

**PENGARUH PENGAWASAN MANDOR TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. TRI BAKTI SARIMAS ESTATE
SEI. KUNYIT KUANTAN SINGINGI**

Oleh

Karolina Panjaitam

(Karolina_panjaitam@yahoo.com)

Dosen Pembimbing

Dra.Hj. Lena Farida, M.Si

Jurusan Ilmu Administrasi-Prodi Administrasi Bisnis

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru Pekanbaru 28293-Telp/Fax 0761-6327

ABSTRACT

This study aims to determine the effect foreman supervision on employee productivity at PT. Tri Bakti Sarimas Estate Sei. Turmeric Kuantan Singingi. Supervision foreman as the independent variable (X). While employee productivity as the dependent variable (Y). This study was conducted on all employees of PT. Tri Bakti Sarimas Estate Sei. Turmeric Kuantan Singingi many as 73 people.

Data obtained from questionnaires and subsequently processed to then be tested using statistical analysis as a simple linear regression analysis, t test, and correlation analysis and determination using SPSS 20.

The results showed that the results of the t test of hypothesis testing $t_{hitung} > t_{tabel}$. This shows that the supervision of the foreman effect on employee productivity. The amount of influence foreman supervision on employee productivity pada PT. Tri Bakti Sarimas Estate Sei. Turmeric Kuantan Singingi 59,6%.

Keywords: Monitoring Overseer and Employee Productivity PT. Tri Bakti Sarimas Estate Sei. Turmeric Kuantan Singingi.

A. Pendahuluan

Dalam suatu perusahaan sangat diperlukan adanya produktivitas kerja, produktivitas kerja merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan untuk memperoleh hasil yang maksimal dimana dalam pelaksanaannya. Produktivitas kerja terletak pada factor manusia sebagai pelaksana kegiatan pekerjaan. Oleh karena itu suatu organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan

sumber daya manusia yang dimilikinya karena sumber daya manusia merupakan kunci bagi perusahaan dalam mencapai tujuan. Produktivitas kerja sering diartikan sebagai kemampuan seseorang atau kelompok orang untuk menghasilkan barang atau jasa. Tujuan utama dari peningkatan produktivitas kerja karyawan adalah agar karyawan baik ditingkat bawah maupun ditingkat atas mampu menjadi karyawan

yang efisien, efektif, dan produktif. Karyawan yang produktif adalah karyawan yang cekatan dan mampu menghasilkan suatu barang dan jasa sesuai dengan mutu yang telah ditetapkan dan waktu pengerjaan yang lebih singkat, sehingga pada 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.

Oleh sebab itu perusahaan harus menerapkan dan melakukan fungsi – fungsi manajemen seperti *planning, organizing, actuating, coordinating* dan *controlling*. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh fungsi manajemen salah satunya adalah fungsi *controlling* atau pengawasan pada karyawan, karena bentuk pengawasan yang dilakukan terhadap karyawan mempunyai pengaruh yang besar terhadap suatu perusahaan khususnya dalam pencapaian tujuan akhir dari pekerjaan. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, pemimpin perlu menggerakkan serta memantau karyawannya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin diarahkan untuk meningkatkan mutu dan hasil kerja karyawan.

Pengawasan merupakan hal yang sangat penting dalam setiap pekerjaan baik dalam instansi pemerintahan maupun swasta. Sebab dengan adanya pengawasan yang baik maka suatu pekerjaan akan dapat berjalan dengan 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 karyawan lebih giat dalam bekerja dan

menghasilkan kerja yang baik pula. PT. Tri Bakti Sarimas Estate Sei. Kunyit Kuantan Singingi adalah perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang perkebunan kelapa sawit. PT. Tri Bakti Sarimas, yakni yang terletak di daerah Desa Kuantan Mudik; Kabupaten Kuantan Singingi. Menurut pengamatan penulis bahwa produktivitas kerja karyawan PT. Tri Bakti Sarimas Estate Sei. Kunyit yang meliputi mutu pekerjaan, inisiatif, semangat kerja, dan lain-lain belum optimal dengan adanya fenomena-fenomena yang memperlihatkan adanya kekurangan atau kelemahan disisi lain. Kekurangan atau kelemahan yang terjadi dapat menjadi kendala bagi perusahaan untuk dapat maju dan berkembang sehingga dapat menghambat untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan., diantaranya

1. Masih adanya karyawan yang tidak hadir tanpa adanya pemberitahuan. Jadi indikator untuk melihat produktivitas kerja karyawan yaitu tingkat absensi karyawan .
2. Kedisiplinan karyawan
Disiplin kerja yang telah dilakukan karyawan perkebunan pada PT. Tri Bakti Sarimas Estate Sei. Kunyit Kuantan Singingi berjalan dengan baik dan dilakukan dengan kesadaran diri dan penuh rasa tanggung jawab namun kurang optimal.

Fakta yang ada di PT. Tri Bakti Sarimas Estate Sei. Kunyit Kuantan Singingi menunjukkan adanya gejala-gejala kecendrungan penurunan produktivitas kerja para pegawai seperti kurangnya minat menyelesaikan kerja tepat waktu, kurangnya koordinasi antar karyawan dan munculnya kebosanan kerja karena rutinitas yang berlanjut. Hal ini disebabkan karena kurangnya pengawasan yang efektif serta kurangnya disiplin kerja karyawan. Untuk itu dalam meningkatkan produktivitas kerja, manajer harus melakukan pengawasan yang baik sehingga disiplin kerja dalam diri

karyawan akan meningkat. Berdasarkan fakta tersebut maka hal ini diperlukan peran serta dari pimpinan untuk menumbuhkan disiplin kerja diantara para karyawan lainnya agar tujuan perusahaan dapat berjalan dengan lancar.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :

“PENGARUH PENGAWASAN MANDOR TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. TRI BAKTI SARIMAS ESTATE SEI. KUNYIT KABUPATEN KUANTAN SINGINGI”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka dibuat suatu perumusan masalah sebagai berikut :

Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas Estate Sei. Kunyit Kabupaten Kuantan Singingi ?

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian adalah :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengawasan mandor pada PT. Tri Bakti Sarimas Estate Sei. Kunyit Kabupaten Kuantan Singingi.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis produktivitas kerja karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas Estate Sei. Kunyit Kabupaten Kuantan Singingi.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh pengawasan mandor terhadap produktivitas pada PT. Tri Bakti Sarimas Estate Sei.

Kunyit Kabupaten Kuantan Singingi.

Manfaat Penelitian ini adalah

- Manfaat akademis
 - a. Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis dan juga sebagai aplikasi ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah dan aplikasi lapangan dalam pengembangan diri.
 - b. Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan membahas masalah yang bersangkutan secara mendalam.
- Manfaat Praktis
 - a. Secara praktis peneliti ini bermanfaat bagi sumbangan pemikiran dan rekomendasi ataupun saran bagi pihak perusahaan PT. Tri Bakti Sarimas Estate Sei. Kunyit Kabupaten Kuantan Singingi untuk memilih alternative kegiatan operasional dalam rangka pengembangan perusahaan.

D. Kerangka Teori

1. Pengawasan

Pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menetapkan standar pekerjaan apa yang akan dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula” (Manullang, 2005:172)

2. Produktivitas

Menurut Sjafrri dan Aida (2007) produktivitas merupakan rasio *output* dan *input* suatu proses produksi dalam periode tertentu. *Input* terdiri dari manajemen, tenaga kerja, biaya

produksi, peralatan serta waktu. *Output* meliputi produksi, produk penjualan, pendapatan, pangsa pasar, dan kerusakan produk.

E. Konsep Operasional dan Teknik Pengukuran

1. Konsep Operasional

Untuk menghindari keraguan dan kesalahpahaman dalam pengertian konsep – konsep yang ada dalam penelitian ini. Maka dibuatlah batasan – batasan tentang konsep operasional untuk memudahkan pembahasannya, yaitu sebagai berikut

1. Pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menetapkan standar pekerjaan apa yang akan dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.
2. Produktivitas merupakan rasio *output* dan *input* suatu proses produksi dalam periode tertentu

2. Teknik Pengukuran

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala social. Skor jawaban responden dalam penelitian ini terdiri atas lima alternatif jawaban yang mengandung variasi nilai yang bertingkat dari objek penelitian melalui jawaban pertanyaan yang diberi skor:

- | | | |
|----|----------------------------|-----|
| a. | Sangat Sesuai Sekali (SSS) | = 5 |
| b. | Sesuai Sekali (SS) | = 4 |
| c. | Sesuai (S) | = 3 |
| d. | Tidak Sesuai (TS) | = 2 |
| e. | Sangat Tidak Sesuai (STS) | = 1 |

Untuk mengukur tingkat pengawasan dan produktivitas karyawan dari semua indikator, maka diajukan pertanyaan kepada responden sebanyak 27 buah pertanyaan dengan 5 (lima) alternatif jawaban seperti tersebut diatas. Untuk mengetahui kriteria pengawasan dan produktivitas digunakan skala interval dengan rumus:

$$\begin{aligned} \text{Panjang Interval} &= \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{jumlah kategori skor}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Maka interval skor penelitian pengawasan mandor terhadap produktivitas karyawan :

1. Sangat Sesuai (SS) apabila skor antara : 4,20 – 5,00
2. Sesuai Sekali (SS) apabila skor antara : 3,40 – 4,19
3. Sesuai (S) apabila total antara : 2,60 – 3,39
4. Tidak Sesuai (TS) apabila skor antara : 1,80 – 2,59
5. Sangat Tidak Sesuai (STS) apabila skor antara : 1,00 – 1,79

Pengukuran pengaruh pengawasan mandor terhadap peningkatan produktivitas karyawan menggunakan alat uji statistik.

C. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini mengambil lokasi penelitian di PT.Tri Bakti Sarimas berlokasi di Desa Kuantan Mudik, Kecamatan Kuantan Mudik, Kabupaten Kuantan Singingi, Provinsi Riau yang bergerak di bidang Pekebunan Kelapa Sawit

2. Populasi Dan Sampel

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pelaksana pada Perkebunan PT. Tri Bakti Sarimas Estate Sei. Kunyit sebanyak 265 karyawan.

Teknik pengambilan sampelnya, penulis menggunakan rumus berdasarkan formula Slovin dalam Husein Umar (2002: 78) yaitu:

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

Dimana :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir. Dalam penulisan ini penulis menetapkan dengan presisi 10%

$$n = \frac{265}{1 + 265 (0,1)^2}$$
$$n = \frac{265}{1 + 2,65}$$
$$n = \frac{265}{3,65}$$
$$n = 72,60$$

Dari perhitungan diatas didapat hasil 72,60 (dibulatkan menjadi 73 orang), jadi jumlah sampel yang diteliti adalah sebanyak 73 orang

3. Jenis dan Sumber Data

- **Data Primer**

Yaitu data yang langsung diperoleh di lapangan melalui tanggapan/jawaban responden dari pernyataan kuesioner maupun wawancara kepada karyawan tentang pengawasan mandor untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas Estate Sei. Kunyit Kabupaten Kuantan Singingi.

- **Data Sekunder**

Yaitu data yang diperoleh dari bentuk yang telah jadi dari perusahaan, data ini mengenai lokasi penelitian antara lain :

- Sejarah berdirinya
- Jumlah karyawan
- Rencana dan realisasi tandan buah segar
- Struktur organisasi

4. Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

- **Kuesioner**

Merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2004: 135).

3. Analisis Data

Data yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

- a. **Analisis deskriptif**

Analisis deskriptif mengemukakan data yang masuk dengan cara dikelompokkan dalam bentuk tabel, kemudian diberi penjelasan sesuai dengan metode deskriptif.

- b. **Analisis kuantitatif**

Analisa kuantitatif adalah analisis yang berhubungan dengan perhitungan statistik. Dalam penelitian analisis kuantitatif dengan perhitungan statistik dicari melalui program SPSS.

D. Hasil Dan Pembahasan

1.3.1 Analisis Deskriptif Pengawasan

Dalam memberikan Pengawasan dapat dilihat dengan sub variabel yaitu penetapan standar kerja, penilaian kerja, dan mengoreksi pekerjaan

1.3.1.1 Penetapan Standar Kerja

Standar adalah kriteria dari hasil yang diinginkan atau peristiwa yang diharapkan atau peristiwa yang diharapkan dalam petunjuk yang menjadi ukuran sehingga hasil-hasil nyata dapat dibandingkan

1.3.1.2 Penilaian Pekerjaan

Salah satu tugas yang dimiliki oleh seorang atasan adalah tentunya melakukan penilaian pekerjaan yang telah atau sedang dilakukan oleh bawahannya. Hal tersebut dapat meminimalisir kesalahan yang terjadi pada karyawan, dan dapat memacu karyawan untuk bekerja lebih giat sehingga *feedback* positif tentunya diterima oleh perusahaan.

1.3.1.3 Mengoreksi Pekerjaan

Langkah akhir dari sebuah pengawasan adalah melakukan koreksi terhadap pekerjaan yang telah dinilai. Tindakan koreksi ini bertujuan dapat meminimalisir kesalahan – kesalahan yang terjadi dalam pekerjaan sehingga kesalahan atau penyimpangan tidak terulang kembali yang tentunya dapat mengurangi efektivitas kerja karyawan

Tabel 1

Rekapitulasi Indikator Pengawasan Karyawan Pada PT. Tri Bakti Sarimas Estate

Sei. Kunyit Kuantan Singingi.

No	Sub Variabel	Rata – Rata	Keterangan
1	Penetapan standar kerja	3,8	Sangat Sesuai Sekali
2	Penilaian pekerjaan	3,6	Sangat Sesuai Sekali
3	Mengoreksi pekerjaan	3,4	Sangat Sesuai
Jumlah		10,8	
Rata – Rata		3,6	Sangat sesuai

melaksanakan kegiatan. Menetapkan suatu standar akan memberi suatu nilai atau

1.3.2.1 Kemampuan

Kemampuan seorang karyawan tergantung pada keterampilan yang dimilikinya, keterampilan tersebut bisa didapatnya dari keterampilan formal maupun keterampilan nonformal yang dimilikinya, keterampilan formal bisa didapat dari tingkat tamatan sekolah, les privat yang diikutinya, maupun bentuk pelatihan yang pernah diikuti. Sedangkan keterampilan nonformal didapat dari bakat yang dimilikinya semenjak seseorang dilahirkan.

1.3.2.2 Penyelesaian Tugas

Semakin baik dan rapi tugas yang dilakukan oleh karyawan maka semakin baik pula dampak yang didapatkan oleh perusahaan. Dalam melakukan tugasnya karyawan memiliki cara penyelesaian yang berbeda tentunya tidak lepas dari peraturan yang telah digariskan oleh karyawan, dan cara penyelesaian tugas tersebut dapat berbeda dengan yang lain hal tersebut dikarenakan kemampuan, keterampilan, dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan.

1.3.2.3 Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan suatu cara yang baik dimiliki karyawan dalam hal memiliki dan melakukan pekerjaan. Hal tersebut dapat dilihat motivasi yang datang dari dalam diri karyawan. Semangat kerja karyawan sangat berpengaruh pada produktivitas yang dimiliki hal tersebut dapat kita lihat melalui kesenangan yang dimiliki karyawan saat melakukan pekerjaannya.

1.3.2.4 Tantangan Pekerjaan

Untuk mengetahui tingkat kemampuan karyawan maupun memberikan stimulus terhadap karyawan maka suatu perusahaan dapat melakukan tantangan kerja yang diberikan kepada karyawan. Tantangan pekerjaan ini tentunya berdampak positif untuk karyawan yang bersangkutan, karena dengan kemampuan mereka untuk mengatasi atau menyelesaikan tantangan tersebut maka semakin baik pula prestasinya dimata atasannya sehingga ada kemungkinan untuk memberikan prestasi kerja dan bahkan ada kenaikan jabatan.

1.3.2.5 Cara menyelesaikan tugas

Tugas maupun kewajiban yang diberikan kepada karyawan tentunya perusahaan menginginkan agar karyawan dapat memberikan yang terbaik sesuai dengan harapan seluruh karyawan maupun perusahaan sendiri. Setiap karyawan yang mendiami suatu perusahaan memiliki perbedaan – perbedaan yang tentunya memiliki kelebihan dan kekurangan yang ada dalam dirinya, hal tersebut dapat diperolehnya dari tingkat pendidikan yang dimiliki sehingga bentuk penyelesaian tugas yang dilakukan juga tentunya dengan cara mereka sendiri dan tentunya tidak lepas dari aturan – aturan operasional yang ditentukan oleh perusahaan

1.3.2.6 Pengukuran biaya produksi

Dalam melakukan pekerjaan yang akan dilakukan sebuah perusahaan pastinya membuat anggaran biaya yang akan dikeluarkan, biaya tersebut merupakan salah satu faktor utama dalam melakukan produksi, misalnya dalam bentuk pembelian barang, perawatan peralatan, biaya perjalanan dan bahkan pada biaya

operasional keseharian para karyawan. Semakin besar biaya produksi yang dianggarkan maka semakin besar pula jumlah barang yang akan diproduksi, hal tersebut

Tabel 2

Rekapitulasi Indikator Produktivitas Karyawan Pada PT. Tri Bakti Sarimas Estate Sei. Kunyit Kuantan Singingi

No	Sub Variabel	Rata – Rata	Keterangan
1	Kemampuan	3,5	Sangat Sesuai
2	Penyelesaian Tugas	3,5	Sangat Sesuai
3	Semangat Kerja	3,5	Sangat Sesuai
4	Tantangan Pekerjaan	3,4	Sangat Sesuai
5	Cara Menyelesaikan Tugas	3,3	Sesuai
6	Pengukuran Biaya Produksi	3,1	Sesuai
Jumlah		20,3	
Rata – Rata		3,4	Sangat Sesuai

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2015

1.3.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

Instrumen uji validitas dilihat dari perbandingan nilai r-tabel dan nilai r-hitung dengan cara df (degree of freedom) = $n-k-1$ pada tingkat kemaknaan 5%. Sedangkan instrument memiliki tingkat uji realibilitas yang tinggi jika nilai koefisien yang lebih besar dari 0,60.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu

kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung yang merupakan *nilai corrected item – total correlation* $\geq r$ tabel maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid dan sebaliknya, jika r hitung $< r$ tabel maka alat ukur yang digunakan tidak valid. Nilai r tabel diperoleh dengan persamaan $N-2 = 73-2 = 71$ (lihat tabel r dengan $df = 71$) = 0,2303. Nilai r hitung dalam uji ini adalah pearson Correlation anatar item denagn skor pertanyaan.

Diketahui untuk nilai dalam penelitian ini adalah sebesar 0,2303. Diketahui nilai r hitung seluruh item pernyataan variabel $\geq 0,2303$. Artinya adalah seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas
Dengan 73 Responden

Item Pernyataan (Pengawasan Kerja)	<i>Corrected Item Total Correlatin</i>	r Tabel	Keterangan
P1	0,592	0,2303	Valid
P2	0,637	0,2303	Valid
P3	0,562	0,2303	Valid
P4	0,569	0,2303	Valid
P5	0,528	0,2303	Valid
P6	0,534	0,2303	Valid
P7	0,650	0,2303	Valid
P8	0,495	0,2303	Valid
P9	0,622	0,2303	Valid
Item Pernyataan (Produktivitas Kerja)	<i>Corrected Item Total Correlatin</i>	R Tabel	Keterangan
PK1	0,344	0,2303	Valid

PK2	0,480	0,2303	Valid
PK3	0,386	0,2303	Valid
PK4	0,446	0,2303	Valid
PK5	0,430	0,2303	Valid
PK6	0,448	0,2303	Valid
PK7	0,593	0,2303	Valid
PK8	0,397	0,2303	Valid
PK9	0,367	0,2303	Valid
PK10	0,478	0,2303	Valid
PK11	0,395	0,2303	Valid
PK12	0,475	0,2303	Valid
PK13	0,478	0,2303	Valid
PK14	0,485	0,2303	Valid
PK15	0,395	0,2303	Valid
PK16	0,459	0,2303	Valid
PK17	0,309	0,2303	Valid
PK18	0,447	0,2303	Valid

Dari tabel pengujian validitas dengan menggunakan SPSS diatas dapat dilihat bahwa semua item pernyataan pada variabel Pengawasan Mandor (X) dan Produktivitas Kerja (Y) memiliki nilai *corrected item total correlation* atau r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,2303 yang artinya dari masing – masing 9 item pernyataan pada variabel Pengawasan Mandor (X) dan 18 pernyataan pada variabel Produktivitas Kerja (Y) dinyatakan valid dan layak digunakan.

2. Uji Reabilitas

Selain uji validitas, dilakukan juga uji reliabilitas kepada keseluruhan sampel yang berjumlah 55 responden. Uji reliabilitas dilakukan pada butir-butir pernyataan yang telah valid. Teknik untuk menguji reliabilitas instrument yaitu dengan menggunakan metode *cronbach's alpha* dimana variabel tersebut akan dinyatakan reliable dengan ketentuan

- Apabila nilainya kurang dari 0,6 adalah kurang baik
- Apabila nilainya 0,7 dapat diterima

- Apabila nilainya diatas 0,8 adalah baik

Adapun hasil uji reliabilitas terhadap 73 responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas Kuisi
Seluruh Variabel Dengan 55
Responden

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria /Nilai Batas	Keterangan
Pengawasan Mandor	0,737	0,6	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,738	0,6	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS,2015

Pada tabel diatas terlihat bahwa variabel Pengawasan Mandor (X) dan variable Produktivitas Kerja (Y) memiliki nilai cronbach's alpha diatas 0,6. Untuk variabel Pengawasan Mandor (X) nilai cronbach's alpha sebesar 0,737 dan dinilai baik sedangkan untuk Produktivitas Kerja (Y) nilai cronbach's alpha sebesar 0,738 dan dinilai dapat diterima. Hal ini bahwa variabel X dan Y tersebut, telah memenuhi kriteria nilai batas dan dapat dinyatakan reliable serta layak untuk disebarkan kepada responden guna penelitian.

1.3.4 Analisis Regresi Pengaruh Pengawasan Mandor Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Tri Bakti Sarimas Estate Sei. Kunyit Kuantan Singingi

Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi linier sederhana dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Metode yang menghubungkan satu variabel dependen dengan variabel independen, sesuai hipotesis yang diuji dalam penelitian.

Tabel berikut ini akan memperlihatkan hasil dari perhitungan untuk analisis regresi sederhana dari 73 responden.

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Linear
Sederhana

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	49,188	5,609		8,770
	Pengawasan Mandor	,362	,171	,244	2,121

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
Sumber : Data Olahan SPSS

Persamaan Regresi Sederhana :

$$Y = a + bX$$

$$\text{Kinerja karyawan} = 49,188 + 0,362X$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas :

- Nilai konstanta (a) sebesar 49,188. Artinya adalah apabila pengawasan diasumsikan nol (0), maka produktivitas kerja bernilai 49,188.
- Nilai koefisien regresi variabel pengawasan mandor sebesar 0,362. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan pengawasan sebesar 1

satuan maka akan meningkatkan produktivitas kerja 0,362.

1.3.5 Kontribusi Pengawasan Mandor Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Tri Bakti Sarimas Estate Sei. Kunyit Kuantan Singingi

Koefisien determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Persentase tersebut menunjukkan seberapa besar variabel independen (Pengawasan Mandor) dapat menjelaskan variabel dependennya (Produktivitas Kerja). Semakin besar koefisien determinasinya, semakin baik variabel dependen dalam menjelaskan variabel independennya. Dengan demikian persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 6
Koefisien Determinasi (r^2)

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,244 ^a	,596	,464	6,186	1,773

a. Predictors: (Constant), Pengawasan Mandor

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Dari tabel diketahui nilai R Square sebesar 0,596 Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel pengawasan mandor terhadap variabel produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 59,6%, sedangkan sisanya sebesar 40,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. Dan dari analisis di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh pengawasan mandor terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas Estate Sei. Kunyit dapat diterima. Dan pengawasan mandor berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, serta pengawasan mandor memiliki implikasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

1.7 Pengaruh Variabel Pengawasan Mandor Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Tri Bakti Sarimas Estate Sei. Kunyit Kuantan Singingi

Uji t dilakukan untuk mengetahui masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau individual. Untuk menjawab hipotesis yang telah diajukan, maka dilakukan uji t. Adapun rumus hipotesis statistiknya :

Ho : Pengawasan mandor tidak ada hubungan dengan produktivitas kerja

Ha : Pengawasan mandor ada hubungan dengan produktivitas kerja

Dengan kriteria pengujian :

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Uji t dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf signifikan $0,05/2 = 0,025$ dengan derajat kebebasan :

$$\begin{aligned}
 t_{\text{tabel}} &= n - 2 \\
 &= 73 - 2 \\
 &= 71 \\
 &= 1,994
 \end{aligned}$$

Keterangan :

n : jumlah

K : jumlah variabel bebas

1 : konstan

Diketahui $t_{\text{hitung}} (2,121) > t_{\text{tabel}} (1,994)$ dan $\text{Sig.} (0,037) < 0,05$. Artinya adalah bahwa variabel pengawasan mandor berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas Estate Sei. Kunyit Kuantan Singingi.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	172,178	1	172,178	4,500	,037 ^a
	Residual	2716,809	71	38,265		
	Total	2888,986	72			

a. Predictors: (Constant), pengawasan Mandor

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Dari hasil analisis penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara pengawasan mandor dan produktivitas kerjakaryawan PT. Tri Bakti Sarimas Estate Sei. Kunyit Kuantan Singingi.

F. KESIMPULAN DAN SARAN

1.Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dirumuskan kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Variabel Pengawasan Mandor pada penelitian ini memiliki rata-rata tergolong baik dan berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, karena dengan pengawasan mandor yang tepat dan terarah maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga dapat melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya dengan baik dan terarah pada PT. Tri Bakti Sarimas Estate Sei. Kunyit Kuantan Singingi.
2. Variabel pengawasan mandor dalam penelitian ini meliputi tiga komponen baik itu penetapan standar kerja, pengukuran / penilaian hasil kerja, dan mengoreksi pekerjaan yang masing-masing memiliki indikator yang saling berkaitan dan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas Estate Sei. Kunyit Kuantan Singingi

2.Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian penulis yang telah disampaikan sebelumnya, penulis mengemukakan saran – saran sebagai bahan masukan bagi pihak PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh yaitu sebagai berikut :

1. Penilaian pekerjaan yang merupakan indikator dari pengawasan yang dilakukan kepada karyawan harus

- lebih diperhatikan oleh PT. Tri Bakti Sarimas Estate Sei. Kunyit Kuantan Singingi, karena dengan adanya penilaian pekerjaan maka perusahaan akan mengetahui sudah sejauh mana pencapaian yang telah ada dalam perusahaan, selain itu harus ada kesesuaian hal – hal yang dinilai dalam pekerjaan yang dilakukan sehingga karyawan juga tidak merasa tersinggung/terganggu dengan penilaian yang dilakukan.
2. Dalam melakukan pekerjaan harus lebih memperhatikan koreksi terhadap pekerjaan karena melalui hal tersebut perusahaan dapat mengetahui kesalahan – kesalahan yang terjadi saat karyawan melakukan pekerjaannya, dapat memberikan pandangan yang lebih terarah sehingga kesalahan tidak terjadi secara berulang – ulang, dan mengambil tindakan nyata dari kegiatan koreksi tersebut misalnya menetapkan strategi/kebijakan baru.
 3. Kesesuaian biaya produksi dengan jumlah tenaga dan luas lahan yang akan dikerjakan harus diperhatikan, karena dengan biaya produksi yang sesuai karyawan juga dalam melakukan pekerjaannya merasa nyaman, misalnya pada ketersediaan peralatan dan perlengkapan pekerjaan yang tentunya disediakan oleh PT. Tri Bakti Sarimas Estate Sei. Kunyit Kuantan Singingi.

DAFTAR PUSTAKA

- **Griffin.** 2003. *Manajemen*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- **Handayani, Suwarno.** 1990. *Pengantar Studi Administrasi dan Manajemen*. BPFE-YOGYAKARTA. Yogyakarta
- **Handoko T. Hani.** 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Penerbit FE UNIVERSITAS GAJAH MADA. Yogyakarta.
- **Hasibuan, Malayu S.P.** 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- **Hasibuan, Malayu S.P.** 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- **Julitriarsa, Suprihanto.** 2001. *Manajemen Umum Suatu Pengantar; Edisi Pertama*. BPFE-Yogyakarta.
- **Manullang.** 2005. *Dasar-Dasar Manajemen*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- **Moekidjat.** 1995. *Dasar-Dasar Motivasi*. Penerbit umur. Bandung.
- **Muklish Podolito.** 2007. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kedisiplinan Pegawai Kantor Camat Wanggarasi. Kabupaten Pohuwanto*. <http://kim.ung.ac.id/index.php/KIMFEB/article/viewFile/414/393>, diakses tgl 13 Oktober 2014. Jam 11.00 WIB.
- **NajaSmileForYou.** 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Disiplin Kerja Pegawai* (<http://najasmileforyou.blogspot.com>) dikutip pada 26 September 2014 jam 11.58 WIB.
- **Nawawi, Hadari.** 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- **Riduwan & Sunarto, H.** 2007. *Pengantar Statiska*. Bandung: Alfabeta.
- **Rivai, Veithzal.** 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Penerbit Murai Kencana. Jakarta.
- **Simamora, Henry.** 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia Puatsaka. Jakarta.

- **Siagian. P. Sondang.** 1991. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bumi Aksara. Jakarta
- **Siagian SP.** 1994. *Filsafat Administrasi.* Gunung Agung.
- **Siagian. P. Sondang.** 2005. *Fungsi-Fungsi Manajerial.* Bumi Aksara. Jakarta.
- **Sutrisno, Edy.** 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Kencana. Jakarta.
- **Sugiyono.**2005. *Metode Penelitian Bisnis.* Penerbit CV Alfabeta. Bandung
- **Terry George R, dan Winardi.**1986. *Asas-Asas Manajemen.* Penerbit Graha Ilmu. Bandung.
- **Umar Husein.** 2001. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi.* Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
-
-