

**PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN
Kasus pada bagian Produksi PT.Perkebunan Nusantara IV Bah Butong Sumatera
Utara**

Oleh :
Walman Ambarita
Meyzi Herianto
Walmanambarita80@yahoo.co.id
085664408133

Abstract

This research aim to know the observation work productivity of employees at shares produce the PT. Plantation of Nusantara IV Bah Butong. Observation as independent variable (X) And productivity as variable dependen (Y), and this research take the responder amount as much 74 people.

Data obtained by kuesioner hereinafter processed to later;then tested by statistical analysis like simple analysis regresi, test the t, and analyse the kolerasi and determinasi constructively use the application of SPSS Version 16.

Research result indicate that result of hypothesis examination test the t, $t_{hitung} (10.566) > t_{(tabel)} (1.993)$. This matter indicate that the gaffer observation have an effect on the signifikan to storey;level of employees productivity. Level of observation influence to work productivity of employees at shares produce the PT.PERKEBUNAN Nusantara IV Bah Butong 60,8%.

Keyword ; Observation,Productivity,Influence

1.Latar Belakang

Era globalisasi memberikan dampak yang sangat luar biasa bagi setiap negara, salah satunya terjadinya persaingan yang tajam (*hyper competition*) antar negara yang ada dibelahan dunia ini, yang menuntut ketangguhan setiap sistem ekonomi bangsa – bangsa untuk menjadi bagian dari sistem ekonomi dunia. Demikian halnya dengan kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan mengalami perkembangan yang sangat pesat, hal tersebut dapat kita rasakan melalui perkembangan teknologi yang dapat kita jumpai dalam kehidupan kita sehari – hari. Tantangan persaingan global yang semakin ketat itu menuntut perusahaan maupun organisasi tertentu untuk mampu mempertahankan dan meningkatkan efisien dan efektivitas kerja yang ada di perusahaan dan tentunya memiliki teknologi yang sesuai perkembangan jaman dan SDM yang memiliki kemampuan untuk menangani peralatan sehingga tujuan dan target yang telah ditentukan oleh perusahaan dapat tercapai dan tentunya dapat memenangkan persaingan usaha.

Indonesia merupakan negara yang kaya akan sumber daya, hal tersebut dapat kita lihat dari perkembangan perusahaan – perusahaan yang ada di daerah wilayah Indonesia . Salah satunya adalah Provinsi Sumatera Utara, merupakan provinsi yang kaya akan sumber daya alam yang bisa diandalkan salah satunya pada bidang perindustrian yakni pada sektor perkebunan. Perkebunan yang banyak dikembangkan di Provinsi Sumatera Utara adalah perkebunan kelapa sawit yang memberikan kontribusi yang sangat baik untuk perkembangan wilayah Provinsi Sumatera Utara dan pastinya juga bisa mempengaruhi pendapatan nasional. Selain perkebunan sawit di Provinsi Sumatera Utara juga dikembangkan perkebunan teh yang memproduksi teh hitam yang berdiri dibawah naungan PT.Perkebunan Nusantara IV Medan. Pada awalnya terdapat 6 unit perkebunan teh PT.Perkebunan Nusantara IV yakni ;Unit Sidamanik,Unit Bah Birung Ulu,Unit Tobasari,Unit Gunung Bayu,unit Marjandi dan Unit Bah Butong namun yang masih tetap bertahan dengan produk teh hanya pada unit Bah Butong,Unit perkebunan yang lain telah beralih ke tanaman sawit dan karet hal ini disebabkan karena manajemen perusahaan memandang bahwasanya karet dan sawit lebih memiliki nilai ekonomis, Konversi teh menjadi sawit dan karet menyebabkan Unit Bah Butong satu-satunya unit dari PT.Perkebunan Nusantara IV yang bergerak dibidang perkebunan teh di Provinsi Sumatera Utara , PT.Perkebunan Nusantara IV Bah Butong terdapat di daerah Kecamatan Sidamanik; Kabupaten Simalungun. Perusahaan ini melakukan pengolahan Daun Teh Basah (DTB) yang dihasilkan dari perkebunannya sendiri dengan pertimbangan bahwa hasil dari perkebunan teh tersebut memerlukan pengolahan paling lambat 24 jam setelah daun teh basah tersebut dipanen atau diambil dari batangnya. Pengelolaan daun teh yang diusahakan perusahaan ini merupakan suatu industri proses yang mengolah bahan baku berupa Daun Teh Basah (DTB) menjadi teh hitam. Daerah pemasaran Produk PT.Perkebunan Nusantara IV Bah Butong adalah dengan mengirim teh hitam ke Medan kemudian dari Medan diekspor ke luar negeri seperti Negara Mesir , Irak , Iran , Jerman , Spanyol , Irlandia dan lainnya

Dengan berkembangnya PT. Perkebunan Nusantara IV Bah butong maka secara langsung maupun tidak langsung memberikan dampak yang baik bagi sumber daya manusia yang memiliki keinginan atau tertarik untuk menjadi karyawan di perusahaan ini. Dimana perusahaan ini tentunya membutuhkan tenaga – tenaga yang bisa diandalkan untuk memberikan kontribusinya untuk perusahaan ini, terkhusus untuk bagian produksi atau pengolahan karyawan harus memiliki skill atau keahlian dalam mengoperasikan mesin-mesin yang digunakan sehari-hari dalam proses pengolahan.

1.1. Perumusan Masalah

- 1 Bagaimana pengawasan yang dilakukan terhadap karyawan bagian Produksi PT.Perkebunan Nusantara IV Bah Butong?
- 2 Bagaimana Produktivitas kerja karyawan pada bagian Produksi PT.Perkebunan Nusantara IV Bah Butong
- 3 Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian Produksi PT.Perkebunan Nusantara IV Bah Butong?

1.2. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.2.1 Tujuan Penelitian

- a. Untuk menganalisis pengawasan dan produktivitas kerja karyawan pada bagian Produksi PT.Perkebunan Nusantara IV Bah Butong.
- b. Untuk menganalisis pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi PT.Perkebunan Nusantara IV Bah Butong.

1.2.2. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat Teoritis
 1. Menambah wawasan penulis tentang konsep pengawasan dan produktivitas yang baik dan implementasinya di lapangan.
 2. Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya.
- b. Manfaat Praktis

Sebagai masukan bagi perusahaan mengenai pengawasan dan produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan

1.3. Kerangka Teori

1.3.1 Pengertian Pengawasan

Menurut **Terry**, "*Control is to determine what is accomplished, evaluate it, and apply corrective measures, if needed, to insure result in keeping with the plan*". "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**).

Pengawasan terdiri dari pengujian apakah segala sesuatu berlangsung sesuai dengan rencana yang telah ditentukan, dengan instruksi yang telah diberikan dan prinsip – prinsip yang telah digariskan. Ia bertujuan untuk menunjukkan (menemukan) kelemahan – kelemahan dan kesalahan – kesalahan dengan maksud untuk memperbaikinya dan mencegahnya terulang kembali. Ia beroperasi disetiap hal, manusia dan tindakannya (**Manullang, 2005:173**).

Menurut **Stoner, Freeman dan Gilbert (2000)** "*control is the process of ensuring that actual activities conform the planned activities*" artinya pengawasan adalah proses untuk memastikan bahwa segala aktivitas yang terlaksana sesuai dengan apa 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 sistem 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 sumber daya perusahaan dipergunakan secara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pada intinya pengawasan tidak hanya berfungsi untuk menilai apakah sesuatu itu berjalan atau tidak, akan tetapi termasuk tindakan koreksi yang mungkin diperlukan maupun penentuan sekaligus penyesuaian standar yang terkait dengan pencapaian tujuan dari waktu ke waktu.

1.3.2 Pengertian Produktivitas

Pada dasarnya produktivitas itu pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan artinya bahwa keadaan hari ini harus lebih baik dari kemarin dengan mutu kehidupan hari esok, harus lebih baik dari hari ini sehingga dapat dikatakan peningkatan produktivitas perusahaan harus dimulai dari tingkat individu.

Namun secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antar *output* (barang – barang atau jasa) dengan *input* (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif, yakni suatu perbandingan antara hasil *output* dan *input*.

Menurut **Tohardi (2002)**, produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada kemarin dan hari esok lebih baik hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas dan akan tetap mengembangkan diri, meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan dan peningkatan. (**Sutisno, 2010: 100**).

1.4. KERANGKA KONSEPTUAL

1.4.1. Kerangka Konseptual

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 :

- a. Unsur manusia (*man*) sangat memegang peranan penting dan menentukan dalam upaya pencapaian dan keberhasilan suatu organisasi
- b. Perusahaan atau organisasi yang baik adalah organisasi yang mempunyai struktur kerja yang jelas, karena tanpa struktur pendelegasian tugas dalam perusahaan juga akan samar/kurang jelas.
- c. Mandor merupakan seorang pemimpin yang ada dalam perkebunan Teh pada PT. Perkebunan Nusantara IV Bah Butong, yang tugasnya menerima tugas dari asistennya dan memberikan perintah kepada bawahannya pelaksananya serta mengawasi proses kegiatan tersebut.
- d. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak orang lain, melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud orang tersebut dapat melakukan dengan senang hati, penuh kesadaran untuk mengikuti kehendak pemimpin tersebut.
- e. 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.
- f. Produktivitas merupakan rasio *output* dan *input* suatu proses produksi dalam periode tertentu.

1.4.2. Hipotesis

Berdasarkan konsep diatas maka hipotesis dari keseluruhan penelitian ini adalah : “Diduga dengan melakukan pengawasan dengan baik maka akan meningkatkan produktivitas karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara IV Bah Butong.”

Dari kerangka pemikiran diatas maka model hubungan variabel dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



1.4.3. Operasional Variabel Penelitian

Berdasarkan landasan teoritis yang telah ada, maka penulis perlu menyusun defenisi dan konsep operasional variabel yang terdiri dari deskripsi variabel, indikator, dan skala yang digunakan dalam penelitian ini. Konsep ini dibuat sebagai landasan untuk menyusun instrumen penelitian yang berupa kuesioner yang akan digunakan oleh peneliti. Adapun defenisi dan konsep operasional variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel I.1. Defenisi Dan Konsep Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Item
1	Pengawasan (X) adalah suatu proses untuk menetapkan standar pekerjaan, menilainya dan bila perlu mengoreksi supaya sesuai dengan rencana semula	1. Penetapan standar kerja adalah ukuran yang menjadi dasar untuk melakukan pekerjaan	1. Gambaran tugas yang jelas	No. 1
			2. Rencana kerja yang jelas	No. 2
			3. Proses/usaha yang dilakukan	No. 3
		2. Penilaian kerja adalah upaya untuk menilai pekerjaan yang dilakukan atasan terhadap hasil pekerjaan karyawan	4. Bentuk penilaian yang dilakukan	No. 4
			1. Lama penilaian	No. 5
			2. Hal – hal yang dinilai	No. 6
		3. Mengoreksi pekerjaan adalah membandingkan hasil pekerjaan dengan standar kerja yang ditentukan sebelumnya	7. membandingkan hasil dengan standar kerja	No. 7
			8. melakukan koreksi terhadap pekerjaan	No. 8
			9. Menentukan strategi kerja yang baru	No. 9
2	Produktivitas (Y) adalah perbandingan rasio output dan input satu proses produksi dalam suatu periode tertentu	1. Kemampuan adalah keterampilan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan	1. Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan	No. 10
			2. Profesional dalam melakukan pekerjaan	No. 11
			3. Terampil dalam bekerja	No. 12
		2. Penyelesaian tugas adalah cara yang dilakukan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	4. Fokus dalam melaksanakan tugas	No. 13
			1. Memiliki rasa tanggungjawab pada pekerjaan	No. 14
			2. Mencapai target yang ditentukan	No. 15
		3. Semangat kerja adalah usaha yang dimiliki untuk mewujudkan hasil yang lebih dari hari – hari sebelumnya	7. Etos kerja yang dimiliki	No. 16
			8. Hubungan yang baik sesama karyawan	No. 17
			9. Hasil yang dicapai	No. 18
		4. Tantangan pekerjaan adalah kesulitan/hambatan yang dihadapi karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan maksud karyawan lebih meningkatkan pengembangan diri yang dapat dari	10. Kemampuan internal karyawan menghadapi tantangan	No. 19
			11. Sikap karyawan yang ingin maju	No. 20
			12. Kemampuan eksternal	No. 21

	penyelesaian tantangan tersebut	karyawan menghadapi tantangan	
	5. Cara menyelesaikan tugas adalah proses/sikap kerja yang dilakukan seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan	13. Teliti/hati - hati dalam bekerja	No. 22
		14. Tepat waktu	No. 23
		15. Konsisten	No. 24
	6. Pengukuran biaya produksi adalah perbandingan dari apa yang telah dianggarkan dalam melakukan suatu pekerjaan	16. Jumlah biaya yang dianggarkan	No. 25
		17. Jumlah karyawan	No. 26
		18. Ketersediaan perlengkapan dan peralatan kerja	No. 27

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2013

1.4.3. Konsep Pengukuran Variabel Penelitian

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui tanggapan dari responden adalah dengan menggunakan Skala Likert. 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. Sangat Sesuai (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 terhadap produktivitas karyawan :

Tabel I.1. Interval Skor Penelitian

Interval Skor	Kategori Responden
4,20 – 5,00	Sangat Sesuai Sekali (SSS)
3,40 – 4,19	Sangat Sesuai (SS)
2,60 – 3,39	Sesuai (S)
1,80 – 2,59	Tidak Sesuai (TS)
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Sesuai (STS)

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

1.5. METODE PENELITIAN

1.5.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi penelitian di PT.Perkebunan Nusantara IV Bah Butong di Kecamatan Sidamanik, Kabupaten Simalungun, Provinsi Sumatera Utara yang bergerak dibidang pengolahan teh hitam.

1.5.2. Populasi dan Sampel

1.5.2.1. Populasi

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan pelaksana pada PT.Perkebunan Nusantara IV Bah Butong yang berdasarkan Stasiun kerja dalam bidang produksi yaitu pemetik daun, Penerimaan daun basah, Pra Sortasi, pelayuan, penggulungan, fermentasi, Pengeringan, Sortasi, Pengepakan dan mandor krani yang berjumlah 288 orang. Untuk lebih jelas dapat dirincikan pada tabel 1.2 berikut:

Tabel I.2. Stasiun kerja karyawan pada bagian produksi PT.Perkebunan Nusantara IV Bah butong per Desember 2012

NO	Station	Jumlah
1	Pemetik daun	88
2	Penerimaan daun basah	19
3	Pelayuan	14
4	Turunan daun layu	23
5	Penggulungan	33
6	Prasortasi	9
7	Pengeringan	29
8	Sortasi	40
9	Pengepakan/Boyan	13
10	Mandor Krani	20
	Jumlah	288

Sumber : PT.Perkebunan Nusantara IV Bah Butong, 2013

1.5.2.1. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi (jumlah lebih sedikit dari populasinya). Teknik pengambilan sampelnya, penulis menggunakan rumus berdasarkan formula Slovin dalam Umar (2002: 78) yaitu:

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

Dimana :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

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

$$n = \frac{288}{1 + 288 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{288}{1 + 2,88}$$

$$n = \frac{288}{3,88}$$

$$n = 74,22$$

Dari perhitungan diatas didapat hasil 74,22 (dibulatkan menjadi 74 orang), jadi jumlah sampel yang diteliti adalah sebanyak 74 orang. Alasan menggunakan tehnik sampling ini untuk mempermudah penulis dalam pengumpulan data melalui angket yang dibagikan. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya penelitian ini menggunakan tehnik pengambilan sampel dengan tehnik *Probabiliy Sampling* yaitu dengan tehnik *Stratified Random Sampling*

Untuk mempermudah penulis dalam pengumpulan data melalui kuesioner yang dibagikan serta adanya keterbatasan dana dan waktu maka penulis mendapat sampel seperti yang ada pada tabel I.7 berikut:

Tabel I.3. Pengambilan Sampel

No	Stasi	Jumlah	Sampel
1	Pemetik daun	88	23
2	Penerimaan daun basah	19	2
3	Pelayuan	14	2
4	Turunan daun layu	23	3
5	Penggulungan	33	4
6	Prasortasi	9	2
7	Pengeringan	29	4
8	Sortasi	40	5
9	Pengepakan/Boyan	13	2
	Mandor krani	20	3
10	Jumlah	288	74

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2013

Pengambilan sampel dari masing – masing strata yaitu:

1. Pemetik daun : $88/288 \times 74 = 23$
2. Penerimaan daun basah : $19/288 \times 74 = 5$
3. Pelayuan : $14/288 \times 74 = 4$
4. Turunan daun layu : $23/288 \times 74 = 6$
5. Penggulungan : $33/288 \times 74 = 8$
6. Pra sortasi : $9/288 \times 74 = 2$
7. Pengeringan : $29/288 \times 74 = 7$
8. Sortasi : $40/288 \times 74 = 10$
9. Pengepakan/boyan : $13/288 \times 74 = 3$
10. Mandor krani : $20/288 \times 74 = 5$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka banyaknya jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 74 responden.

1.5.2. Jenis dan Sumber Data

Untuk mengumpulkan informasi dan data yang dibutuhkan dalam penulisan ini dilaksanakan melalui 2 cara yaitu:

- Data Primer
Yaitu data yang langsung diperoleh di lapangan melalui tanggapan/jawaban responden dari pernyataan kuesioner kepada karyawan tentang fungsi pengawasan mandor untuk meningkatkan produktivitas karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara IV Bah Butong.
- Data Sekunder
Yaitu data yang diperoleh dari bentuk yang telah jadi dari perusahaan atau dari lembaga yang hubungannya dengan penelitian ini.

1.5.3. Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

- Wawancara atau interview

Merupakan tehnik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung kepada responden dan pihak yang berkompeten dalam penelitian.

- Kuesioner

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

1.6. 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.

1.6.1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Dalam menganalisis data hasil penilaian ini, maka pada tahap pertama peneliti melakukan pengujian kuesioner, yaitu uji validitas dan reabilitas. Untuk melihat pengaruh pengawasan mandor terhadap produktivitas karyawan digunakan model regresi linier sederhana yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = variabel terikat yaitu produktivitas karyawan

a = konstanta

b = koefisien regresi

X = variabel bebas yaitu pengawasan mandor

1.6.2. 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 statistika *Koefisien Korelasi Product Moment* dari Pearson yang dapat dicari melalui program SPSS. Untuk mengujivaliditas kuisioner digunakan dengan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2004:104)

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

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

Rxy = Koefisien korelasi antara variabel x dan variabel y

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

1.6.3. Pengujian Hipotesis koefisien Regresi

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

a. Uji Signifikasi 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.PERKEBUNAN NUSANTARA IV BAH BUTONG

Penelitian ini dimulai dengan menyebarkan kuesioner berbentuk daftar pernyataan kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Bah Butong sebanyak 80 buah kuesioner yang disebarkan, peneliti hanya mengambil 74 kuesioner yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Penelitian ini dilakukan selama 1 minggu mulai dari penyebaran kuesioner sampai pengembalian kuesioner.

2.1. Analisis Pengawasan Pada Bagian Produksi PT. Perkebunan Nusantara IV Bah Butong

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. Perkebunan Nusantara IV Bah Butong.

Gambaran mengenai pengawasan tersebut dijelaskan dengan tehnik interval sehingga tanggapan responden bisa dikategorikan sangat sesuai sekali (SSS), sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS). Pembahasan deskriptif pengawasan di bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara IV Bah Butong adalah dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel II.1.Rekapitulasi Indikator Pengawasan Karyawan Pada Bagian Produksi PT. Perkebunan Nusantara IV Bah butong.

No	Sub Variabel	Rata – Rata	Keterangan
1	Penetapan standar kerja	3,52	Sangat Sesuai
2	Penilaian pekerjaan	3,37	Sesuai
3	Mengoreksi pekerjaan	3,30	Sesuai
Jumlah			
Rata – Rata		3,39	Sesuai

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2013

Dari penjelasan tabel III.16 dapat diketahui pernyataan responden terhadap pengawasan pada bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara IV Bah butong dikategorikan sesuai karena nilai rata – rata penilaian secara keseluruhan sebesar 3,39 (rentang 2,60 – 3,39). Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa indikator dari penilaian pekerjaan dan mengoreksi pekerjaan berada dalam kategori sesuai, hal ini harus lebih diperhatikan oleh perusahaan, dimana perusahaan harus lebih transparasi 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.

2.2. Analisis Produktivitas Kerja Karyawan pada bagian Produksi PT. Perkebunan Nusantara IV Bah Butong

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 bebrapa indikator yaitu kemampuan karyawan, penyelesaian tugas, semangat kerja, tantangan pekerjaan, cara menyelesaikan pekerjaan, dan ukuran biaya produksi yang telah dianggarkan perusahaan.

Tabel II.2.Rekapitulasi Indikator Produktivitas Karyawan Pada Bagian Produksi PT. Perkebunan Nusantara IV Bah Butong.

No	Sub Variabel	Rata – Rata	Keterangan
1	Kemampuan	3,57	Sangat Sesuai
2	Penyelesaian Tugas	3,44	Sangat Sesuai
3	Semangat Kerja	3,94	Sangat Sesuai
4	Tantangan Pekerjaan	3,36	Sesuai
5	Cara Menyelesaikan Tugas	3,82	Sangat Sesuai
6	Pengukuran Biaya Produksi	3,19	Sesuai
Jumlah		22,69	
Rata – Rata		3,52	Sangat Sesuai

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2013

Dari penjelasan tabel III.35 dapat diketahui pernyataan responden terhadap produktivitas karyawan pada bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara IV Bah Butong dikategorikan sangat sesuai karena nilai rata – rata penilaian secara keseluruhan sebesar 3,78 (rentang 3,40 – 4,19).

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa indikator dari pengukuran biaya produksi berada dalam kategori sesuai, hal ini harus lebih diperhatikan oleh perusahaan, dimana perusahaan harus memperhatikan kondisi pekerjaan yang akan dikerjakan dengan melengkapi peralatan dan perlengkapan pekerjaan karyawan sehingga karyawan aman dalam melakukan pekerjaanya, hasil dari pekerjaan juga akan lebih baik, dan target pencapaian perusahaan dapat tercapai dengan baik.

2.3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis data penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif dimana data ini berhubungan dengan perhitungan statistik yaitu dengan menggunakan program SPSS Versi 16. Untuk menganalisis data hasil penilaian ini, dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana maka pada tahap pertama yang dilakukan peneliti adalah melakukan pengujian kuesioner yaitu menggunakan uji validitas dan reabilitas.

Dari hasil perhitungan analisis sederhana dengan menggunakan proses SPSS versi 16 diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel II.3. Hasil Analisis Regresi Sederhana

Variabel	Koefisien regresi	<i>t</i> hitung	Probabilitas
Konstanta	3.600	643	0,052
Pengawasan	1.860	10.566	0,000
R = 78% R Square = 60,8% Adjusted R = 60,2%			

Sumber : Hasil Olahan SPSS versi 16

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh hasil regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 3.600 + 1.860X$$

Keterangan:

Y	=	Produktivitas
a	=	Konstanta
b	=	Koefisien regresi variabel dependen
X	=	Pengawasan mandor

Maka berdasarkan hasil perhitungan diatas maka dapat diperoleh koefisien regresi untuk nilai $b = 1.860$ artinya apabila pengawasan meningkat sebesar 1 satuan maka produktivitas karyawan pada bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara IV Bah Butong meningkat sebesar 1.860 satuan. Nilai konstanta $a = 3.600$ artinya apabila tidak ada faktor lain yang mempengaruhi pengawasan pada Bagian Produksi PT. Perkebunan Nusantara IV Bah Butong maka produktivitas karyawan sebesar 3.600 satuan. Persamaan regresi diatas menunjukkan koefisien regresi dari variabel independent yaitu b bertanda positif (+), maka variabel pengawasan (X) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Tingkat kolerasi yaitu sebesar 0,78 atau 78% ini menunjukkan bahwa tingkat hubungan antara variabel independent terhadap variabel dependennya. Berdasarkan standar kategori Guilford pengaruh pengawasan terhadap produktivitas karyawan adalah memiliki hubungan tinggi atau pengaruhnya kuat. Hal tersebut dapat dilihat pada kriteria sebagai berikut :

Tabel II.4. Standar Kategori Guilford

Koefisien Kolerasi	Kategori
>0,20	Keeratan Hubungan sangat rendah atau pengaruh sangat lemah
0,20 > 0,40	Keeratan Hubungan rendah atau pengaruh lemah
0,40 > 0,70	Keeratan hubungan sedang atau pengaruh sedang
0,70 > 0,90	Keeratan hubungan tinggi atau pengaruh kuat/tinggi
>0,90	Keeratan hubungan sangat tinggi atau pengaruh sangat kuat/tinggi

Sumber : Guilford, 1956:145

2.4. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Untuk menilai kevalidan masing – masing butir pernyataan dapat dilihat dari lampiran 4. Suatu butir pernyataan valid jika r-hitung yang merupakan nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari r-tabel. Nilai r tabel diperoleh dengan persamaan $N-2 = 74-2 = 72$ (lihat tabel r dengan df 72) = 0,229. Nilai r hitung dalam uji ini adalah **Pearson Correlation** antara item dengan skor pertanyaan. Dan diketahui nilai r hitung $\geq 0,229$. Artinya seluruh item-item variabel dinyatakan valid.

Dari pengujian validitas dengan pengujian SPSS menyatakan bahwa semua butir pernyataan dapat digunakan karena r – hitung lebih besar dari r – tabel sehingga dapat dikatakan memenuhi persyaratan valid.

b. Uji Reabilitas Data

Uji reabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Reabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach's alpha* > dari 0,60.

Tabel II.5. Hasil Uji Reabilitas Kuesioner

No	Variabel	<i>Cronbach's alpa</i>	Keterangan
1	Pengawasan	0,603	Reliable
2	Produktivitas	0,804	Reliable

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2013

Dari tabel diatas menunjukkan angka pada kolom *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60. Dapat disimpulkan bahwa konstruk pernyataan yang merupakan dimensi seluruh variabel adalah reliabel.

2.5. 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). Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh nilai r^2 sebesar 60,8%. Artinya 60,8% variabel produktivitas karyawan pada Bagian Produksi PT. Perkebunan Nusantara IV Bah Butong dipengaruhi oleh pengawasan sedangkan 39,2% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

b. Uji Signifikasi Individu (Uji t)

Uji t merupakan pengujian secara parsial hipotesis tentang parameter koefisien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel dependen dengan level signifikan 5% dan dengan ketentuan sebagai berikut.

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (H_0 ditolak, H_a diterima).
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (H_0 diterima, H_a ditolak).

Hasil perhitungan regresi memperlihatkan bahwa t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu Diketahui t hitung (10,566) > t tabel (1,993) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya pengawasan mandor berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan. yang berarti H_a diterima. Dari analisis diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara pengawasan mandor dan produktivitas karyawan pada Bagian Produksi PT. Perkebunan Nusantara IV Bah Butong.

III.KESIMPULAN DAN SARAN

3.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT. Perkebunan Nusantara IV Bah Butong, maka pada bab ini akan diuraikan beberapa kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian yaitu sebagai berikut:

- a. Penilaian pekerjaan dan Indikator mengoreksi pekerjaan yang merupakan sub variabel dari pengawasan memiliki total skor yang berada pada rentang 2,60 – 3,39 dengan kategori *sesuai*. 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.
- b. Indikator dari Tantangan Kerja dan pengukuran biaya produksi yang merupakan Sub Variabel dari Produktivitas memiliki total skor yang berada pada rentang 2,60-3,39 dengan kategori *sesuai*. Untuk dapat lebih meningkatkan produktivitas perusahaan harus lebih serius memperhatikan indikator dari tantangan kerja dan pengukuran biaya produksi yang terdiri dari pekerjaan yang mampu merangsang kemampuan internal karyawan, Tantangan baru dalam pekerjaan yang disenangi karyawan, kerja sama dalam menghadapi tantangan, kesesuaian antara anggaran dengan pekerjaan yang akan dilakukan, kesesuaian antara jumlah penetapan jumlah karyawan dengan luas/ sempitnya lahan, dan kelengkapan perlengkapan yang tersedia untuk melakukan pekerjaan.
- c. Pengawasan yang dilakukan oleh atasan berpengaruh sangat signifikan terhadap produktivitas karyawan, hal ini terbukti dari hasil perhitungan regresi memperlihatkan bahwa t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu Diketahui t_{hitung} (10,566) > t_{tabel} (1,993) dan Sig. (0,000) < 0,05.

3.2. Saran

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

- a. Penilaian pekerjaan yang merupakan indikator dari pengawasan yang dilakukan kepada karyawan harus lebih diperhatikan oleh PT. Perkebunan Nusantara IV Bah Butong, 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.
- b. 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.
- c. Tantangan Kerja dalam perusahaan harus dibarengi dengan pemberian kompensasi atau juga pelatihan-pelatihan sehingga karyawan tetap bermotivasi dalam menghadapi tantangan kerja yang baru.
- d. 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. Perkebunan Nusantara IV Bah Butong sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Gomes, Faustino Cardoso, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi, Yogyakarta.
- Juni Priansa, Donni dan Suwanto. 2011, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung
- Julitriarsa, Djati dan John Suprihanto. 2001. *Manajemen Umum*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P, 2002, *Manajemen sumber Daya Manusia*. Bumi aksara, Jakarta.
- Haris, Amirullah, 2004, *Pengantar Manajemen*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Julitriarsa, Suprihanto, 2001, *Manajemen Umum Suatu Pengantar Edisi Pertama*. BPFE- Yogyakarta, Yogyakarta.
- Manullang, 2005, *Dasar – Dasar Manajemen*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- _____ 1997, *Manajemen Personalialia*, Cetakan Kedua, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nawawi, Hadari, 2006, *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Rivai. Viethzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Santosa Budi Prabayu, 2005, *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*, Yogyakarta.
- Sjafri dan Aida. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. PT Ghalia Indonesia. Jakarta.
- 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 Manajemen*, 4 (5), 11-20.
- Sirait, Justine. 2006. *Memahami aspek – aspek pengelolaan SDM dalam organisasi*. Grasindo. Jakarta.
- Sutrisno, Edy, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta
- Sugiyono, 2004, *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta, Bandung
- Umar, Husein, 2003. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Raga Grafindo Perkasa. Jakarta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh, 2004. *Memahami Good Governace Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Penerbit Gava Media. Yogyakarta.
- Sule dan Saefullah, 2005. *Pengantar Manajemen Edisi Pertama*. Prenada Media. Jakarta.
- Winardi, 2004. *Manajemen Perilaku Organisasi Edisi Revisi*. Kencana. Jakarta
- Karina, Sangap, 2008. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Kebun Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar*, *Jurnal Manajemen*. Hal 34