dan informasi dari perusahaan atau laporan yang dibuat oleh perusahaan seperti : jumlah karyawan, sejarah perusahaan, struktur organisasi, dan aktivitas industri.

### 4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data yang diperlukan untuk penelitian ini, penulis melakukan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. *Interview* yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mewawancarai karyawan pabrik.
2. *Kuesioner* yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atas pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono 2004:135).

### 5. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif yaitu dengan mengolah data yang diperoleh dari perusahaan tersebut, kemudian di analisis dengan menggunakan landasan teori sebagai alat untuk memecahkan masalah yang di hadapi kemudian mengambil sebuah kesimpulan.

### 6. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = variabel terikat yaitu produktivitas karyawan

a= konstanta

b= koefisien regresi

X= variabel bebas yaitu pengawasan

### 7. Uji Instrumen

#### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk menguji validitas kuesioner digunakan rumus stastistika *Koefisien Korelasi Produk Moment* dari person yang dapat dicari melalui program SPSS. Untuk menguji validitas kuesioner digunakan dengan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2004:104).

$$R_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2) - (\sum X)^2} \sqrt{(N \sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan :

$N$  = jumlah subjek

$\sum X$  = jumlah harga dari skor butir

$\sum Y$  = jumlah harga dari skor total

$\sum XY$  = jumlah perkalian skor butir dengan skor total

$\sum X^2$  = jumlah kuadrat dan skor butir

$\sum Y^2$  = jumlah kuadrat dan skor total

$R_{xy}$  = koefisien korelasi antara variabel x dan variabel y

Jika produk  $r$  produk tidak dapat disimpulkan bahwa instrument yang disimpulkan tidak valid. Sebaiknya jika  $r$  hitung *produk moment* dapat disimpulkan yang digunakan valid.

#### b. Uji Reabilitas data

Menurut **Santosa Budi Prabayu (2005:251)** reabilitas sebenarnya adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan realibel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

### 8. Pengujian Hiptesis Koefisien Regresi

Pengujian Hiptesis Koefisien Regresi bertujuan untuk memastikan apakah variabel bebas yang terdapat dalam persamaan regresi secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap variabel terikat.

#### a. Uji Signifikan Individu (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial atau individual pengaruh dari masing-masing variabel bebas yang dihasilkan dari

persamaan regresi secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel terikat.

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

Karena dalam penelitian ini terdiri dari beberapa variabel, maka digunakan koefisien determinasi untuk mengukur besar sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar koefisien determinasi terkoreksi atau model regresi maka model yang didapatkan akan semakin baik.

## II. PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI PT. PELITA AGUNG AGRINDUSTRI DURI

Penelitian ini dimulai dengan menyebarkan kuesioner berbentuk daftar pernyataan kepada karyawan PT. Pelita Agung Agrindustri sebanyak 60 buah kuesioner yang disebarkan, selanjutnya peneliti mengambil 48 kuesioner yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Penelitian ini dilakukan selama 1 minggu mulai dari penyebaran kuesioner sampai pengembalian kuesioner.

### A. Analisis Deskriptif Pengawasan Mandor di PT. Pelita Agung Agrindustri

Sebagaimana yang telah diuraikan dalam bab sebelumnya bahwa pengawasan adalah proses yang dilakukan dalam mengawasi, menilai dan mengevaluasi daripada seluruh kegiatan organisasi agar pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik. Dengan adanya pengawasan yang dilakukan perusahaan maka akan menciptakan suatu produktivitas yang baik bagi pegawai, dimana produktivitas

akan meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi pengawasan karyawan adalah penetapan standar kerja, penilaian kerja, dan mengoreksi pekerjaan.

Apabila faktor – faktor diatas dilakukan oleh seorang mandor dalam melakukan pengawasan baik maka produktivitas karyawan secara tidak langsung dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dari hal tersebut dapat terlihat bahwa indikator penelitian pengawasan masing-masing mempunyai 3 (tiga) buah pertanyaan. Dari pertanyaan(indikator) yang diajukan untuk mengukur pengawasan akan didapatkan hasil atau pembahasan tentang bagaimana tanggapan responden di PT. Pelita Agung Agrindustri.

Gambaran mengenai pengawasan tersebut dijelaskan menggunakan teknik interval sehingga tanggapan responden dapat dikategorikan Sangat Setuju (SS) bobot nilai 5, Setuju (S) bobot nilai 4, Cukup Setuju (CS) bobot nilai 3, Tidak Setuju (TS) bobot nilai 2, Sangat Tidak Setuju (STS) bobot nilai 1. Pembahasan deskriptif pengawasan pada PT. Pelita Agung Agrindustri dapat dilihat pada table-table berikut:

**Table 3.9 : Rekapitulasi Indikator Pengawasan (X) Karyawan Pada PT. Pelita Agung Agrindustri Duri**

No.	Sub Variabel	Rata -rata	Keterangan
1.	Penetapan Standar Kerja	3,47	Setuju

2.	Penilaian Kinerja	3,36	Cukup Setuju
3.	Mengoreksi Pekerjaan	3,38	Cukup Setuju
<b>Jumlah</b>		<b>10,21</b>	
<b>Rata-rata</b>		<b>3,40</b>	<b>Setuju</b>

*Sumber : Data Olahan Peneliti, 2014*

Dari penjelasan tabel diatas dapat kita lihat pernyataan responden terhadap pengawasan pada bagian produksi PT. Pelita Agung Agrindustri Duri dikategorikan setuju karena nilai rata – rata penilaian secara keseluruhan sebesar 3,40 (interval 3,40 – 4,19). Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa indikator dari penilaian pekerjaan berada dalam kategori cukup setuju, hal ini harus lebih diperhatikan oleh perusahaan, dimana perusahaan harus lebih transparansi dalam melakukan bentuk penilaian yang akan dilakukan terhadap pekerjaan karyawan sehingga unsur – unsur pada tiap indikator penilaian pekerjaan diatas menjadi lebih baik lagi pada masa yang akan datang.

### **B. Analisis Produktivitas Kerja Karyawan pada bagian Produksi PT. Pelita Agung Agrindustri Duri**

Dengan adanya produktivitas diharapkan sebuah pekerjaan akan terlaksana secara efektif dan efisien, sehingga diperlukan target pencapaian yang telah ditetapkan oleh perusahaan agar tingkat produktivitas kerja karyawan dapat ditentukan dan diukur. Untuk mengukur

produktivitas kerja karyawan maka ditentukan beberapa indikator yaitu :

**Table 3.16 : Rekapitulasi Indikator Produktivitas (Y) Karyawan Pada PT. Pelita Agung Agrindustri Duri**

No	Sub Variabel	Rata-rata	Keterangan
1.	Kemampuan	3,79	Setuju
2.	Penyelesaian Tugas	3,73	Setuju
3.	Semangat Kerja	3,54	Setuju
4.	Tanggapan Kerja	3,56	Setuju
5.	Cara Menyelesaikan Tugas	3,36	Setuju
6.	Pengukuran Biaya Produksi	3,26	Cukup Setuju
<b>Jumlah</b>		<b>21,53</b>	
<b>Rata-rata</b>		<b>3,58</b>	<b>Setuju</b>

*Sumber : Data Olahan Peneliti, 2014*

Dari penjelasan tabel 3.16 dapat diketahui pernyataan responden terhadap produktivitas karyawan pada bagian produksi PT. Pelita Agung Agrindustri Duri dikategorikan “setuju” karena rata – rata penilaian secara keseluruhan sebesar 3,58 (interval 3,40 – 4,19).

### C. Analisis Regresi Linier Sederhana

Dari hasil tanggapan responden kemudian didistribusikan ke dalam program SPSS, untuk menganalisis data hasil penelitian ini, dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana maka pada tahap pertama yang dilakukan penelitian adalah melakukan pengujian kuesioner yang menggunakan uji validitas dan reliabilitas.

Dari hasil perhitungan analisis linear sederhana dengan menggunakan program SPSS versi 17 diperoleh hasil sebagai berikut :

Variabel	Koefisien Regresi	t	Sig.
(Constant)	30.734	5.138	.000
Pengawasan	1.108	5.757	.000

R = 0,647  
R Square = 0,419  
Adjusted R Square = 0,406

*Sumber : Hasil Olahan SPSS versi 17, 2014*

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh hasil regresi sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 30.734 + 1.108X$$

$$(\text{Produktivitas} = 30,734 + 1,108$$

Pengawasan)

Keterangan:

Y = Produktivitas

a = Kostanta

b = Koefisien regresi

variabel dependen

X = Pengawasan mandor

Nilai konstanta (a) sebesar 30,734. Artinya adalah apabila variabel pengawasan diasumsikan nol (0), maka produktivitas sebesar 30,734. Nilai koefisien regresi variabel pengawasan sebesar 1,108. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan pengawasan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan produktivitas sebesar 1,108. Persamaan regresi diatas

menunjukkan koefisien regresi dari variabel independent yaitu b bertanda positif (+), maka variabel pengawasan (X) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Nilai R menunjukkan korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen. Dan pada tabel diatas

diketahui nilai R sebesar 0,647. Artinya adalah bahwa hubungan antara pengawasan dengan produktivitas adalah kuat. Hal tersebut dapat kita lihat pada table berikut ini :

kuat. Hal tersebut dapat kita lihat pada table 3.18 berikut ini :

Koefisien Korelasi	Kategori
0,80 – 1,000	Keeratan hubungan sangat tinggi atau pengaruh sangat kuat/tinggi
<b>0,60 – 0,799</b>	<b>Keeratan hubungan tinggi atau pengaruh kuat/tinggi</b>
0,40 – 0,599	Keeratan hubungan sedang atau pengaruh sedang
0,20 – 0,399	Keeratan Hubungan rendah atau pengaruh lemah
0,00 – 0,199	Keeratan Hubungan sangat rendah atau pengaruh sangat lemah

#### D. Uji Instrumen

##### a. Uji Validitas

Adapun uji validitas yang dilakukan oleh peneliti dapat dilihat pada table 3.19. Besar nilai koefisien validitas (r hitung) dari setiap butir pertanyaan terlebih dahulu dibandingkan dengan besarnya nilai r tabel pada  $df=5\%$ , yaitu :

$$\begin{aligned}
 r \text{ tabel} &= df : (n-2) \\
 &= 5 \% : (48 - 2) \\
 &= 0,05 : 46 \\
 &= 0,285
 \end{aligned}$$

Jika r hitung *corrected item-total correlation*  $\geq$  r tabel, maka item-item pertanyaan dinyatakan valid dan Jika r hitung  $\leq$  r tabel, maka item-item pertanyaan dinyatakan tidak valid. Nilai r hitung dalam uji ini adalah *Pearson Correlation* korelasi antara item dengan total skornya. Sedangkan nilai r tabel dapat dilihat

pada tabel r dengan persamaan  $N-2 = 48-2 = 46 = 0,285$  . Artinya seluruh item-item variabel dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian ini.

##### b. Uji Reabilitas Data

Reabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach's alpha*  $>$  dari 0,60. Pengawasan 0,800Reliable dan Produktivitas 0,870Reliable. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan untuk variabel kinerja, desain pekerjaan, dan kompetensi dinyatakan reliabel dan dapat digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda.

#### E. Pengujian Hipotesis Koefisien Regresi

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

Uji ini dilakukan untuk melihat seberapa besar persentase sumbangan pengawasan mandor terhadap produktivitas karyawan.

Pengukurannya adalah dengan menghitung angka koefisien determinasi ( $r^2$ ). Diketahui nilai R Square sebesar 0,419. Artinya adalah bahwa pengaruh variabel pengawasan terhadap variabel produktivitas karyawan pada bagian produksi PT. Pelita Agung Agrindustri Duri adalah sebesar 41,9%. Sedangkan sisanya 58,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini, contohnya seperti pada pelatihan pendidikan, promosi dan lain-lain.

Diketahui nilai  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan Persamaan berikut:

$$\begin{aligned} t_{tabel} &= n - k - 1 : \alpha / 2 \\ &= 48 - 1 - 1 : 0,05 / 2 \\ &= 46 : 0,025 \\ &= 2,013 \end{aligned}$$

Keterangan : n : jumlah

k : jumlah variabel bebas

1 : konstan

Dari tabel diatas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel} = 5,757 > 2,013$  yang berarti  $H_a$  diterima. Artinya pengawasan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada PT. Pelita Agung Agrindustri Duri.

### III. KESIMPULAN DAN SARAN

#### a. Kesimpulan

Berdasarkan permasalahan dan tujuan dari penelitian serta dihubungkan dengan hasil analisis dan pembahasannya, secara garis besar penelitian ini telah melihat sejauh mana pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kereja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Pelita Agung Agrindustri di Duri. Dan keseluruhan hasil penelitian tersebut akan disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengawasan pada bagian Produksi PT. Pelita Agung Agrindustri Duri berada dalam kondisi setuju yaitu 3,40 (interval 3,40 – 4,19), Penilaian pekerjaan dan indikator penilaian pekerjaan merupakan sub variabel dari pengawasan yang mendapat skor paling rendah dengan Kategori cukup setuju. Maka perusahaan harus benar – benar memperhatikan indikator dari penilaian pekerjaan dan Mengoreksi pekerjaan yang terdiri dari penilaian yang dilakukan terhadap pekerjaan, jangka waktu penilaian, kesesuaian penilaian dengan apa yang hendak dinilai, melakukan perbandingan antara hasil dengan standar pekerjaan, melakukan koreksi terhadap pekerjaan, dan menentukan strategi baru setelah melakukan koreksi pekerjaan sesuai dengan kondisi perusahaan.
2. Produktivitas pada bagian Produksi PT. Pelita Agung Agrindustri Duri berada

dalam kondisi setuju yaitu 3,58 (interval 3,40 – 4,19). Dan dapat kita lihat juga pada indikator pengukuran biaya produksi berada pada kategori cukup setuju dengan rata-rata 3,26. Hal ini harus lebih diperhatikan oleh perusahaan dimana perusahaan harus lebih memperhatikan kondisi pekerjaan yang akan dikerjakan dengan melengkapi peralatan dan perlengkapan pekerjaan karyawan, sehingga karyawan aman dalam melakukan pekerjaannya dan hasil dari pekerjaan juga lebih baik dan target pencapaian perusahaan dapat tercapai dengan baik.

3. Pengawasan yang dilakukan oleh atasan berpengaruh sangat signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pabrik pada PT. Pelita Agung Agrindustri Duri, hal ini terbukti dari hasil perhitungan koefisien regresi bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  = 5,757 > 2,013 yang berarti  $H_a$  diterima.

#### **b. Saran**

Sehubungan dengan hasil penelitian yang telah disimpulkan di atas, peneliti merumuskan beberapa saran bagi para mahasiswa dan pada pihak PT. Pelita Agung Agrindustri Duri.

1. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, pengetahuan dan keahlian

karyawan secara berkelanjutan sebaiknya PT. Pelita Agung Agrindustri Duri selalu memberikan pengawasan yang insentif kepada karyawannya agar produktivitasnya juga meningkat.

2. Didalam sub variabel penetapan standar kerja untuk mencapai produktivitas TBS, maka sebaiknya atasan harus memberikan gambaran tujuan yang jelas agar pencapaian kerja tercapai sesuai harapan yang diinginkan sebelumnya.
3. Kesesuaian biaya produksi dengan banyaknya jumlah tenaga dan banyaknya kebutuhan yang dibutuhkan, karena dengan jumlah biaya produksi yang “cukup setuju” 3,26 (interval 2,60 – 3,39). Hal ini harus lebih diperhatikan oleh perusahaan dimana perusahaan harus lebih memperhatikan kondisi pekerjaan yang akan dikerjakan dengan melengkapi peralatan dan perlengkapan pekerjaan karyawan, sehingga karyawan aman dalam melakukan pekerjaannya dan hasil dari pekerjaan juga lebih baik dan target pencapaian perusahaan dapat tercapai dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Gomes, Faustino Cardoso, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi, Yogyakarta.
- Griffin, Ricky. W, 2000. *Manajemen*, Edisi Ketujuh, Jilid 2, Penerjemah Gina Gania, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2002 *Manajemen sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi aksara.
- Julitriarsa, Suprihanto, 2001, *Manajemen Umum Suatu Pengantar Edisi Pertama*. BPFE Yogyakarta, Yogyakarta.
- Manullang, *Dasar – Dasar Manajemen*. Yogyakarta. Gajah Mada University Press. 2005.
- Nasution. *Manajemen Mutu Terpadu*. Bogor. Ghalia Indonesia. 2006.
- Santosa Budi Prabayu, 2005, *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*, Yogyakarta.
- Siagian, Sondang, 2003, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sinambela, D.Ester. 2010. *Pengaruh Lingkungan Berbelanja dan Pengalaman Berbelanja Terhadap Pembelian Tidak Terencana di Hypermarket GIANT Pekanbaru*. Jurnal.
- Sjafri dan Aida.2007.*Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*.PT Ghalia Indonesia.Jakarta.
- Stoner, J.A.F, Freeman R.E, Gilbert D.R, 2000, *Manajemen* (terjemahan), Jilid 1 PT Prenhallindo, Jakarta.
- Sugiyono, 2004, *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Sulistiyani, Ambar Teguh, 2004. *Memahami Good Governace Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*, Penerbit Gava Media. Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Terry, George, 2000, *Prinsip-Prinsip Manajemen*, Edisi Bahasa Indonesia, BumiAksara. Bandung.
- Umar, Husein, 2003. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Raga Grafindo Perkasa. Jakarta.