

**PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN  
(Kasus Karyawan Bagian Produksi PT. P&P Bangkinang)**

Oleh

Yazid Ardiansyah

Counselor : Seno Andri

(CP : 0823875289)

**Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau**

**Kampus Bina Widya Jl. H. R. Soebrantas Km. 12,5 Simpang Baru Pekanbaru 28293**

**ABSTACT**

Problems in the research is still lack of supervision conducted by the company to the employees of the production, so it's still widespread illegalities that occurred as employees who work not in accordance with standards and instructions given by superiors. Besides not the achievement of a target production in the last two years, indicating a lack of employee productivity in your work. As for the purpose of research is to find out the supervision, employee work productivity as well as know how the oversight of employee productivity part production at PT. P&P Bangkinang.. Results of the study concluded that surveillance against employees of the production at PT. P&P been rated good Bangkinang, just that there is still a lot of shortcomings perceived by the employees, so still there deviations in the works. Employee productivity part production at PT. P&P Bangkinang votes already, but there are also still many shortcomings such as the lack of professionalism of employees in work. Analysis with SPSS obtained results that surveillance has a strong relationship to the productivity of employees work part of production at PT. P&P Bangkinang. The positive effect of the supervisory employee productivity, so any improvement of supervision, it will be able to increase the productivity of employees work part of production at PT. P&P Bangkinang.

Keywords: supervision, productivity, PT. P&P bangkinang

## PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang Masalah

Dalam setiap organisasi atau badan usaha apapun bentuknya pasti memiliki tujuan yang hendak dicapai. Dengan adanya tujuan memberikan arah yang jelas dalam setiap tindakan atau pengambilan keputusan. Dalam pencapaian tujuan setiap organisasi memerlukan faktor sumber daya manusia dan faktor non sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia merupakan faktor yang utama karena sumber daya manusia yang akan menjalankan kegiatan dalam organisasi. Adanya faktor non sumber daya yang melimpah tidak akan berarti jika tidak ada manusia yang mengelola dan mengawasinya.

Bagaimanapun canggihnya peralatan yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi, serta tersedianya perlengkapan-perengkapan lainnya, tidak akan berarti sama sekali jikalau unsur pelaksanaannya tidak ada.

Naik dan turunnya hasil produktivitas merupakan dampak dari produktivitas kerja karyawan. Produktivitas menekankan pada hasil yang maksimal dengan mempergunakan sarana yang relatif terbatas persediaannya. Sehingga pemanfaatan dengan cara yang efisien dan efektif menjadi penting. Penekanan pada penggunaan sarana dalam proses hanya dapat dilakukan dengan baik oleh tenaga kerja yang produktif. Dengan kata lain manusia sebagai tenaga kerja memegang peranan yang penting dalam peningkatan produktivitas perusahaan. Usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dapat ditempuh oleh organisasi dengan memberikan sesuatu yang dapat merangsang produktivitas kerja. Diantaranya adalah dengan diberikannya kepuasan bagi karyawan

baik yang bersifat *ekonomis*, *sosiologis* maupun *psikologis*. Dimana kepuasan bagi karyawan sendiri adalah karena berbagai hal yang sengaja diciptakan agar karyawan bekerja dengan produktivitas yang tinggi karena meningkatnya produktivitas perorangan setiap karyawan akan menyebabkan meningkatnya produksi secara kelompok. Adanya pemenuhan kepuasan tersebut mendorong karyawan untuk bersemangat dalam bekerja, memiliki kedisiplinan, mudah diajak kerjasama, bergairah mengerjakan tugas-tugasnya dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan dan organisasinya. Sehingga produktivitas perusahaanpun akan meningkat.

Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan hendaknya bukan sekedar mencari-cari kesalahan karyawan yang terjadi di lapangan tetapi lebih diarahkan untuk menemukan secara dini kesalahan atau penyimpangan yang terjadi di lapangan. Setelah penyimpangannya ditemukan dibimbing dan diarahkan kearah yang benar. Pengawasan yang ketat dan kaku dalam pelaksanaannya tidak akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan karena mereka hanya akan bekerja dengan baik pada saat diawasi saja. Sedangkan pengawasan yang baik dan tegas dalam pelaksanaannya dapat menumbuhkan produktivitas kerja karyawan walau tidak diawasi pimpinan sekalipun. Selain itu pelaksanaan pengawasan hendaknya wajar dan tidak berlebih-lebihan karena pengawasan yang berlebih-lebihan sering menghambat pelaksanaan kegiatan. Pengawasan yang baik memerlukan pengembangan cara-cara pengawasan yang baik seperti pemantauan, pelaporan, cara pemeriksaan yang baik juga perlu memperhatikan sarana-

sarana pengawasan. Jadi seorang pemimpin dituntut untuk dapat menciptakan dan melaksanakan pengawasan yang baik dan tegas agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Dengan adanya pengawasan diharapkan usaha yang dilakukan karyawan dapat mencapai hasil kerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengawasan ini dilakukan untuk membimbing dan mendidik tanpa melukai perasaan karyawan. Dengan adanya pengawasan yang positif dan tidak mencari-cari kesalahan karyawan maka produktivitas kerja dapat ditingkatkan.

PT. P&P Bangkinang adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan karet. Saat sekarang ini, perusahaan pengolahan karet yang ada di Provinsi Riau hanya tinggal beberapa saja. Hal ini dikarenakan banyaknya perusahaan pengolahan karet yang mengalihfungsikan perusahaannya menjadai perusahaan pengolahan sawit. Oleh karena itu, untuk memenuhi kuota kebutuhan produksi karet di Provinsi Riau dengan hanya ada beberapa perusahaan pengolahan karet saja, maka PT. P&P dituntut untuk dapat memenuhi target produksi mereka yang telah ditetapkan.

Dalam pelaksanaannya, pengawasan bagian produksi diserahkan kepada Kepala Produksi. Banyaknya karyawan bagian produksi dengan hanya satu orang kepala produksi yang bertindak sebagai pengawas produksi, tentu hal ini membutuhkan kerja yang cukup berat bagi kepala produksi. Pekerjaan karyawan bagian produksi tidak maksimal, karena kurang mendapatkan pengawasan dari kepala produksi. Adapun pengawasan yang dilakukan oleh kepala produksi adalah dengan

melakukan pengamatan langsung pada saat proses produksi sedang berlangsung. Selain itu juga dengan memeriksa laporan-laporan yang telah dibuat dan melakukan uji terhadap sampel hasil produksi secara acak untuk diperiksa di laboratorium.

## 2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah : *"Apakah pengawasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada PT. P&P Bangkinang ?"*

## 3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah: Untuk mengetahui pengawasan terhadap karyawan bagian produksi di PT. P&P Bangkinang. Untuk mengetahui produktivitas karyawan bagian produksi di PT. P&P Bangkinang. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan kerja terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada PT. P&P Bangkinang.

## 4. Konsep Teori

Menurut Siagian (2003;112) pengawasan ialah proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Yahya (2006;12) mengatakan bahwa pengawasan berarti penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Pengawasan Pelaksanaan pengawasan mempunyai berbagai tujuan. Menurut Hartoyo (1999;96) tujuan tersebut antara lain:

Untuk mengetahui apakah segala sesuatu telah berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Menurut Triatmojo (2000;13), pengawasan memiliki beberapa jenis berdasarkan berbagai sudut pandang yang berbeda, yaitu:

Jenis pengawasan menurut waktu melaksanakan pengawasan

Pengawasan yang dilakukan sebelum kegiatan dimulai, dilakukan antara lain dengan mengadakan pemeriksaan terhadap persetujuan rencana kerja dan rencana anggarannya, penetapan petunjuk operasionalnya, petunjuk terhadap rancangan peraturan perundangan yang ditetapkan oleh pejabat/instansi yang lebih rendah.

Pengawasan

Menurut Siagian (2003;114) ciri-ciri pengawasan yang efektif adalah sebagai berikut:

Pengawasan harus bersifat *fact finding*, dalam arti bahwa pelaksanaan fungsi pengawasan harus menemukan fakta-fakta tentang bagaimana tugas-tugas dijalankan dalam organisasi.

Pengawasan tidak dimaksudkan untuk menentukan siapa yang salah jika ada ketidakberesan, akan tetapi untuk menemukan apa yang tidak betul.

Pengawasan harus bersifat membimbing agar para pelaksana meningkatkan kemampuannya untuk melakukan tugas yang ditentukan baginya.

beberapa fase atau urutan pelaksanaan. Menurut Yahya (2006;135) bahwa proses pengawasan paling sedikit terdiri dari lima tahap yang diterangkan sebagai berikut:

Penetapan standar pelaksanaan (perencanaan). Tahap pertama dalam pengawasan adalah penetapan standar pelaksanaan yang artinya sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil-hasil.

Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan. Penetapan standar akan sia-

sia bila tidak disertai berbagai cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan nyata.

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.

Suatu pengawasan sangat penting dilakukan karena hal itu berkaitan dengan suatu organisasi atau perusahaan. Perubahan suatu lingkungan yang terus-menerus harus disertai dengan adanya pengawasan yang berulang-ulang dan meningkat sesuai dengan perkembangan dan lingkungan dari suatu organisasi itu sendiri atau suatu perusahaan.

Produktivitas

Secara spesifik produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan. Atau dengan kata lain produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan. Umar (2008;25) menjelaskan bahwa produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*).

Menurut Hasibuan (2005;126) menyatakan bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran (*output*) dengan masukan (*input*). Sedangkan menurut Sinungan (2003;17) mengemukakan bahwa produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi.

Produktivitas adalah rasio *output* terhadap *input*. *Input* bisa mencakup biaya produksi dan biaya peralatan, sedangkan *output* bisa terdiri dari penjualan, *earnings*, *market share*, dan kerusakan. Bahkan ada yang melihat pada *performance* dengan memberikan penekanan pada nilai efisiensi. Efisiensi diukur sebagai rasio *output* dan *input*. Selain efisiensi, produktivitas juga dikaitkan dengan kualitas *output* yang diukur berdasarkan beberapa standart yang ditetapkan sebelumnya (Gomes, 2003;159).

Pendapat di atas menjelaskan bahwa produktivitas menekankan pada hasil yang maksimal dengan mempergunakan sarana yang relatif terbatas persediaannya. Sehingga pemanfaatan dengan cara yang efisien dan efektif menjadi penting. Penekanan pada penggunaan sarana dalam proses hanya dapat dilakukan dengan baik oleh tenaga kerja yang produktif. Dengan kata lain manusia sebagai tenaga kerja memegang peranan yang penting dalam peningkatan produktivitas perusahaan.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja karyawan merupakan perbandingan antara hasil (*output*) yang dicapai oleh seorang karyawan dalam bekerja dengan jumlah waktu (*input*) yang dipergunakan untuk pencapaian hasil tersebut.

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh banyak faktor yang selalu bertambah sesuai dengan tuntutan kebutuhan tenaga kerja dan perkembangan teknologi produksi serta perubahan nilai/budaya manusia. Menurut Gomes (2003;160) mengemukakan bahwa banyak hasil penelitian yang memperhatikan bahwa produktivitas sangat dipengaruhi oleh faktor *knowledge* (pengetahuan), *skills*

(keterampilan), *abilities* (kemampuan), *attitudes* (sikap), dan *behaviors*.

Menurut Sinungan (2003;59), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas perusahaan antara lain:

Tenaga kerja. Tenaga kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempunyai peranan besar dalam mendukung produktivitas perusahaan. Oleh karena itu faktor tenaga kerja harus mendapat perhatian penting dari perusahaan.

Manajemen dan organisasi. Produktivitas juga dipengaruhi oleh bagaimana manajemen melakukan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian usaha-usaha para anggota organisasi serta penggunaan sumber daya lain yang ada dalam organisasi, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Modal pokok dan bahan mentah. Peningkatan produktivitas juga tergantung dari modal pokok dan pemilihan bahan-bahan maupun daya guna secara optimal.

Payaman J. Simanjutak dalam Ndraha (1999;30) berpendapat bahwa produktivitas kerja karyawan sebagai suatu kesatuan sistem dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor dan digolongkan dalam tiga kelompok, yaitu:

Untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari apa yang dicapainya maka seorang karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan, karena waktu dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan salah satu faktor yang menentukan produktivitas karyawan. Hal ini ditegaskan oleh pendapat Siagian (2002;154) bahwa salah satu faktor dari produktivitas kerja seseorang adalah penggunaan waktu yang tersedia baginya untuk menghasilkan barang dan jasa tertentu.

Banyak cara yang digunakan untuk mengukur produktivitas. Secara umum untuk mengukur produktivitas dapat hanya dengan membandingkan antara barang-barang yang dihasilkan dengan faktor-faktor produksi yang digunakan.

Menurut Ravianto (2000;4) produktivitas dibedakan atas :

produktivitas mesin,  
produktivitas tenaga kerja,  
produktivitas bahan baku,  
produktivitas modal kerja.

Dalam penelitian ini penulis membahas mengenai produktivitas tenaga kerja. Ravianto (2000;4) menyatakan bahwa produktivitas tenaga kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Jadi dalam produktivitas ini berhubungan dengan peran serta tenaga kerja yaitu penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Digunakannya produktivitas tenaga kerja dikarenakan tenaga kerja merupakan faktor yang paling besar peranannya dalam proses produksi. Di samping itu, sampai saat ini tenaga kerja dipandang sebagai sumber yang paling lazim dijadikan faktor pengukur produktivitas, karena besarnya biaya bagi tenaga kerja merupakan bagian terbesar dalam pengadaan produk atau jasa, juga karena masukan sumber daya manusia lebih mudah dihitung daripada masukan faktor-faktor lain.

Adapun indikator untuk mengukur produktivitas kerja adalah sebagai berikut (Sjafri dan Aida, 2007) :

Kemampuan

Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

Penyelesaian tugas

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

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.

Tantangan pekerjaan.

Tantangan pekerjaan dalam sebuah perusahaan pasti akan didapati oleh karyawan. Semakin kuat tantangannya, 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.

Cara Menyelesaikan tugas

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

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

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

*“Diduga pengawasan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada PT. P&P Bangkinang.”*

#### 5. Metode Penelitian

##### 1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. P&P Bangkinang yang beralamatkan di Jl. Taskurun/Duku No. 9 Pekanbaru. Dipilihnya perusahaan ini dikarenakan perusahaan ini adalah perusahaan yang sudah cukup lama berdiri dan juga perusahaan yang juga masih berada di tengah-tengah Kota Pekanbaru. Selain itu perusahaan ini adalah perusahaan yang masih bertahan sebagai perusahaan pengolahan karet, dimana dengan banyaknya saat sekarang ini perusahaan pengolahan karet yang beralih fungsi menjadi perusahaan pengolahan Sawit.

##### Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (1998:25) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik suatu kesimpulan. Adapun yang dijadikan populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi pada PT. P&P Bangkinang yang berjumlah 147 orang. Sedangkan Kepala

Produksi ditetapkan sebagai *key informan*.

Selanjutnya, menurut Soehartono (2008:57) sampel adalah suatu bagian dari populasi yang akan diteliti dan yang dianggap dapat menggambarkan populasinya. Untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus Slovin (Umar, 2003:146). untuk lebih jelas dapat dilihat berikut ini :

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

Dimana : n : Ukuran sampel  
N : Ukuran populasi

e : Persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolelir. Dalam penulisan ini penulis menetapkan dengan 10%.

Maka didapatkan sampelnya :

$$n = \frac{147}{1 + 147(0,1)^2}$$

$$n = \frac{147}{1 + 1,47}$$

$$n = \frac{147}{2,47}$$

n = 59,5 dibulatkan menjadi 60 orang

Pada tabel berikut dapat dilihat jumlah populasi dan sampel penelitian untuk masing-masing posisi atau jabatan.

Tabel I.7 : Populasi dan Sampel

1	Posisi	Populasi	Sampel	Pembulatan
1	Produksi Basah	70	= 70/147 x 60 = 28,6	28
2	Produksi Kering	58	= 58/147 x 60 = 23,7	24
3	Laboratorium	6	= 6/147 x 60 = 2,5	3
4	Packing	5	= 5/147 x 60 = 2	2

5	Maintanance	8	= 8/147 x60 = 3,3	3
	Jumlah	147		60

Sumber : Sugiyono (2013;90) diolah

Teknik sampling yang digunakan *Non-probability Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Metode yang dilakukan adalah dengan cara sampling aksidental (Riduwan, 2009:62) yaitu penentuan sampel berdasarkan faktor spontanitas, artinya siapa saja yang secara tidak sengaja bertemu dengan peneliti dan sesuai dengan karakteristik (ciri-cirinya), maka orang tersebut dapat dipergunakan sebagai sampel (responden).

#### Jenis dan Sumber Data

Data primer, yaitu data utama yang diperoleh secara langsung dari karyawan bagian produksi pada PT. P&P Bangkinang yang berkaitan dengan penelitian melalui penyebaran kuisioner di berikan oleh peneliti yang meliputi data responden berupa umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja serta tanggapan responden terhadap pengawasan dan produktivitas kerja.

Data sekunder, yaitu data pelengkap yang sudah tersedia pada PT. P&P Bangkinang menyangkut dengan jumlah karyawan, jumlah produksi, profil perusahaan serta struktur organisasi perusahaan.

#### Teknik Pengumpulan Data

Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan teknik berikut:

Obervasi, yaitu melakukan pengamatan langsung di lapangan terhadap objek penelitian yang berkaitan dengan

pengawasan dan produktivitas karyawan bagian produksi pada PT. P&P Bangkinang.

Kuisisioner atau angket, yaitu menyusun daftar pertanyaan secara tertulis sesuai pokok permasalahan penelitian yang disebarakan kepada responden terpilih untuk diisi berdasarkan alternatif jawaban yang ada

Wawancara yakni proses tanya-jawab langsung secara lisan dengan sebagian responden yang dianggap perlu.

#### Analisis Data

Data yang diperoleh dilapangan, akan disusun dan disajikan dalam bentuk tabel serta dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif kuantitatif.

#### Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan seberapa besar korelasi atau hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Koefisien korelasi dikatakan kuat jika nilai R berada di atas 0,5 dan mendekati nilai 1. Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) menunjukkan seberapa besar variabel independen menjelaskan variabel dependennya.

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2) - (X^2)} \times \sqrt{(n \sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

Untuk mengetahui interpretasi terhadap kuatnya hubungan korelasi berdasarkan koefisien korelasi yang diperoleh, maka koefisien korelasi nilai R dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

Tabel I.8 : Pedoman Tingkat Korelasi

Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah

0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2004;183)

Sedangkan koefisien determinasi disimbolkan dengan R<sup>2</sup>. Angka ini akan diubah ke bentuk persen, yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. 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.

#### Analisis Regresi Sederhana

Regresi linear sederhana adalah untuk menganalisis hubungan dan pengaruh secara linier antara variabel dependen dengan variabel independen. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan kerja terhadap produktivitas karyawan, maka persamaan regresinya adalah sebagai berikut (Priyatno, 2009;135) :

#### 5. Uji Hipotesis

Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis yang diperlukan untuk mengetahui sejauhmana hubungan antara variabel yang satu dengan

Pada tabel berikut akan disajikan rekapitulasi dari tanggapan responden mengenai pengawasan terhadap karyawan bagian produksi pada PT. P&P Bangkinang.

Tabel III.10 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Pengawasan Terhadap Karyawan Bagian Produksi Pada PT. P&P Bangkinang

No	Indikator	Skor	Penilaian
1	Penetapan standar pelaksanaan (perencanaan)	719	Setuju
2	Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan.	622	Setuju
3	Pengukuran pelaksanaan kegiatan	773	Sangat Setuju
4	Perbandingan pelaksanaan dengan standar dan analisa penyimpangan	581	Ragu-Ragu
5	Pengambilan tindakan koreksi	652	Setuju

variabel yang lain, apakah hubungan tersebut saling mempengaruhi atau tidak. Hal ini didapat dengan melakukan Uji t. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan nilai t table dengan t hitung. Dimana t hitung diperoleh dari hasil output program SPSS. Sementara t tabel dilihat dengan derajat bebas n-k, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel yang digunakan. Adapun rumus t hitung adalah sebagai berikut (Elcom, 2010;120) :

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Dimana : t = nilai t<sub>hitung</sub>

n = Jumlah sampel

r = koefisien korelasi

Adapun rumus hipotesis statistiknya :

Ho : Pengawasan tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan

Ha : Pengawasan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan

Dengan kriteria pengujian :

Jika t hitung < t tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak

Jika t hitung > t tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima

## 6. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Jumlah	3347	Setuju
--------	------	--------

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2015

Dari tabel III.10 di atas, secara keseluruhan pengawasan terhadap karyawan bagian produksi pada PT. P&P Bangkinang dinilai sudah baik. Responden menyatakan setuju terhadap pengawasan yang telah dilakukan oleh atasan mereka. Hanya saja masih banyak terdapat kekurangan-kekurangan yang dirasakan oleh responden terhadap pengawasan yang dilakukan kepada karyawan, sehingga masih terdapatnya penyimpangan-penyimpangan dalam bekerja. Adapun kekurangan-kekurangan yang dirasakan oleh responden adalah masih kurang jelasnya rencana kerja yang akan dijalankan, karena jaranganya dilakukan pengarahan oleh kepala produksi kepada mereka. Selain itu masih kurang jelasnya penetapan waktu pengerjaan yang diberikan kepada karyawan, kurang jelasnya penetapan penilaian terhadap hasil kerja karyawan dan masih banyaknya karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan instruksi yang diberikan. Selanjutnya masih kurangnya analisa penyimpangan yang dilakukan oleh kepala produksi dan masih kurangnya transparasi penilaian terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Kurangnya solusi yang diberikan oleh atasan kepada karyawan yang mendapatkan kendala dalam bekerja serta tidak adanya sangsi yang tegas bagi karyawan yang melakukan pelanggaran ataupun penyimpangan dalam bekerja. Banyaknya kekurangan dalam pengawasan yang dilakukan akan menyebabkan tidak tercapainya tujuan perusahaan.

Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Pada PT. P&P Bangkinang

Produktivitas kerja merupakan kemampuan memperoleh manfaat dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan kerja yang optimal. Kemampuan tersebut juga berhubungan dengan pemanfaatan waktu dan sumber daya manusia. Produktivitas kerja dikatakan tinggi jika prosesnya berlangsung menurut prosedur dan mekanisme yang tepat dan cermat. Produktivitas kerja berkaitan erat dengan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan. Produktivitas kerja karyawan didapat melalui kualitas kerja karyawan dengan melaksanakan tugas yang sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berikut akan dibahas produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. P&P Bangkinang.

Kemampuan

Kemampuan seorang karyawan dapat dilihat dari keterampilan dan profesionalisme karyawan dalam bekerja. Karyawan yang terampil dan profesional dalam bekerja akan dengan mudah dapat menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diberikan kepadanya.

Pada tabel berikut dapat dilihat tanggapan responden terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. P&P Bangkinang berdasarkan indikator kemampuan.

Pada tabel berikut akan disajikan rekapitulasi dari tanggapan responden terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. P&P Bangkinang.

Tabel III.17 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada T. P&P Bangkinang

No	Indikator	Skor	Kategori
1	Kemampuan	622	Setuju
2	Penyelesaian tugas	545	Ragu-ragu
3	Semangat Kerja	596	Ragu-ragu
4	Tantangan Pekerjaan	632	Setuju
5	Cara Menyelesaikan Tugas	642	Setuju
6	Pengukuran biaya produksi	612	Setuju
Jumlah		3649	Setuju

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2015

Dari tabel III.17 di atas, secara keseluruhan produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. P&P Bangkinang dinilai sudah baik. Namun begitu untuk profesionalisme karyawan dalam bekerja dirasa masih kurang. Selain itu, karyawan dalam bekerja sering tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah diberikan kepada mereka. Hal ini juga menunjukkan kurangnya tanggungjawab karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan. Pencapaian hasil kerja dalam satu hari belum memenuhi target yang diinginkan oleh perusahaan dan belum adanya peningkatan hasil kerja karyawan dari hari ke hari. Karyawan hanya bekerja sesuai dengan kebiasaan mereka sehari-harinya. Karyawan kurang memiliki kemampuan untuk menghadapi tantangan dalam bekerja terutama untuk menghadapi tantangan pekerjaan yang akan diberikan kepada mereka dengan menempati posisi baru dan masih kurangnya kemampuan karyawan untuk mencari solusi dan membuat keputusan terhadap masalah yang mereka hadapi. Karyawan belum dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan masih kurangnya kreatifitas karyawan dalam menyelesaikan

pekerjaan yang diberikan kepada mereka.

Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Karyawan (Kasus Karyawan Bagian Produksi PT. P&P Bangkinang) Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi Nilai koefisien korelasi ( $R$ ) menunjukkan seberapa besar korelasi atau hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Koefisien korelasi dikatakan kuat jika nilai  $R$  berada di atas 0,5 dan mendekati nilai 1. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan seberapa besar variabel independen menjelaskan variabel dependennya. Nilai  $R$  square adalah nol sampai dengan satu. Apabila nilai  $R$  square semakin mendekati satu, maka variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sebaliknya, semakin kecil nilai  $R$  square, maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen semakin terbatas. Pedoman untuk interpretasi koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Table III.18 : Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2004) diperoleh data-data sebagaimana dapat  
 Berdasarkan hasil perhitungan dilihat pada tabel di bawah :  
 dengan menggunakan program SPSS

Tabel III.19 : Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.659 <sup>a</sup>	.434	.424	11.648

a. Predictors: (Constant), Pengawasan

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data Olahan SPSS, 2015

Berdasarkan tabel III.16 di atas, dapat dilihat hasil analisis regresi secara keseluruhan, dimana nilai R sebesar 0,659 yang menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara pengawasan (variabel independen) dengan produktivitas kerja karyawan (variabel dependen) mempunyai tingkat hubungan yang kuat yaitu sebesar 65,9%.

Selanjutnya untuk nilai R Square didapatkan nilai sebesar 0,434 atau 43,4%, yang artinya bahwa pengawasan memberikan sumbangan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. P&P Bangkinang sebesar 43,4%, sedangkan sisanya sebesar 66,6% dipengaruhi oleh

sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini juga mengindikasikan bahwa besarnya pengaruh yang diberikan variabel pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. P&P Bangkinang dibandingkan dengan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan sebagai model untuk melihat pengaruh antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Pada tabel berikut dapat dilihat hasil analisis regresi sederhana :

Tabel III.20 : Hasil Analisis Regresi Sederhana Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.881	8.230		.836	.407
	Keterlibatan Kerja Karyawan	.967	.145	.659	6.666	.000

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.881	8.230		.836	.407
	Keterlibatan Kerja Karyawan	.967	.145	.659	6.666	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data Olahan SPSS, 2015

Berdasarkan tabel III.20 di atas, maka didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 6,881 + 0,967X$$

Dari persamaan regresi diatas diketahui konstanta sebesar 6,881 menyatakan bahwa jika variabel pengawasan bernilai 0 maka produktivitas kerja karyawan secara konstan bernilai 6,881.

Pengawasan (X) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,967 dan bertanda positif, hal ini menyatakan bahwa setiap peningkatan terhadap pengawasan, maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. P&P Bangkinang.

Uji Hipotesis atau Uji t

Adapun untuk menguji signifikan tidaknya hipotesis dilakukan dengan satu pengujian statistik yaitu pengujian secara parsial (t-test). Uji t dimaksudkan untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel X (pengawasan) dengan variabel Y (produktivitas kerja karyawan) pada PT. P&P Bangkinang.

Untuk mengetahui pengaruh itu signifikan atau tidak adalah dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Nilai  $t_{tabel}$  dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan  $df = n - 2 = 60 - 2 = 1,672$ .

Adapun rumus hipotesis statistiknya :

Ho : Pengawasan tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan

Ha : Pengawasan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan

Dengan kriteria pengujian :

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka Ho diterima dan Ha ditolak

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka Ho ditolak dan Ha diterima

Berdasarkan hasil analisis perhitungan dengan program SPSS pada tabel III.20, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,666 dengan signifikansi 0,000, yang artinya  $t_{hitung} > t_{tabel} = 6,666 > 1,672$ . Selain itu didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang artinya signifikan. Dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang artinya pengawasan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, sehingga hipotesis yang menyatakan *Diduga pengawasan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada PT. P&P Bankinang* dapat diterima.

## 7. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu sebagai berikut :

Pengawasan terhadap karyawan bagian produksi pada PT. P&P Bangkinang dinilai sudah baik. Hanya saja masih banyak terdapat kekurangan-kekurangan yang dirasakan oleh karyawan, sehingga masih terdapatnya

penyimpangan-penyimpangan dalam bekerja. Adapun kekurangan-kekurangan tersebut diantaranya adalah masih kurang jelasnya rencana kerja yang akan dijalankan, karena jaranganya dilakukan pengarahan oleh kepala produksi kepada mereka. Selain itu masih kurang jelasnya penetapan waktu pengerjaan yang diberikan kepada karyawan, kurang jelasnya penetapan penilaian terhadap hasil kerja karyawan dan masih banyaknya karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan instruksi yang diberikan. Selanjutnya masih kurangnya analisa penyimpangan yang dilakukan oleh kepala produksi dan masih kurangnya transparasi penilaian terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Kurangnya solusi yang diberikan oleh atasan kepada karyawan yang mendapatkan kendala dalam bekerja serta tidak adanya sangsi yang tegas bagi karyawan yang melakukan pelanggaran ataupun penyimpangan dalam bekerja.

Produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. P&P Bangkinang dinilai sudah baik. Namun begitu untuk profesionalisme karyawan dalam bekerja dirasa masih kurang. Selain itu, karyawan dalam bekerja sering tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah diberikan kepada mereka. Hal ini juga menunjukkan kurangnya tanggungjawab karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan. Pencapaian hasil kerja dalam satu hari belum memenuhi target yang diinginkan oleh perusahaan dan belm adanya peningkatan hasil kerja karyawan dari hari ke hari. Karyawan hanya bekerja sesuai dengan kebiasaan mereka sehari-harinya. Karyawan kurang memiliki kemampuan untuk menghadapi tantangan dalam bekerja terutama untuk menghadapi tantangan

pekerjaan yang akan diberikan kepada mereka dengan menempati posisi baru dan masih kurangnya kemampuan karyawan untuk mencari solusi dan membuat keputusan terhadap masalah yang mereka hadapi. Karyawan belum dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan masih kurangnya kreatifitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada mereka.

Analisis dengan SPSS didapatkan hasil bahwa pengawasan mempunyai hubungan yang kuat terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. P&P Bangkinang. Pengawasan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga setiap peningkatan terhadap pengawasan, maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. P&P Bangkinang.

Saran

Agar pengawasan yang dilakukan lebih baik lagi, sebaiknya pihak perusahaan bisa membuat divisi khusus yang bertugas melakukan pengawasan produksi atau dengan menambah sumber daya manusia yang bertindak sebagai Kepala Produksi, agar pengawasan untuk kedua shift kerja berjalan dan produktivitas kerja karyawan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

Gomes, Faustino Cardoso, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Andi.

Handoko, T Hani, 2004. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta, BPFE.

Hadiprodjo, Sukanto. 1999. *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta, BPFE.

Hartoyo, Soemardji. 1999. *Pengantar Manajemen*. Surakarta, UNS Press.

- Hasibuan, Malayu SP, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Isyandi, B, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Persepektif Global*. Pekanbaru, Unri Press.
- Ndraha, Taliziduhu. 1999. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Rineka Cipta.
- Ravianto, J. 2000. *Produktivitas dan Manusia Indonesia*. Jakarta, Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas.
- Riduwan, 2009. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung, Alfabeta.
- Samsudin, Sadili, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, Pustaka Setia.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto, 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang, 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta, Rineka Cipta.
- \_\_\_\_\_, 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta, Bumi Aksara.
- imamora, Henry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid Ketiga. Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta
- Sinungan Muchdarsyah. 2003. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bandung, Bumi Aksara.
- Sjafri dan Aida, 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Sunyoto, Danang, 2009. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta, Media Pressindo
- Soehartono, Irawan, 2008. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung, Alfabeta.
- \_\_\_\_\_, 1998. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung, Berpola.
- Triatmodjo, Sudibyo, 2000. *Sistem Pengawasan*. Jakarta, Rineka Cipta.
- Umar, Husein. 2008. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta, Rajawali Press.
- Umar, Husein, 2003. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta, Gramedia.
- Yahya, Yohannes. 2006. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta, Ghalia Ilmu.
- Zulkifli, 2005. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Pekanbaru, UIR Press.