

**PENGARUH PENGAWASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KARYAWAN PADA PEMANEN AFDELING I PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV**

ADOLINA

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam Memperoleh Gelar Sarjana

Psikologi Universitas Medan Area

OLEH:

RANTIKA RASAFTI

15.860.0068



FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2019

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Pemanen Afdeling 1 PT. Perkebunan Nusantara IV Adollna.

Nama : Rantika Rasafti

NPM : 15.860.0068

Bagian : Psikologi Industri dan Organisasi

**MENYETUJUI
KOMISI PEMBIMBING**

Pembimbing I



Farida Hanum Siregar, S.Psi. M.Psi.

Pembimbing II



Shirley Melita Sembiring, S.Psi M.Psi

MENGETAHUI

Ka. Bagian



Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi.

Dekan



Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd.

Tanggal Sidang Meja Hijau : 27 September 2019

Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi Universitas

**Medan Area dan Diterima Untuk Memenuhi Syarat-syarat Guna
Memperoleh Drajat Sarjana (S1) Psikologi**

Pada Tanggal

Mengesahkan

Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area

Dekan



Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd.

Dewan Penguji :

1. Prof. Dr. Abdul Munir, M. Pd
2. Dra. Mustika Tarigan, M.Psi
3. Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi
4. Shirley Melita Sembiring, S.Psi, M.Psi

Tanda Tangan

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 27 September 2019



RANTIKA RASAFTI

(15.860.0068)

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rantika Rasafti
NPM : 158600068
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pemanen Afdeling I PT.Perkebunan Nusantara IV Adolina. Dengan hak bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelolah dalam bentuk pangkalan data (detabase), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 27 September 2019

Yang menyatakan

(Rantika Rasafti)

PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PEMANEN AFDELING I PT.PERKEBUNAN NUSANTARA IV ADOLINA

Oleh :

RANTIKA RASAFTI

158600068

ABSTRAK

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan menguji dan mendapatkan data secara empiris mengenai pengaruh antara pengawasan terhadap produktivitas pada pemanen. Produktivitas adalah hasil kerja seseorang dalam kurun waktu tertentu yang dilakukan secara efektif. Menurut Ravianto (dalam Sutrisno, 2009) merinci faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja antara lain motivasi, disiplin, etos kerja, keterampilan, pendidikan, pengawasan, lingkungan dan iklim kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara pengawasan terhadap produktivitas pada pemanen Afdeling I PT. Pekebunan Nusantara IV Adolina. Sampel penelitian berjumlah 30 orang, pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan total sampling. Alat ukur yang digunakan ialah 1 buah skala yaitu skala pengawasan menggunakan 10 katarakteristik dari Handoko (2003) yaitu : akurat, tepat waktu, objektif dan menyeluruh, terpusat pada titik-titik pengawasan strategi, reliistik secara ekonomis, reliistik secara organisasional, terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi, fleksibel, bersifat sebagai petunjuk dan oprasional, diterima para anggota organisasi. Metode pengumpulan data menggunakan skala Guttman untuk variabel pengawasan dan untuk produktivitas menggunakan metode dokumentasi dari PT.Perkebunan Nusantara IV Adolina. Metode analisis data menggunakan teknik regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh antara pengawasan terhadap produktivitas yaitu $r_{xy} = 0,397$ dengan signifikan $p = 0.000 < 0,05$. Kontribusi pengawasan terhadap produktivitas adalah sebesar 15,7%.

Kata kunci : Pengawasan, Produktivitas

**The Effect of Supervision on Employee Productivity on Harvesters Afdeling I PT.
Perkebunan Nusantara IV Adolina**

BY :

RANTIKA RASAFTI

158600068

ABSTRACT

This research is a quantitative study that aims to test and obtain empirical data about the effect of supervision on the productivity of the harvesters. Productivity is the result of one's work in a certain period of time which is done effectively. According to Ravianto (In Sutrisno, 2009) detailing factors that can affect work productivity among others motivation, discipline, work ethic, skills, education, supervision, work environment and climate. This study aims to determine the effect of supervision on the productivity of the harvesters afdeling I PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina. The sample of this research is 30 people, the sampling in this study uses total sampling. The measuring instrument used was a scale of research that is a scale of supervision using 10 characteristics of handoko (2003) that is accurate, timely, objective and comprehensive, centered on strategic oversight points, economically realistic, organizationally realistic, coordinated with the organization's work flow, flexible, guided and operational, accepted by members of the organization. Data collection methods use the Guttman scale for monitoring variables and for productivity using the documentation method from PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina. Data analysis method uses simple linear regression techniques. The results of this study indicate there is an influence between supervision on productivity, namely $r_{xy} = 0.397$ significantly $p = 0.000 < 0,05$. The contribution of supervision to productivity is 15,7%

Keywords: Supervision, Productivity

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT yang telah menganugerahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Kemudian shalawat dan salam atas junjungan alam nabi Muhammad saw yang telah memberikan pencerahan kepada ummat islam dimuka bumi ini.

Skripsi ini berjudul “ Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pemanen Afdeling I PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina ”. Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana psikologi pada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area di Medan.

Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan tulisan ini, penulis banyak menerima bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan terimah kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc. Selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
4. Bapak Khairul Anwar, S.Psi, M.Psi selaku wakil dekan fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

5. Ibu Farida Hanum Siregar S.Psi, M.Psi selaku pembimbing I skripsi yang telah banyak memberikan arahan, semangat, saran juga bimbingan dalam menyelesaikan penelitian skripsi ini.
6. Ibu Shirley Melita Sembiring S.Psi, M.Psi selaku pembimbing II skripsi yang telah banyak memberikan arahan, semangat, saran juga bimbingan dalam menyelesaikan penelitian skripsi ini.
7. Ibu Dra. Mustika Tarigan S.Psi, M.Psi selaku sekretaris
8. Seluruh Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah membantu dan memberikan bekal ilmu kepada peneliti demi kelancaran selesainya skripsi ini.
9. Kepada pihak PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina, yang telah memberikan izin kepada saya untuk melakukan penelitian di perusahaan tersebut.
10. Seluruh staf bagian tata usaha fakultas Psikologi yang telah banyak membantu peneliti dalam urusan administrasi.
11. Kepada kedua orang tua saya yang selalu mendukung dalam pendidikan saya, serta keluarga besar yang telah memberikan semangat terutama uwak Ani dan uwak Darwin serta Paman Chandra dan Ibu Rara.
12. Kepada abangnda Edi Chandara Simamora, Tuana Afrizal SE dan Aulia Alfandry Bastian untuk dukungannya selama ini serta kepada adik-adik yang saya kasihi Femy Juana Putri Ginting, Juan Syuhada Ginting dan Azka Zhafira Ginting.
13. Untuk Bapak Juliono SE dan Ibu Sagala S.Pd yang telah memberi tempat singgah selama saya melakukan penelitian di PT.Perkebunan Nusantara IV Adolina Afdeling I.

14. Untuk sahabat-sahabat ku Chairunnisa Safitri, Nurhalijah, Sella Monica, Mira Yolanda Lubis, Khairunnisa Harahap, Hesdy Redna Sari, Siti Aisyah (selaku teman sekamar), kak Yossi, kak Linda, kak Rumi, kak Vina untuk dukungan dan doanya selama ini. Serta beribu terimakasih kepada Kecebong (Muhammad Ikhsan Azmi, Fanny Heidiyati Rizkiya, Amalia Zhafira, Devi Riani dan Ngalemisa Saragih) yang selalu sigap membantu dalam penyelesaian penelitian ini.
15. Untuk semua rekan-rekan Indihome terutama Agency GTM untuk dukungan dan doanya.
16. Seluruh teman-teman Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Stambuk 2015 kelas pagi.
17. Dan seluruh kepada semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu, yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata kesempurnaan, untuk itu peneliti mangharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak yang sebagai masukan bagi peneliti. Akhir kata peneliti mengucapkan terimakasih bagi setiap pembaca dan barharap agar kiranya skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua

Medan, 27 September 2019

RANTIKA RASAFTI

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I Pendahuluan	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	9
1. Manfaat Teoritis	9
2. Manfaat Praktis	9
BAB II Tinjauan Teori	10
A. Karyawan	10
1. Pengertian Karyawan	10

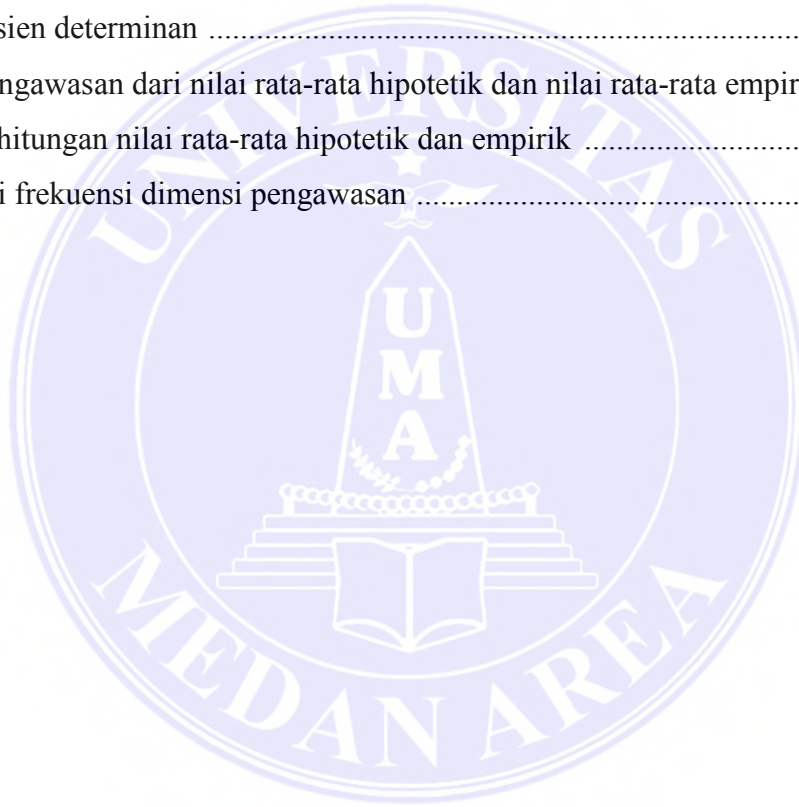
UNIVERSITAS MEDAN AREA

B. Produktivitas	11
1. Pengertian Produktivitas	11
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja	12
3. Aspek-aspek produktivitas	16
4. Ciri-ciri individu yang produktif	17
C. Pengawasan	19
1. Pengertian Pengawasan	19
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan	20
3. Karakteristik-karakteristik pengawasan	22
4. Teknik-teknik pengawasan	25
5. Tahapan proses pengawasan	26
6. Fungsi pengawasan	27
7. Macam-macam pengawasan	29
D. Pengaruh pengawasan terhadap produktivitas	31
E. Kerangka Konseptual	33
F. Hipotesis	35
Bab III Metode Penelitian	36
A. Tipe penelitian	36
B. Identifikasi variabel penelitian	36
C. Definisi operasional variabel penelitian	37
D. Subjek penelitian	37
1. Populasi	37
2. Sampel	38
E. Teknik pengumpulan data	38
F. Analisis data	39
1. Validitas	39
2. Reliabilitas	41
3. Regresi linier sederhana	43
Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan	44
A. Orientasi kenchah penelitian	44
B. Persiapan penelitian	46

1. Persiapan administrasi	46
2. Persiapan alat ukur	48
3. Uji coba alat ukur penelitian	50
C. Pelaksanaan penelitian	52
D. Analisis data dan hasil penelitian	53
1. Uji asumsi	53
a. Uji normalitas sebaran	53
b. Uji linieritas	54
2. Hasil perhitungan analisis data	56
a. Regresi linier sederhana	56
3. Hasil perhitungan <i>mean hipotetik</i> dan <i>mean empirik</i>	59
a. Mean hipotetik	59
b. Mean empirik	60
c. Kriteria	60
4. Distribusi frekuensi dimensi pengawasan	62
E. Pembahasan	63
Bab V Penutup	67
A. Kesimpulan	67
B. Saran	68
Daftar Pustaka	70

DAFTAR TABEL

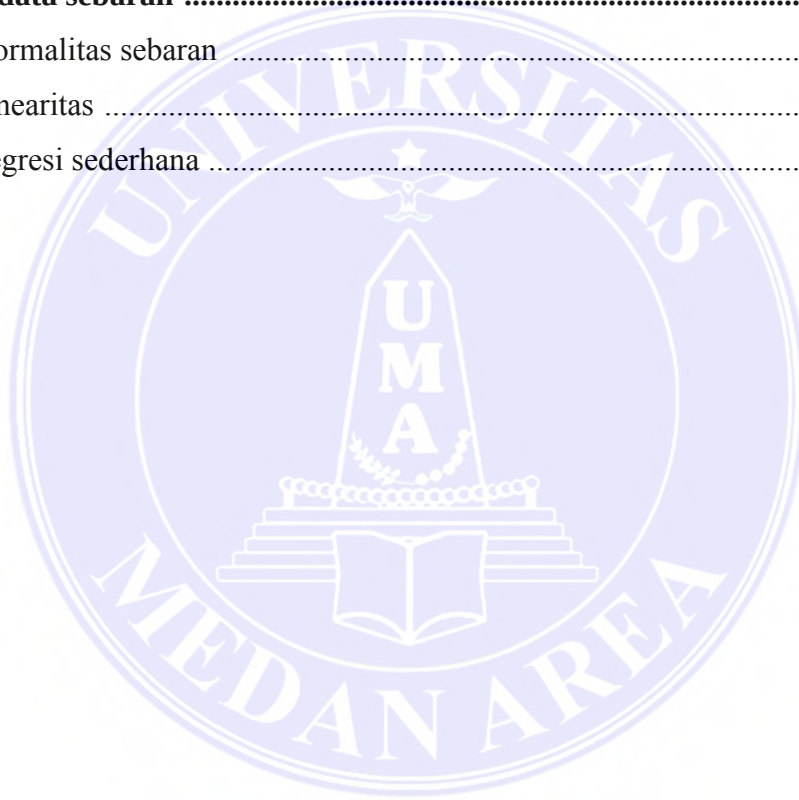
1. Distribusi penyebaran butir-butir skala pengawasan sebelum uji coba penelitian	48
2. Distribusi penyebaran butir-butir skala pengawasan setelah uji coba penelitian	51
3. Uji normalitas sederhana	54
4. Uji linieritas	55
5. Uji regresi linier sederhana	56
6. Uji nilai signifikansi	57
7. Uji koefisien regresi sederhana	58
8. Uji koefisien determinan	59
9. Kurva pengawasan dari nilai rata-rata hipotetik dan nilai rata-rata empiric	61
10. Hasil perhitungan nilai rata-rata hipotetik dan empirik	61
11. Distribusi frekuensi dimensi pengawasan	62



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN

A. Alat ukur penelitian	73
1. Skala pengawasan	74
B. Data skala penelitian	77
1. Pengawasan	78
2. Produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina	80
C. Validitas & Reliabilitas	82
D. Analisis data sebaran	86
1. Uji normalitas sebaran	87
2. Uji linearitas	87
3. Uji regresi sederhana	88



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan merupakan lembaga yang berorganisasi dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan. Perusahaan mempunyai fungsi untuk mencapai tujuan, fungsi produksi, fungsi pemasaran, fungsi keuangan dan fungsi personalia yang merupakan fungsi-fungsi yang saling berkaitan satu dengan yang lain. Dalam perusahaan, seorang pemimpin bertugas sebagai pemegang peranan naik turunnya dunia usaha yang dibentuknya, yaitu memperhatikan karyawan dari perusahaan yang bersangkutan karena tenaga kerja merupakan tolak ukur dari suatu organisasi dan manajemen sumber daya manusia.

Saat ini perusahaan perkebunan kelapa sawit merupakan penyumbang devisa negara dalam jumlah yang besar dan juga sebagai mata rantai dalam dunia usaha yang utama. Perkebunan sangat memberi arti yang penting dalam pembangunan serta pertumbuhan ekonomi masyarakat. Perkebunan adalah kegiatan yang mengusahakan tanaman tertentu pada tanah atau media tumbuh lainnya dalam ekosistem yang sesuai, mengolah dan memasarkan barang dan jasa hasil tanaman tersebut dengan bantuan ilmu pengetahuan dan teknologi, pemodalan serta manajemen untuk mewujudkan kesejahteraan bagi pelaku usaha perkebunan dan masyarakat. Kini perkebunan kelapa sawit di Indonesia terus meningkat. Peningkatan hasil produksi kelapa sawit dapat dilakukan melalui kegiatan perluasan areal pertanaman atau rehabilitasi kebun yang sudah ada.

PTPN IV Adolina merupakan salah satu grup unit usaha yang bergerak di bidang usaha perkebunan dan pengolahan kelapa sawit yang terdapat di Kabupaten Serdang Bedagai. Buah

kelapa sawit merupakan bahan dasar utama yang diolah di pabrik kelapa sawit yang diperoleh dari hasil tanaman di areal perkebunan sendiri.

PTPN IV Adolina memiliki 30 unit kebun yang mengelola budidaya kelapa sawit dan teh, 3 unit proyek pengembangan kebun inti kelapa sawit dan 1 unit proyek pengembangan kebun plasma kelapa sawit, yang menyebar di 9 kabupaten yaitu kabupaten Langkat, Deli Serdang, Serdang Bedagai, Simalungun, Asahan, Labuhan Batu, Padang Lawas, Batubara dan Mandailing Natal. Dalam proses pengolahan, PTPN IV Adolina memiliki 15 unit pabrik kelapa sawit (PKS) dengan kapasitas total 575 ton tandan buah segar (TBS) per jam, 2 unit Pabrik Teh dengan kapasitas total 154 ton daun teh basah (DTB) per hari, dan 1 unit Pabrik Pengolahan Inti Sawit dengan kapasitas 450 ton per hari. Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina memiliki 9 wilayah afdeling yang terpisah namun peneliti hanya meneliti di afdeling I PTPN IV Adolina yang terletak di dusun XI desa Celewan kecamatan Pantai Cermin yang memiliki jumlah pemanen 30 orang dan luas perkebunannya 984 hektar.

Mekanisme pemanenan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina yaitu para pemanen bekerja mulai dari pukul 07:00 dan pulang setelah selesai yang dilakukan setiap hari Senin hingga Jumat. Lahan perkebunan dibagi menjadi 33 blok dan jatah pemanenan setiap blok 8 hari sehingga setiap bulan pemanen dapat memanen sebanyak 4 kali memanen di setiap 1 blok. Sebelum memanen para mandor memberi arahan terlebih dahulu. Namun satu hari sebelum pemanenan dimulai mandor mengecek keadaan lapangan dan menaksir berapa ton yang akan didapat, setelah selesai memanen mandor menimbang buah dan mengecek pelepah-pelebah serta brondolan yang tertinggal.

Karyawan merupakan salah satu sumber daya yang sangat menentukan sukses atau tidaknya suatu perusahaan. Berbeda dengan sumber daya perusahaan yang lainnya, karyawan

merupakan faktor produksi yang mempunyai pengaruh yang dominan terhadap faktor yang lain seperti mesin, modal, material, dan metode.

Menurut Hasibuan (dalam Ibrahim, 2019), karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu. Menurut Subri (dalam Ibrahim, 2019), karyawan adalah tipe-tipe masyarakat yang masuk ke dalam umur kerja (berumur di rentang 15 sampai 64 tahun), atau jumlah keseluruhan semua masyarakat yang ada pada suatu negara yang menghasilkan barang serta layanan bila ada keinginan juga tenaga yang mereka produksi, apabila mereka ingin menekuni atau berperan serta dalam kesibukan itu.

Untuk menghasilkan karyawan yang bermutu serta penetapan sistem pengelolaan yang baik, maka perlu dilakukan perencanaan, pengawasan, pembinaan, pengembangan kepuasan, dan pemanfaatan sebaik-baiknya. Meski sebagian perusahaan menjalankan tugasnya dengan menggunakan peralatan teknologi, namun tidak akan dapat menggantikan fungsi dan kedudukan karyawan di dalam perusahaan. Dengan kata lain, penting bagi perusahaan menggunakan karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, profesional serta sadar akan tanggung jawab bekerja yang lebih baik dan maksimal sehingga produktivitas yang diberikan terbaik pula.

Dengan melihat persaingan yang begitu ketat saat ini, setiap karyawan dalam suatu perusahaan memiliki tuntutan yang lebih besar dari perusahaannya. Setiap perusahaan berlomba-lomba untuk menunjukkan keunggulan-keunggulan yang dimiliki oleh perusahaannya agar dapat bersaing dengan perusahaan yang lain. Sumber keunggulan bersaing tersebut didasarkan pada produktivitas kerja para karyawan di dalam perusahaan.

Menurut Handoko (2001), produktivitas adalah suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran (*output*) yang

dicapai dengan sumber daya yang digunakan. Hasibuan (2008) mengungkapkan bahwa produktivitas kerja adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien sehingga penting bagi karyawan untuk memiliki semangat kerja yang tinggi agar produktivitas yang dihasilkan oleh setiap karyawan di perusahaan tersebut dapat menghasilkan produk yang dapat bersaing dengan perusahaan yang lain. Dan menurut Faliza (2011) produktivitas kerja adalah rasio hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.

Hasil produktivitas yang menurun dari karyawan dapat berdampak besar bagi kemajuan perusahaan atau organisasi tersebut dan akan mengalami kendala dalam mencapai segala tujuan yang telah direncanakan atau tidak sesuai dengan target dari perusahaan tersebut sehingga perlu penyeleksian yang baik terhadap calon-calon para anggota karyawan.

PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina mengalami penurunan hasil antara tahun 2017-2018. Salah satu penyebabnya adalah para pemanen sering mengambil buah yang tidak sesuai dengan kriteria untuk ton yang telah ditetapkan perusahaan. Para pemanen juga sering tidak mengutip brondolan yang terjatuh saat proses pemanenan dan selesai memanen para pemanen sering lupa menurunkan pelepah sawit yang menyebabkan penghambatan saat pemanenan selanjutnya.

Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan bapak S sebagai mandor di afdeling 1 PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina, menunjukkan hasil berikut:

“Masalah yang sering dihadapi pemanen yaitu seringnya masalah menurun hasil itu disebabkan pemanen sering mengambil buah-buah mentah di lapangan serta tidak mengutip brondolan yang telah dipanen, sehingga sering terjadi penurunan hasil dari target-target yang telah ditentukan perusahaan dan terkadang para pemanen juga sering tidak mengambil atau menurun pelepah yang telah diekrek.” (wawancara personal, tanggal 8 Februari 2019)

Selanjutnya hasil wawancara dengan bapak A sebagai krani di afdeling I PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina:

“Ya memang masalah yang saat ini sering terjadi adalah penurunan hasil kerja dari para pemanen yang menyebabkan para pemanen sering tidak mencapainya hasil yang sesuai dengan ketentuan dari perusahaan” (wawancara personal, tanggal 8 Februari 2019)

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa masalah yang sering dihadapi oleh pemanen di PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina afdeling I ialah ketidak sesuaian hasil produktivitas pemanen dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Ravianto (dalam Sutrisno, 2009), produktivitas karyawan yang menurun dapat ditingkatkan melalui pengawasan oleh para atasannya dalam melaksanakan tugasnya . Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan untuk melihat atau membandingkan apa yang dilakukan dengan rencana yang telah dibuat sebelumnya. Kegiatan pengawasan ini merupakan kegiatan pimpinan yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana dengan baik atau terlaksana sesuai rencana dan hasil yang diperoleh juga sesuai dengan harapan dari organisasi atau perusahaan tersebut.

Menurut Ridhotullah dan Jauhar (2015), pengawasan adalah suatu aktivitas menilai kinerja berdasarkan standar yang telah dibuat untuk kemudian dibuat perubahan atau perbaikan jika diperlukan. Menurut Siagian (2008), pengawasan adalah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa sebagian kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya dengan adanya pengawasan dari pimpinan suatu organisasi atau perusahaan maka akan terjalin juga kedekatan antara pimpinan dengan setiap karyawannya sehingga karyawan lebih bersemangat dalam meningkatkan produktivitasnya dalam menghasilkan target-target yang telah disepakati bersama oleh perusahaan. Dan menurut

Murdick (dalam Rusdiana dan Ghazin, 2014), pengawasan merupakan proses dasar yang secara esensial tetap diperlukan organisasi, seberapa pun luas dan rumitnya suatu organisasi.

Pengawasan yang baik dapat berdampak baik juga terhadap hasil dari yang diperoleh karyawannya, karena mereka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sehingga mereka pun dapat berkonsentrasi terhadap tugasnya. Karyawan merupakan fokus utama dari pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan harus dapat menunjukan prestasi yang baik dalam produktivitasnya.

Mandor di afdeling I PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina juga mengatakan tidak selamanya dalam proses pemanenan diawasi. Berikut hasil wawancara dengan mandor afdeling I :

“kan engga bisa terus-terusan diawasi karena kan tugasnya itu-itu aja, paling sekali-kali di cek hasil kerjaan mereka, kalo ada berondolan yang tertinggal disuruh ngutip lagi terus kalo ada pelepah yang belum diturunkan ya di suruh juga”. (wawancara personal, tanggal 9 Februari 2019)

Di dalam sebuah perkebunan seorang pemanen harus lebih diawasi karena pemanen adalah faktor utama atau karyawan yang sangat penting dalam meningkatnya produktivitas bagi perusahaannya. Pemanen yang diberikan pengawasan akan lebih baik lagi dalam menjalankan tugas dan mencapai produktivitas sesuai ketentuan dari perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti maka peneliti tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh pengawasan kerja terhadap produktivitas karyawan pada pemanen afdeling I PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina.

B. Identifikasi Masalah

Perusahaan merupakan lembaga yang berorganisasi dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan. Saat ini perusahaan perkebunan kelapa sawit merupakan penyumbang devisa

negara dalam jumlah yang besar dan juga sebagai mata rantai dalam dunia usaha yang utama, perkebunan sangat memberi arti yang penting dalam pembangunan serta pertumbuhan ekonomi masyarakat. PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina merupakan salah satu grup unit usaha yang bergerak di bidang usaha perkebunan dan pengolahan kelapa sawit yang terdapat di Kabupaten Serdang Bedagai. Pendorong suatu perusahaan untuk maju adalah karyawan, karyawan merupakan salah satu sumber daya yang sangat menentukan sukses atau tidaknya suatu perusahaan. Berbeda dengan sumber daya perusahaan yang lainnya, karyawan merupakan faktor produksi yang mempunyai pengaruh yang dominan terhadap faktor produksi yang lain seperti mesin, modal, material, dan metode. Setiap perusahaan berlomba-lomba untuk menunjukkan keunggulan-keunggulan yang dimiliki oleh perusahaannya agar dapat bersaing dengan perusahaan yang lain. Untuk melihat berhasilnya perusahaan dapat dilihat dari produktivitas karyawan didalam perusahaan. Produktivitas karyawan dapat ditingkatkan melalui pengawasan dalam melaksanakan tugasnya dan didalam perkebunan pemanen merupakan faktor utama untuk kemajuan perkebunan tersebut, sehingga penting pengawasan bagi pemanen dalam menjalankan tugasnya. Kegiatan pengawasan ini merupakan kegiatan pimpinan yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana dengan baik atau terlaksana sesuai rencana dan hasil yang diperoleh juga sesuai dengan harapan dari organisasi atau perusahaan tersebut. Oleh karena itu, peneliti ingin mengetahui apakah terdapat pengaruh antara pengawasan terhadap produktivitas pada pemanen afdeling I PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina.

C. Batasan Masalah

Pengawasan sangat penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan, maka peneliti ingin melakukan penelitian tentang pengaruh antara pengawasan terhadap produktivitas karyawan pada pemanen afdeling I PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada tugas akhir ini yaitu:

Apakah ada pengaruh antara pengawasan kerja terhadap produktivitas karyawan pada pemanen afdeling I PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina

E. Tujuan Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti ingin mengetahui apakah terdapat pengaruh antara pengawasan kerja terhadap produktivitas karyawan pada pemanen afdeling I PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmu psikologi baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, diharapkan hasil penelitian ini dapat mengembangkan kajian ilmu psikologi, khususnya psikologi industri & organisasi sehingga dapat dijadikan referensi dalam pembelajaran dan penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dan masukan bagi para pimpinan sehingga para pimpinan bisa meningkatkan pengawasan terhadap para karyawannya. Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan berdampak pada produktivitas para karyawan.

BAB II

TINJAUAN TEORI

A. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Menurut Subri (dalam Ibrahim, 2019), karyawan adalah tipe-tipe masyarakat yang masuk ke dalam umur kerja (berumur di rentang 15 sampai 64 tahun), atau jumlah keseluruhan semua masyarakat yang ada pada suatu negara yang menghasilkan barang serta layanan bila ada keinginan juga tenaga yang mereka produksi, apabila mereka ingin menekuni atau berperan serta dalam kesibukan itu. Menurut Hasibuan (dalam Ibrahim, 2019), karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu.

Menurut Titisari (2014), kata karyawan berasal dari bahasa Sansekerta, yakni karya yang berarti kerja. Karyawan adalah kata kerja, berupa orang-orang atau sekelompok orang yang mempunyai status tertentu karena pekerjaan.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah seseorang atau sekelompok orang yang bekerja dalam sebuah perusahaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat, dan menerima upah yang telah ditentukan terlebih dahulu dengan perusahaan.

B. Produktivitas

1. Pengertian Produktivitas

Menurut Siagian (dalam Rahmawati, 2013), produktivitas kerja merupakan perilaku yang ditampakkan oleh individu atau kelompok. Yuniarsih (2009) mengemukakan bahwa produktivitas kerja dapat diartikan sebagai “Hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan dalam waktu tertentu dalam proses kerja”, Dalam hal ini semakin tinggi produk yang dihasilkan dikatakan bahwa tingkat produktivitas mempunyai nilai yang tinggi begitupun sebaliknya. Siagian (2005) mengutarakan definisi produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan (*output*) yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal”.

Menurut Handoko (2004) produktivitas adalah suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran (*ouput*) yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan. Hasibuan (2008) mengungkapkan bahwa produktivitas kerja adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien.

Produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan “mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini”. (Sedarmayanti, 2009). Menurut Sinungan (2000), produktivitas kerja sering diartikan sebagai kemampuan seseorang atau kelompok orang untuk menghasilkan barang atau jasa. Menurut Sondang P. Siagian (dalam Rahmawati, 2013) menyatakan produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal.

Menurut Monga (dalam Winardi, 2003), produktivitas berarti menciptakan kekayaan melalui penciptaan, perencanaan dan pengetahuan sehingga dapat disediakan produk-produk serta jasa-jasa yang memenuhi kebutuhan para pemakai dan yang bersifat konsisten dengan tujuan-tujuan sosial dan ekonomi masyarakat yang bersangkutan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah hasil kerja seseorang dalam kurun waktu tertentu yang dilakukan secara efektif.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas kerja

Menurut Ravianto (dalam Sutrisno, 2009) merinci faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja yaitu:

1. Motivasi, merupakan kekuatan atau motor pendorong kegiatan seseorang ke arah pencapaian tujuan tertentu dan melibatkan segala kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya.
2. Disiplin, merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma dan kaidah yang berlaku.
3. Etos kerja, merupakan salah satu faktor penentu produktivitas kerja, karena etos kerja merupakan pandangan untuk menilai sejauh mana kita melakukan suatu pekerjaan dan terus berupaya untuk mencapai hasil yang terbaik.
4. Keterampilan, faktor keterampilan baik keterampilan teknis maupun manajerial sangat menentukan tingkat pencapaian produktivitas kerja.
5. Pendidikan, tingkat pendidikan harus selalu dikembangkan melalui jalur pendidikan formal maupun informal.

6. Pengawasan, mengingat eratnya hubungan pengendalian dengan produktivitas kerja, pengawasan merupakan proses pemantauan kegiatan untuk menjaga agar kegiatan yang dilakukan terarah dan sesuai dengan perencanaan yang telah ditentukan, maka pengawasan mempunyai peran sentral dalam membentuk pola kerja dan etos kerja produktif.
7. Lingkungan dan iklim kerja, lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong karyawan agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik. membentuk pola kerja dan etos kerja produktif.

Menurut M. Sinungan (2000), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas antara lain

:

1. Pekerjaan yang membutuhkan minat
Segala suatu pekerjaan yang dilakukan dengan keinginan atau minat yang baik akan mempengaruhi produktivitas kerja mereka.
2. Partisipasi pada keputusan yang mempengaruhi pekerjaan
Apabila karyawan berpartisipasi baik dalam perusahaan maka segala pekerjaan yang diinginkan dapat terlaksana sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.
3. Kompensasi tidak langsung
Biasanya orang akan semangat dalam bekerja karena merasa diberi kesenangan dan kesejahteraan melalui tunjangan-tunjangan dari perusahaan.
4. Pengawasan yang berkompeten

Suatu pekerjaan akan berhasil dengan baik dan sesuai dengan standard setelah pengawasan dilakukan oleh pimpinan. Dimana karyawan akan melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya tanpa malas-malas.

5. Kesempatan pengakuan diri

Karyawan akan merasa puas dan merasa terhormat apabila dalam perusahaan memperoleh pengakuan adanya diri karyawan. Dimana dengan adanya pengakuan diri, karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009) beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, sebagai berikut:

a. Sikap mental, yaitu berupa :

1. Motivasi kerja
2. Disiplin kerja
3. Etika kerja

b. Pendidikan

Pada umumnya orang yang memiliki pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas yang berpengaruh terhadap produktivitas.

c. Ketrampilan

Apabila karyawan semakin terampil maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik.

d. Pengawasan

Untuk menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai kinerja yang ditetapkan sehingga atasan dituntut agar melakukan pengawasan.

e. Tingkat penghasilan

Dapat menimbulkan konsentrasi kerja, menimbulkan semangat bekerja, dan karyawan juga dapat memanfaatkan kemampuan yang ia miliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

f. Gizi dan kesehatan

Apabila hal ini dapat dipenuhi maka pegawai akan dapat bekerja lebih kuat dan lebih bersemangat.

g. Lingkungan dan iklim kerja

Akan mendorong pegawai senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan baik menuju ke arah peningkatan produktivitas.

Dari kesimpulan di atas dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Faktor lainnya seperti motivasi, disiplin, etos kerja, tingkat penghasilan dan lingkungan dan iklim kerja.

3. Aspek-aspek produktivitas

Dijelaskan Simamora (2004), untuk mengidentifikasi produktivitas kerja dapat dilihat dari aspek-aspek:

- a. Kuantitas kerja, merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar atau ditetapkan oleh perusahaan.

- b. Kualitas kerja, merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Ketepatan waktu, tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

Menurut Jacson (dalam Agustin 2014) aspek-aspek produktivitas adalah:

1. Keterampilan

Dimana setiap pekerja ingin dengan segera menyelesaikan pekerjaannya dan memiliki motivasi untuk berkembang.

2. Kemampuan

Berusaha meningkatkan kemampuan dan kualitas kerja.

3. Sikap

Memiliki sikap yang siap dan sigap serta loyalitas dalam bekerja.

4. Perilaku

Dimana setiap pekerja selalu ingin meningkatkan hasil produksi dan setiap pekerja selalu bekerjasama dalam berbagai hal.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kualitas, kuantitas serta penentuan waktu yang tepat salah satu aspek yang memicu para pemanen untuk mencapai target atau lebih bersemangat dalam pencapaian produktivitas secara maksimal.

4. Ciri-ciri individu yang produktif

Ada beberapa ciri individu yang memiliki sikap produktif. Menurut Sedarmayanti (2009) ciri-ciri individu yang produktif adalah:

- a) Tindakannya konstruktif.
- b) Percaya diri dan mempunyai rasa tanggung jawab.
- c) Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya.
- d) Mempunyai pandangan ke depan.
- e) Mampu menyelesaikan persoalan.
- f) Dapat menyesuaikan diri dalam lingkungan yang baru.
- g) Mempunyai pandangan positif dengan lingkungan.
- h) Mempunyai kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

Menurut Robert (2002), mengemukakan beberapa ciri-ciri individu produktif

1. Lebih dari memenuhi kualifikasi pekerjaan.

Kualifikasi dianggap mendasar bagi pekerjaan, dianggap bahwa produktivitas tinggi tidak mungkin tanpa kualifikasi yang benar.

2. Mempunyai orientasi pekerjaan positif.

Sikap seseorang terhadap tugas pekerjaan harus bersikap positif.

3. Dapat bergaul dengan efektif.

Kemampuan untuk memantapkan hubungan antara pribadi yang positif antar sesama.

4. Dewasa

Kemampuan dan kemauan seseorang untuk bertanggung jawab dalam pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas karyawan yang memiliki produktivitas yang baik karyawan tersebut memiliki tanggung jawab yang baik dalam tugasnya, dapat menyesuaikan diri dimana pun diletakkan.



C. Pengawasan

1. Pengertian Pengawasan

Handoko (dalam Valentina, 2016) menjelaskan bahwa pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standard pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standard yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya

perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.

Menurut Kadarman (2001), pengawasan adalah suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan kinerja standar pada rencana untuk merancang sistem umpan balik informasi untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan dan mengukur signifikansi penyimpangan tersebut, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya yang telah digunakan seefektif dan seefisien mungkin guna mencapai tujuan organisasi. Winardi (dalam Malikazisahmad, 2012) menyatakan pengawasan adalah semua aktivitas yang dilaksanakan oleh pihak manajer dalam upaya memastikan bahwa hasil aktual sesuai dengan hasil yang direncanakan.

Menurut Murdick (dalam Rusdiana dan Ghazin, 2014), pengawasan merupakan proses dasar yang secara esensial tetap diperlukan organisasi, seberapa pun luas dan rumitnya suatu organisasi. Menurut pemahaman klasik, pengawasan adalah suatu proses yang bersifat memaksa agar kegiatan pelaksanaan dapat disesuaikan dengan rencana yang telah ditetapkan.

Dari uraian di atas peneliti menyimpulkan bahwa pengawasan adalah suatu proses yang harus dilakukan oleh pimpinan agar kinerja yang dilakukan oleh setiap karyawan sesuai dengan apa yang disepakati sebelumnya.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan

Menurut Handoko (2004) faktor faktor yang mempengaruhi pengawasan adalah :

1. Perubahan lingkungan dan organisasi

Berbagai perubahan lingkungan dan organisasi terjadi terus menerus dan tak dapat dihindari, seperti munculnya produk pesaing baru, diketemukannya bahan baku baru,

adanya peraturan pemerintah baru, dan sebagainya. Melalui fungsi pengawasan manajer mendeteksi perubahan-perubahan yang berpengaruh pada barang dan jasa organisasi, sehingga mampu menghadapi tantangan atau memanfaatkan kesempatan yang diciptakan perubahan yang terjadi.

2. Peningkatan kompleksitas organisasi

Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati. Berbagai jenis produk harus diawasi untuk menjamin bahwa kualitas dan profitabilitas tetap terjaga, penjualan eceran pada para penyalur perlu dianalisa dan dicatat secara tepat; bermacam-macam pasar organisasi, luar dan dalam negeri, perlu selalu dimonitor. Semuanya memerlukan pelaksanaan fungsi pengawasan dengan lebih efisien dan efektif.

3. Kesalahan-kesalahan

Bila para bawahan tidak pernah melakukan kesalahan, manajer dapat secara sederhana melakukan fungsi pengawasan. Tetapi kenyataannya anggota organisasi sering melakukan kesalahan-kesalahan memesan barang atau komponen yang salah, membuat penentuan harga yang terlalu rendah. Sistem pengawasan memungkinkan manajer mendeteksi kesalahan-kesalahan tersebut sebelum menjadi kritis.

4. Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang

Bilamana manajer mendelegasikan wewenang kepada bawahan tanggung jawab atasannya sendiri tidak berkurang. Satu-satunya cara manajer dapat menentukan apakah bawahannya melaksanakan tugas-tugas yang telah diimpikan kepadanya adalah dengan mengimplementasikan sistem pengawasan. Tanpa sistem tersebut, manajer tidak dapat memeriksa pelaksanaan tugas bawahan.

Menurut Winardi (2003) menyatakan ada empat faktor yang mempengaruhi pengawasan yaitu :

- a. Kesamaan fungsi yang akan disupervisi diawali ruang lingkup pengawasan harus menyusul dan jumlah fungsi yang berbeda-beda yang perlu disupervisi bertambah jumlahnya.
- b. Kompleksitas fungsi yang disupervisi, ruang lingkup pengawasan harus lebih kecil bagi pihak bawahan yang melaksanakan tugas yang bersifat kompleks, dibandingkan dengan tugas yang lebih sederhana.
- c. Koordinasi yang diperlukan antara fungsi yang disupervisi, ruang lingkup pengawasan harus lebih kecil sewaktu tugas-tugas yang akan disupervisi makin berat dikerjakan.
- d. Perencanaan yang diperlukan bagi fungsi yang disupervisi. Makin banyak waktu yang diperlukan seseorang manajer untuk melakukan perencanaan untuk fungsi-fungsi yang akan disupervisi, makin kecil ruang lingkup pengawasan yang tepat.

Dari uraian faktor-faktor pengawasan dapat disimpulkan bahwa perubahan lingkungan, peningkatan kompleksitas organisasi serta perencanaan yang diperlukan bagi fungsi yang disupervisi.

3. Karakteristik-karakteristik Pengawasan

Menurut Handoko (2004), menyatakan karakteristik-karakteristik pengawasan yaitu:

1. Akurat, informasi tentang pelaksanaan kegiatan harus akurat. Data yang tidak akurat dari sistem pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang sebenarnya tidak ada.
2. Tepat waktu, informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukan segera.

3. Objektif dan menyeluruh, informasi harus mudah dipahami dan bersifat objektif serta lengkap.
4. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategik, sistem pengawasan harus memusatkan perhatian pada bidang-bidang di mana penyimpangan-penyimpangan dari standar paling sering terjadi atau yang akan mengakibatkan kerusakan paling fatal.
5. Realistik secara ekonomis, biaya pelaksanaan sistem pengawasan harus lebih rendah, atau paling tidak sama dengan kegunaan yang diperoleh dari sistem tersebut.
6. Realistik secara organisasional, sistem pengawasan harus cocok atau harmonis dengan kenyataan-kenyataan organisasi.
7. Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi, informasi pengawasan harus terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi karena, setiap tahap proses pekerjaan dapat mempengaruhi sukses atau kegagalan keseluruhan operasi dan informasi pengawasan harus sampai pada seluruh personalia yang memerlukannya.
8. Fleksibel, pengawasan harus mempunyai fleksibilitas untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman ataupun kesempatan dari lingkungan.
9. Bersifat sebagai petunjuk dan oprasional, sistem pengawasan efektif harus menunjukkan, baik deteksi atau deviasi dari standar, tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil.
10. Diterima para anggota organisasi, sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi dengan mendorong perasaan otonomi, tanggung jawab dan berprestasi.

Menurut Ibrahim (2005), menyatakan karakteristik pengawasan adalah:

- 1) Pengawasan harus bersifat fact finding, artinya pengawasan harus menentukan fakta-fakta tentang bagaimana tugas-tugas dijalankan dalam organisasi.

- 2) Pengawasan harus bersifat preventif, artinya harus dapat mencegah timbulnya penyimpangan-penyimpangan dan penyelewengan-penyelewengan dari rencana semula.
- 3) Pengawasan diarahkan kepada masa sekarang.
- 4) Pengawasan hanya sekedar alat untuk meningkatkan efisiensi dan tidak boleh dipandang sebagai tujuan.
- 5) Pengawasan hanya sekedar alat administrasi, pelaksanaan pengawasan harus mempermudah tercapainya tujuan.
- 6) Pengawasan tidak dimaksudkan untuk terutama menemukan siapa yang salah jika ada ketidak beresan, akan tetapi untuk menemukan apa yang tidak benar.
- 7) Pengawasan bersifat harus membimbing agar para pelaksana meningkatkan kemampuan untuk melaksanakan tugas yang telah ditentukan bagiannya.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ada beberapa karakteristik dari pengawasan salah satunya akurat dengan pedoman dari perusahaan, fleksibel dan bersifat membimbing.

4. Teknik-teknik pengawasan

Untuk mengetahui lebih jelas apakah penyelenggaraan berbagai kegiatan sesuai dengan rencana atau tidak, ada beberapa teknik yang dapat digunakan, sebagaimana dijelaskan Sondang

P. Siagian (dalam Rusdiana dan Ghazin, 2014), yaitu sebagai berikut:

1. Pengamatan Langsung

Pengamatan langsung oleh atasan untuk melihat cara para bawahan menyelenggarakan kegiatan dan menyelesaikan tugas.

2. Pengawasan Melalui Laporan

Pengawasan melalui laporan, baik lisan maupun tulisan dari orang-orang yang mengawasi secara langsung kegiatan para bawahannya.

3. Pengawasan Melalui Wawancara

Wawancara dengan bawahan atau pihak lain pun dapat dilakukan dalam rangka pengawasan.

Menurut Siagian (2005), pengawasan pada dasarnya dilakukan dengan menggunakan dua macam teknik, yaitu:

1. Pengawasan langsung, yaitu pengawasan yang dilakukan sendiri oleh pimpinan. Dalam hal ini pimpinan langsung datang dan memeriksa kegiatan yang sedang dijalankan oleh bawahan. Pengawasan langsung dapat berbentuk: Inspeksi langsung, *on-the-spot observation* dan *on-the-spot report*.
2. Pengawasan tidak langsung, merupakan pengawasan dari jarak jauh. Pengawasan dilakukan melalui laporan yang disampaikan oleh para bawahan, baik itu tertulis maupun lisan.

Dari uraian diatas, dapat diketahui bahwa teknik-teknik pengawasan yang dapat dilakukan oleh para atasan adalah dapat melalui secara langsung yang dilakukan oleh atasan dan pengawasan tidak langsung melalui laporan lisan, kuesioner dan lain-lain.

5. Tahapan Proses Pengawasan

Sistem pengawasan pada dasarnya sama untuk setiap bidang pekerjaan. Pengawasan dapat diterapkan pada bidang produksi, keuangan, pemasaran dan sumber daya manusia, serta pada bidang lainnya yang terdapat pada sebuah organisasi. Menurut Handoko (dalam Rusdiana dan Ghazin, 2014), proses pengawasan terdiri atas lima tahap, yaitu:

1. Menetapkan standar pekerjaan.

2. Mengukur prestasi kerja.
3. Menyesuaikan prestasi kerja dengan standar.
4. Perbandingan pelaksanaan dengan standard dan analisis penyimpangan.
5. Mengambil tindakan korektif.

Menurut Kadarman (2001) langkah-langkah proses pengawasan yaitu:

- a. Menetapkan standar, karena perencanaan merupakan tolak ukur untuk merancang pengawasan, maka langkah pertama dalam proses pengawasan adalah menyusun rencana. Perencanaan yang dimaksud adalah menentukan standar.
- b. Mengukur kinerja, mengukur atau mengevaluasi kinerja yang dicapai terhadap standar yang telah ditentukan.
- c. Memperbaiki penyimpangan, proses pengawasan tidak lengkap jika tidak ada tindakan perbaikan terhadap penyimpangan-penyimpangan yang terjadi.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa tahapan proses pengawasan di mulai dari penerapan standar pekerjaan yang di berikan kepada karyawan, lalu mengukur tingkat kemampuan dari hasil pekerjaan yang diberikan setelah di ketahui hasilnya maka atasan dapat menentukan kemampuan dan pengawasan yang seperti apa yang akan di berikan terhadap karyawan tersebut.

6. Fungsi Pengawasan

Menurut Rusdiana dan Ghazin (2014) menyatakan berbagai fungsi pokok, di antaranya adalah :

1. Mencegah terjadinya berbagai penyimpangan atau kesalahan, maksudnya bahwa pengawasan dapat mencegah kemungkinan terjadinya berbagai penyimpangan, kesalahan serta penyelewengan.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

2. Memperbaiki berbagai penyimpangan dan kesalahan yang terjadi, artinya dengan adanya pengawasan, dapat dilakukan tindakan perbaikan terhadap penyimpangan atau kesalahan yang terjadi, agar tidak terus berlarut-larut yang akhirnya dapat mengakibatkan kerugian organisasi.
3. Mempertebal rasa tanggung jawab terhadap karyawan atau para pekerja dalam melakukan tugas yang dibebankannya. Untuk meningkatkan rasa tanggung jawab, dapat pula ditempuh suatu cara yaitu membuat laporan secara tertulis mengenai penyimpangan tersebut.
4. Mendinamisasikan organisasi serta semua kegiatan manajemen lainnya, yaitu dengan adanya pengawasan diharapkan sedini mungkin terjadinya penyimpangan dapat dicegah.

Menurut Marigan (2004), menyatakan fungsi pengawasan ialah:

- a. Mempertebal rasa tanggung jawab terhadap pejabat yang disertai tugas dan wewenang dalam melaksanakan pekerjaan.
- b. Mendidik para pejabat agar mereka melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan.
- c. Untuk mencegah terjadinya penyimpangan, penyelewengan, kelalaian dan kelemahan agar tidak terjadi kerugian yang tidak diinginkan.

Dari kesimpulan diatas dapat disimpulkan bahwa fungsi pengawasan tidak lain hanya ingin memperbaiki setiap kesalahan atau pun penyimpangan yang dilakukan para karyawannya agar nantinya lebih baik lagi dalam mencapai tujuan perusahaan.

7. Macam-macam pengawasan

Adapun macam-macam pengawasan menurut Soewarno Handyaningrat (1985) adalah :

1. Pengawasan dari Dalam (*internal Control*)

Pengawasan dari Dalam, maksudnya pengawasan yang dilakukan oleh aparat/ unit pengawasan yang dibentuk didalam organisasi itu sendiri dan bertindak atas nama pimpinan organisasi. Aparat/ unit pengawasan bertugas mengumpulkan segala data dan informasi yang diperlukan oleh pimpinan organisasi . Data dan informasi tersebut dipergunakan untuk menilai kemajuan dan kemunduran dalam pelaksanaan pekerjaan.

2. Pengawasan dari Luar Organisasi (*Eksternal Controll*)

Pengawasan dari luar organisasi, mksudnya pengawasan yang dilakukan oleh aparat atau unit pengawasan dari luar organisasi dan bertindak atas nama pimpinan organisasi karena permintaanya. Dapat pula pimpinan organisasi meminta bantuan pihak luar organisasinya untuk mengadakan pengawasan, hal tersebut dilakukan untuk dapat mengetahui efesiensi kerjanya.

3. Pengawasan Preventif

Pengawasan Preventif, maksudnya pengawasan yang dilakukan sebelum rencana itu dilaksanakan. Maksud dari pengawasan ini adalah untuk mencegah terjadinya kekeliruan/kesalahan dalam pelaksanaan.

4. Pengawasan Represif

Pengawasan Represif, maksudnya pengawasan yang dilakukan setelah adanya pelaksanaan pekerjaan. Maksud diadakannya pengawasan ini adalah untuk menjamin

kelangsungan pelaksanaan pekerjaan agar hasilnya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Menurut Erni (2008), menyatakan macam-macam pengawasan

1. Pengawasan *intern* dan *ekstern*
 - a. Pengawasan *intern*, pengawasan yang dilakukan oleh orang dari badan/ unit/ instansi di dalam lingkungan unit tersebut. Dilakukan dengan cara pengawasan atasan langsung.
 - b. Pengawasan *ekstern*, pengawasan yang dilakukan di luar badan/ unit/ instansi tersebut.
2. Pengawasan preventive dan refresif
 - a. Pengawasan preventive adalah pengawasan sebelum kegiatan dilaksanakan.
 - b. Pengawasan refresif adalah pengawasan setelah kegiatan dilaksanakan.
3. Pengawasan aktif dan pasif
 - a. Pengawasan aktif, merupakan pengawasan yang dilaksanakan di tempat kegiatan yang bersangkutan.
 - b. Pengawasan pasif, melakukan pengawasan terhadap surat-surat pertanggung jawaban yang disertai dengan bukti-bukti penerimaan dan pengeluaran.
4. Pengawasan kebenaran formil menurut hak dan pengawasan materil mengenai maksud dan tujuan pengeluaran
 - a. Pengawasan berdasarkan pemeriksaan kebenaran formil menurut hak adalah pemeriksaan pengeluaran apakah telah sesuai dengan peraturan, tidak kadaluarsa dan hak itu terbukti kebenarannya.

- b. Pengawasan kebenaran materil mengenai maksud dan tujuan pengeluaran adalah pemeriksaan terhadap pengeluaran apakah telah memenuhi prinsip ekonomi yaitu pengeluaran tersebut diperlukan dan beban biaya yang serendah mungkin.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pengawasan dapat dilakukan dengan beberapa macam cara yaitu pengawasan dari dalam atau luar organisasi dan pengawasan yang dilakukan sebelum rencana ataupun sesudah rencana dilakukan.

D. Pengaruh pengawasan terhadap produktivitas

Setiap organisasi harus mampu mengembangkan kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawannya. Setiap karyawan harus juga mendapatkan pengawasan yang optimal dari para atasannya agar kinerja yang dihasilkan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan tersebut. Menurut Kadarman (2001), pengawasan adalah suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan kinerja standar pada rencana untuk merancang sistem umpan balik informasi untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan dan mengukur signifikansi penyimpangan tersebut, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya yang telah digunakan seefektif dan seefisien mungkin guna mencapai tujuan organisasi. Adapun penelitian terdahulu yang melatar belakangi penelitian ini adalah sebagai berikut:

Penelitian Ideranesti (2016) dari fakultas Ekonomi, Universitas Pasir Pengaraian yang berjudul “Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Anugerah Niaga Sawindo Sei Jernih Kabupaten Rokan Hulu ”. Dari penelitian ini pengawasan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Sementara sisanya dikontribusikan oleh faktor lain.. Kemudian dilanjutkan penelitian Kartika Legawati (2014) dari fakultas Ilmu Sosial

Dan Politik Universitas Riau. Dengan judul “Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas

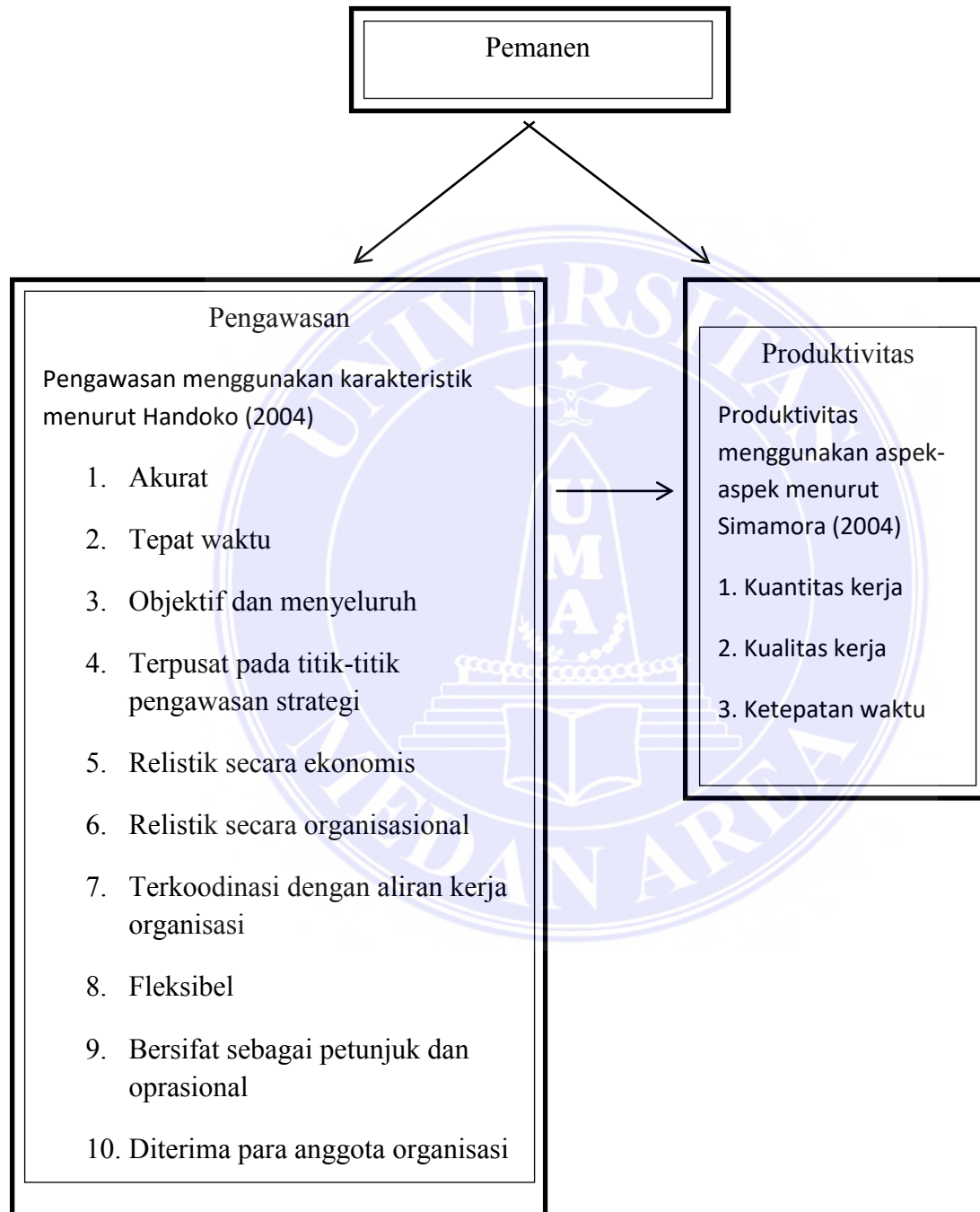
UNIVERSITAS MEDAN AREA

Kerja Karyawan Pabrik (Kasus Karyawan Bagian Produksi PT. Pelita Agung Agrindustri di Duri)”.Dan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan signifikan berpengaruh pada tingkat produktivitas karyawan. Dan selanjutnya penelitian Juliana Kristi Silalahi (2018) fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area dengan judul “Pengaruh Semangat Kerja dengan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Lapangan pada PTPN IV Emplasmen Bah-Butong Sidamanik. Dan hasil penelitian menyatakan variabel pengawasan secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja.

Dari penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara pengawasan yang dilakukan terhadap produktivitas yang dihasilkan oleh para karyawan.

E. Kerangka Konseptual

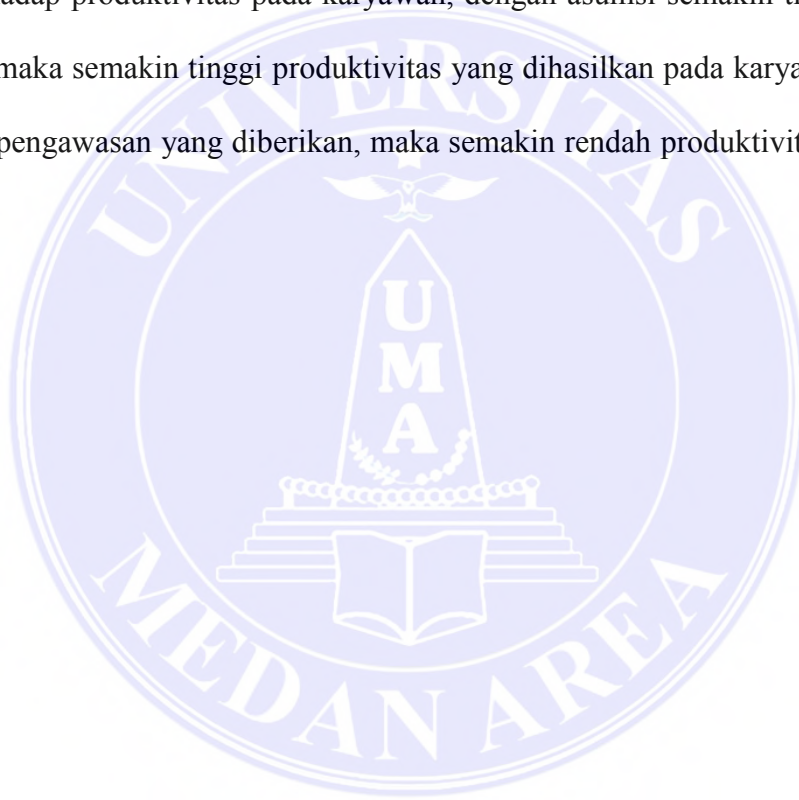
Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual memuat variabel yang akan diteliti beserta karakteristik. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dapat diuji. Agar lebih memahami dan terarahnya kelanjutan penulisan proposal penelitian ini serta perlu dirumuskan kerangka konseptual. Dapat dituliskan bahwa pengawasan terhadap produktivitas karyawan sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas indikator kedua variabel yang akan ditelitinya, berikut skema kerangka konseptual dapat dilihat pada gambar II



Gambar II.1. Pengaruh pengawasan kerja terhadap produktivitas pemanen

F. Hipotesis

Berdasarkan penjabaran teori pada bagian sebelumnya dan dari hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti mengajukan hipotesis yaitu terdapat pengaruh positif antara pengawasan terhadap produktivitas pada karyawan, dengan asumsi semakin tinggi pengawasan yang diberikan, maka semakin tinggi produktivitas yang dihasilkan pada karyawan. Sebaliknya, semakin rendah pengawasan yang diberikan, maka semakin rendah produktivitas yang dihasilkan para karyawan.



BAB III

Metode Penelitian

A. Tipe Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Margono (1997) suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan angka sebagai alat menemukan keterangan mengenai apa yang ingin kita ketahui. Penelitian kuantitatif dapat dilaksanakan dengan penelitian deskriptif, penelitian hubungan/korelasi, penelitian kuasi eksperimental dan penelitian eksperimen.

Penelitian ini dapat dikatakan sebagai penelitian kuantitatif dengan metode penelitian analisis regresi linier sederhana bila ditinjau dari judul penelitian. Menurut Jonathan Sarwono (2005) analisis regresi linier sederhana adalah untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung dan memprediksi variabel tergantung dengan menggunakan variabel bebas.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Untuk menguji hipotesis penelitian, terlebih dahulu diidentifikasi variabel yang menjadi pusat perhatian dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel Terikat : Produktivitas
2. Variabel Bebas : Pengawasan

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Definisi Produktivitas

Produktivitas adalah hasil kerja seseorang dalam kurun waktu tertentu yang dilakukan secara efektif. Pengambilan data menggunakan dokumentasi yang diperoleh dari perusahaan PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina Afdeling I.

2. Definisi Pengawasan

Pengawasan adalah suatu proses yang harus dilakukan oleh pimpinan agar kinerja yang dilakukan oleh setiap karyawan sesuai dengan apa yang disepakati sebelumnya. Dalam penelitian ini mencari tentang persepsi pemanen terhadap mandor saat melakukan tugasnya dilapangan. Adapun pengukuran penelitian ini menggunakan skala pengawasan yang disusun sendiri oleh peneliti dan dengan menggunakan skala guttman. Dan pedoman penelitian ini memakai karakteristik-karakteristik menurut Handoko (2004) yaitu : akurat, tepat waktu, objektif dan menyeluruh, terpusat pada titik-titik pengawasan strategi, reliistik secara ekonomis, reliistik secara organisasional, terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi, fleksibel, bersifat sebagai petunjuk dan oprasional, diterima para anggota organisasi.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Menurut Hadi (2004) populasi adalah semua individu untuk siapa kenyataan-kenyataan yang dibuat generalisasi dari hasil penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah pemanen pada afdeling I PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina dengan jumlah pemanen 30 orang.

2. Sampel

Menurut Hadi (2004) bahwa sampel adalah sejumlah subjek yang merupakan bagian dari populasi yang mempunyai sifat yang sama dan sampel ini yang akan dikenal langsung dalam penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan teknik *total sampling*. Menurut Arikunto (2006) *total sampling* adalah pengambilan sampel yang sama dengan populasi yang ada. Sehingga sampel yang digunakan peneliti sebanyak 30 orang karyawan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Dokumentasi, peneliti menggunakan catatan tahunan dari produktivitas pemanen afdeling I PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina. Yaitu catatan tiga tahun terakhir dari produktivitas karyawan.
2. Kuesioner merupakan alat teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Iskandar, 2008) Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- Pengawasan

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kuesioner dengan skala guttman. Yang disusun berdasarkan karakteristik menurut Handoko (2004) yaitu : akurat, tepat waktu, objektif dan menyeluruh, terpusat pada titik-titik pengawasan strategi, relistik secara ekonomis, relistik secara organisasional, terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi, fleksibel, bersifat sebagai petunjuk dan oprasional, diterima para anggota organisasi. Bobot nilai angket yang ditentukan dalam skala guttman yaitu, jawaban “Ya”, diberi nilai 2, jawaban “tidak”, diberi nilai 1.

F. Analisis Data

Analisis data dapat ditentukan dengan melihat validitas dan reliabilitas dari alat ukur yang digunakan peneliti, apakah kuesioner layak digunakan sebagai instrument penelitian.

1. Validitas

Validitas adalah alat ukur yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat mengukur apa yang perlu diukur (Azwar, 2004). Alat ukur dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut dapat memberikan hasil yang sesuai dengan besar kecilnya gejala atau bagian yang diukur (Hadi, 2004).

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur dalam penelitian ini adalah analisis *product moment* yakni dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing item dengan skor alat ukur (Hadi, 1996). Skor total

ialah nilai yang diperoleh dari penjumlahan semua skor item. Korelasi antara skor item dengan skor total haruslah signifikan berdasarkan ukuran statistik tertentu, maka derajat korelasi dapat dicari dengan menggunakan koefisien korelasi pearson dengan menggunakan rumus validitas sebagai berikut;

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{N}}{\left\{ \sqrt{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}} \right\} \left\{ \sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N} \right\}}$$

Keterangan :

r_{xy} : koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek setiap item) dengan variabel y (total skor dari seluruh item)

$\sum xy$: jumlah dari hasil perkalian antara V_x dan V_y

$\sum x$: jumlah skor keseluruhan subjek setiap item

$\sum y$: jumlah skor keseluruhan item pada subjek

$\sum x^2$: jumlah kuadrat skor

$\sum y^2$: jumlah skor kuadrat Y

N : jumlah subjek

Untuk menghindari *over estimate* digunakan teknik part whole dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{bt} = \frac{(r_{xy})(SDx)(SDy)}{\sqrt{(SDx)^2 + (SDy)^2 - 2(r_{xy})(SDx)(SDy)}}$$

Keterangan :

r_{bt} : koefisien korelasi setelah dikorelasikan dengan part whole

r_{xy} : koefisien korelasi sebelum dikorelasi

sdx : standart deviasi skor butir

sdy : standart deviasi skor total

2 : bilangan konstanta

2. Reliabilitas

Reliabilitas dari suatu alat ukur diartikan sebagai keajegan atau kekonstanan dari alat ukur yang pada prinsipnya menunjukkan hasil-hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama (Azwar, 2004). Sementara Hadi (2004) mengatakan bahwa reliabilitas adalah keajegan alat ukur atau kekonstanan hasil penelitian. Analisis reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan analisis Varians Hoyt sebagai berikut :

$$rtt = 1 - \frac{Mki}{Mks}$$

Keterangan :

Rtt : Indeks reliabilitas alat ukur

1 : bilangan Konstanta

Mki : Mean kuadrat antar butir

Mks : Mean kuadrat antar subjek

Adapun digunakan teknik reliabilitas dari hoyt ini adalah :

1. Jenis data kontinu
2. Tingkat kesukaran seimbang

3. Merupakan tes kemampuan (power test), bukan tes kecepatan (speed test)

Analisis data yang digunakan untuk menguji korelasi antara pengawasan dengan pengawasan karyawan digunakan *product moment*.

Rumusnya yaitu:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{N}}{\sqrt{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}} \sqrt{\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N}}}$$

Keterangan:

r_{xy} : koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek setiap item) dengan variabel y (total skor dari seluruh item).

$\sum xy$: jumlah dari hasil perkalian antara Vx dan Vy

$\sum x$: jumlah skor keseluruhan subjek setiap item

$\sum y$: jumlah skor keseluruhan item pada subjek

$\sum x^2$: jumlah kuadrat skor

$\sum y^2$: jumlah skor kuadrat Y

N : jumlah subjek

Sebelum dilakukan analisis data menggunakan *product momen*, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi, yaitu:

1. Uji normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal.

2. Uji linieritas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linear dengan variabel terikat.

3. Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana menurut Sugiyono (2008) menyatakan bahwa: "Regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen" Kegunaan analisis regresi linier sederhana menurut Jonathan Sarwono (2005) adalah : "Untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung dan memprediksi variabel tergantung dengan menggunakan variabel bebas".

Rumusnya yaitu :

$$Y = a + bX$$

Keterangannya :

Y = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan.

a = Harga Y bila X = 0 (harga konstan).

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (÷) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.

X = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

BAB V

PENUTUP

Pada bab ini akan diuraikan simpulan dan saran-saran yang berhubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Pada bagian pertama akan dijabarkan kesimpulan dari penelitian ini dan pada bagian berikutnya akan dikemukakan saran-saran yang mungkin dapat digunakan bagi para pihak terkait.

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana diketahui bahwa terdapat pengaruh negatif antara pengawasan terhadap produktivitas.
2. Hasil perhitungan koefisiensi regresi sederhana menunjukkan nilai konstanta adalah sebesar 25,130 koefisien variabel bebas adalah -0,272. Sehingga diperoleh persamaan regresi $Y = 25,130 - 0,272 X$. Berdasarkan data angka koefisien regresi. Nilai nya sebesar -0,272 angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% tingkat pengawasan kerja, maka produktivitas kerja karyawan akan menurun sebesar 0,272. Artinya semakin tinggi pengawasan yang diberikan maka semakin rendah produktivitas yang dihasilkan oleh para karyawan.
3. Selanjutnya dengan melihat nilai rata-rata diketahui bahwa pemanen afdeling I PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina memiliki produktivits dengan nilai rata-rata 29,05 sedangkan pengawasan dengan nilai rata-rata 71,23.

4. Kemudian berdasarkan perbandingan kedua nilai rata-rata (Mean Hipotetik dan Empirik), maka dapat dinyatakan bahwa produktivitas pada kategori rendah, sebab mean empirik 29,05 dan pengawasan pada kategori rendah, sebab hipotetiknya 43,5 lebih kecil dari pada empirik 71,23 dimana selisihnya melebihi nilai SD 6,312.
5. Koefisien determinasi pengawasan terhadap produktivitas ditunjukkan dengan $r^2=0,157$ mengandung arti bahwa pengawasan memiliki sumbangan sebesar 15,7% terhadap kinerja, sedangkan 84,3% sisanya dari faktor lain yang tidak diungkapkan dalam penelitian.

B. Saran

Berdasarkan dari kesimpulan di atas, maka berikut dapat diberikan beberapa saran diantaranya yaitu :

1. Saran Kepada Pemanen

Melihat adanya pengaruh pengawasan terhadap produktivitas, maka disarankan kepada para pemanen untuk lebih dapat mengasah keterampilan dalam memanen dan lebih dapat menerima segala peraturan-peraturan yang terdapat di perusahaan, sehingga tidak melakukan kesalahan-kesalahan lagi ketika dilapangan seperti mengambil buah mentah dan lebih dapat menerima arahan-arahan dari mandor.

2. Saran Kepada Mandor

Untuk mandor untuk lebih memperhatikan setiap karyawannya dan dapat menjalin hubungan kerjasama yang baik dengan pemanen agar pemanen merasa

diperhatikan. Mandor lebih dianjurkan untuk lebih sering lagi melakukan sharing kepada setiap pemanennya agar lebih mengetahui setiap kendala yang di hadapi oleh pemanennya, mampu meminimalisir peraturan dengan keadaan dilapangan dan mampu mampu menggunakan bahasa yang tepat saat memberi arahan.

3. Saran Kepada Peneliti Selanjutnya

Menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki kekurangan dan adanya keterbatasan, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan penelitian ini untuk lebih menekankan tentang teori yang lebih banyak dan memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas karyawan, diantaranya adalah faktor-faktor dari pendidikan, keterampilan, lingkungan dan iklim kerja dan lainnya. Selanjutnya bisa juga untuk melakukan pengontrolan pada produktivitas agar peneliti selanjutnya lebih memiliki teori yang kuat dalam penelitiannya dan pada saat melakukan penyebaran angket tidak berada disekitar atasan agar lebih jujur dalam menjawab setiap pernyataan.

Daftar Pustaka

- Agustin. 2014. *Hubungan Antara Produktivitas Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada Karyawan PT. Bank Mandiri Terapan*. Samarinda: Universitas Mulawarman <http://ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id/site/?p=719> Diakses 15 Maret 2019
- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Azwar. 2004. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Handyaningrat. 1985. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Managemen*. Jakarta: PT. Gunung Agung
- Hadi. Sutrisno. 1996. *Metodologi Research IV*. Yogyakarta: Andi Offset
- Hadi. 2004. *Penelitian Research*. Yogyakarta: BPFE
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Handoko. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ibrahim, Adzikra. 2019. *Pengertian Karyawan dan Jenis-jenis Karyawan di Perusahaan*. Dikutip 23 April 2019 dari pengertiandefinisi: <https://pengertiandefinisi.com/pengertian-karyawan-dan-jenis-jenis-karyawan-di-perusahaan/>
- Ibrahim. 2005. *Pengelolaan Perpustakaan Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Ideranesti. 2016. *Pengaruh Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Anugerah Niaga Sawindo Sei Jernih Kabupaten Rokan Hulu*. Riau: Universitas Pasir Pengaraian <http://ejournal.upp.ac.id/index.php/fekon/article/view/633/541> Diakses 15 Maret 2019
- Iskandar. 2008. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*. Jakarta: GP Press.

Kadarman. 2001. *Pengantar Ilmu Manajemen*. Jakarta : Prenhallindo

Legawati. 2014. *Pengaruh Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik (kasus Karyawan Bagian Produksi PT. Pelita Agung Agrindustri dari Duri)*. UNRI: Riau
<https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFSIP/article/view/3183/3084> Diakses 15 Maret 2019

Malikazisahmad. 2012. *Pengertian Pengawasan*. Dikutip 28 Maret 2019 dari pengertian-pengawasan:
<https://malikazisahmad.wordpress.com/2012/01/13/pengertian-pengawasan/>

Manullang. 2004. *Manajemen Personalia*. Edisi Ketiga. UGM: Yogyakarta

Margono. 1997. *Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta

Murnawantika, 2014. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Putra Kaltim di Samarina*. Universitas Mulawarman: Samarinda. <http://ejournal.adbisnis.fisip-unmal.co.id>. Diakses 5 Agustus 2019

Rahmawati, Desi. 2013. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung. Jawa Timur*: Universitas Tulungagung <http://www.jurnal-unita.org/index.php/bonorowo/article/view/6>. Diakses 23 januari 2019

Ridhotullah dan Jauhar. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya

Robert, 2002. *Performance Management*. Jakarta: Gramredia Pustaka Utama

Rusdiana dan Ghazin. 2014. *Asas-Asas Manajemen Berwawasan Global*. Bandung: Pustaka Setia

Sarwono. 2005. *Teori dan Praktik Riset Pemasaran dengan SPSS*, Yogyakarta: Andi Yogyakarta

Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju

Siagian, Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Binapura Aksara.

- Silalahi, Kristi. 2018. *Pengaruh semangat kerja dan pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan lapangan pada PTPN IV emplasmen Bah-Butong Sidamanik*. Sumatera Utara: Universitas Medan Area <http://repository.uma.ac.id/handle/123456789/9321>. Diakses 25 Januari 2019
- Simamora, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YPKN
- Sinungan. 1997. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Sarwono, 2005, *Teori dan Praktik Riset Pemasaran dengan SPSS*, Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Titisari, Purnamie. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Valentina. 2016. *Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan*. Sumatera Utara. Universitas Medan Area. <http://repository.uma.ac.id/handle/123456789/627>. Diakses 6 Februari 2019
- Winardi. 2003. *Entrepreneur dan Entrepreneurship*. Bogor: Kencana
- Yuniarsih. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta



LAMPIRAN A

ALAT UKUR PENELITIAN

SKALA PENGAWASAN

Nama :

Usia :

Petunjuk Pengisian

Pilihan jawaban yang disediakan ada 2 (dua) dan berikan tanda centang (✓) pada salah satu jawaban yang menurut Anda sesuai dengan Anda. Jawaban yang Anda berikan tidak ada yang salah, semua adalah benar selama jawaban yang Anda berikan sesuai dengan apa yang Anda rasakan.

Contoh :

Item/ Pernyataan	Ya	Tidak
Mandor langsung turun tangan ketika ada masalah	✓	

NO	Item/ Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Mandor datang tepat waktu untuk mengawasi proses memanen		
2.	Mandor memeriksa hasil buah panen sesuai aturan perusahaan		
3.	Mandor tidak peduli dengan kehadiran pemanen		
4.	Mandor memperlakukan istimewa bagi pemanen yang dekat dengannya		
5.	Mandor tetap mengecek pelepah-pelepah setelah memanen		
6.	Mandor memberi sanksi sesuai suasana hatinya		
7.	Mandor selalu menyampaikan informasi dari perusahaan secara jelas		

	keseluruh pemanen		
8.	Mandor membiarkan hasil buah panen yang tidak sesuai dengan peraturan		
9.	Mandor langsung turun tangan ketika ada masalah		
10.	Mandor datang kapan dia mau		
11.	Mandor membiarkan para pemanen selama proses memanen		
12.	Mandor acuh dengan keamanan para pemanen		
13.	Mandor memeriksa dari awal hingga akhir proses pemanenan secara teliti		
14.	Mandor memeriksa kehadiran pemanen setiap hari		
15.	Mandor memperlakukan setiap pemanen secara adil		
16.	Jumlah alat tidak sesuai dengan kebutuhan pemanen		
17.	Kami senang dengan cara mandor mengawasi kami		
18.	Mandor tidak pernah menjelaskan sistem-sistem kerja kepada pemanen		
19.	Setiap hasil panen langsung ditimbang dan diangkut		
20.	Mandor bersedia menyesuaikan peraturan dengan keadaan pemanen dan kondisi lapangan		
21.	Mandor hanya menyampaikan informasi perusahaan kepada orang yang dipercaya		
22.	Mandor memberi sanksi kepada pemanen sesuai dengan peraturan perusahaan		
23.	Mandor tidak peduli dengan jumlah pemanennya		

24.	Mandor mengecek apakah pemanen memakai APD (alat perlindungan diri) sebelum memanen		
25.	Pengawasan yang dibuat membuat kami malas mencapai target		
26.	Mandor sering telat membayar upah pemanen		
27.	Mandor mampu bekerja sama dengan bagian lain untuk mempercepat proses pemanenan		
28.	Mandor tidak peduli dengan keluhan-keluhan para pemanen		
29.	Mandor tidak pernah mengecek ulang pelepah-pelepah usai panen		
30.	Mandor memberikan arahan yang mudah dimengerti		
31.	Mandor mampu menentukan jumlah alat kerja pemanen sesuai dengan luas lahan		
32.	Mandor sulit beradaptasi dengan bagian lain		
33.	Hasil pemanen selalu dibiarkan begitu saja		
34.	Mandor bersedia mendengarkan dan menanggapi keluhan pemanen dalam bekerja		
35.	Mandor memberi upah sesuai kepada pemanen sesuai peraturan perusahaan		
36.	Mandor mengawasi dengan ketat sesuai peraturan		
37.	Kami bosan dengan cara kerja mandor		
38.	Mandor tidak peduli dengan masalah yang terjadi pada pemanen		
39.	Mandor menyediakan jumlah pemanen sesuai luas lahan		
40.	Pengawasan yang diberikan mandor membuat kami lebih giat dalam bekerja		



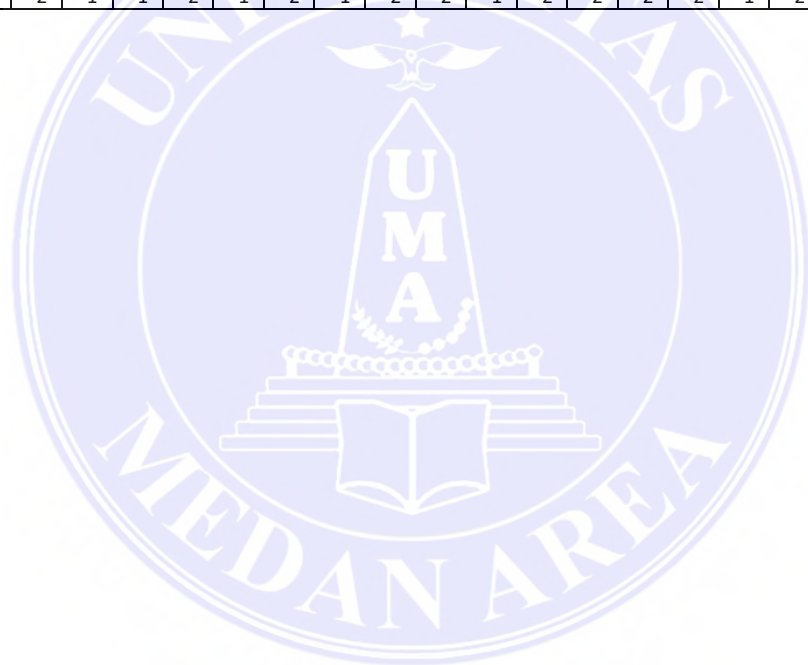
LAMPIRAN B

DATA PENELITIAN

SKALA PENGAWASAN

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	Jlh
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	77	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	77	
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	78	
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	76
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	77
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	77	
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	76	
8	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	73	
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	77	
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	76	
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	76	
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	74	
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	76	
14	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	75	
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	77	
16	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	74	
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	77	
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	77	
19	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	75	
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	77	
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	77	
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	76	

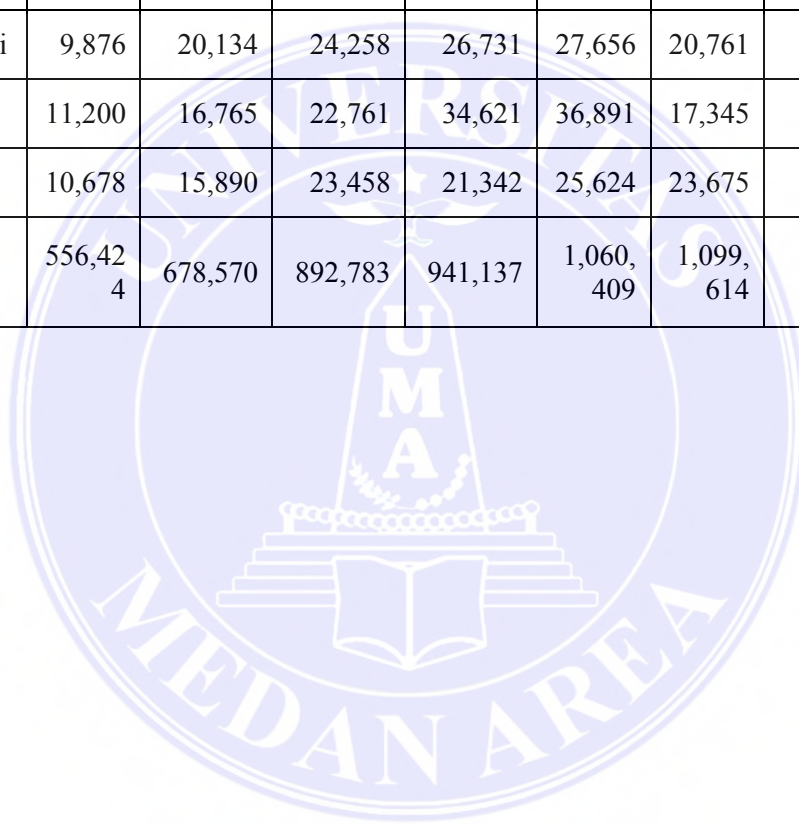
23	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	71
24	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	70
25	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	69
26	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	72
27	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	69
28	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	66
29	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	70	
30	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	67	



Skala Produktivitas Kerja Karyawan PTPN IV Adolina

Nama	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Rata-Rata	Total
Tauhit	19,823	26,412	32,057	33,635	33,361	36,110	30233	181,398
Kasirin	25,712	28,130	55,678	50,251	68,371	57,622	47627	285,764
Prayetno	16,406	28,680	33,514	38,790	38,879	37,486	32293	193,755
Sugianto	17,271	30,566	40,135	46,098	56,731	53,308	40685	244,109
Suwandi	20,593	28,874	40,218	42,376	55,781	57,254	40849	245,096
Agus Sutomo	23,237	25,102	32,450	36,705	41,107	62,913	36919	221,514
Sufaruddin	21,760	25,762	27,540	33,241	44,593	47,878	33462	200,774
Junaidi	20,328	24,514	31,142	34,572	38,792	47,658	32834	197,006
Sahrul	19,380	23,162	27,055	31,523	28,371	66,277	32628	195,768
Saryono	30,167	20,929	31,320	37,179	34,806	38,929	32222	193,330
Sofyan Lubis	23,369	21,433	17,967	24,462	32,512	30,539	25047	150,282
Sudarman	20,922	17,526	23,390	27,544	31,048	22,301	23789	142,731
Mulyono	21,241	21,324	36,255	39,330	42,304	52,592	35508	213,046
Hadi sahputra	27,405	30,777	41,426	43,216	46,421	46,616	39310	235,861
Suryadi	24,887	26,011	29,009	27,594	28,147	38,612	29043	174,260
Muhadis	19,742	22,095	32,210	31,862	37,172	38,119	30200	181,200
Zainuddin	20,872	22,614	24,554	25,409	29,779	33,888	26186	157,116
Harid Suyanto	19,348	25,759	29,579	31,748	31,504	37,314	29209	175,252
Mhd. Taufik Akbar	17,297	17,763	4,328	11,315	19,038	26,176	15986	95,917
Subandi	21,141	29,910	33,828	28,520	29,901	25,997	28216	169,297
Mhd. Tohar	21,569	22,399	32,485	37,962	34,812	38,606	31306	187,833

Mhd. Jafri	13,925	23,408	25,377	33,188	34,912	39,809	28437	170,619
Suliman	18,988	20,314	26,617	23,421	29,792	20,789	23320	139,921
Harianto Tap	9,068	15,673	27,758	20,987	31,315	22,416	21203	127,217
Nano Sahputra	10,045	15,876	24,625	20,981	22,445	19,427	18900	113,399
Mdh. Sukri	9,896	11,876	21,927	20,856	21,295	21,210	17843	107,060
Abdul	10,278	18,892	39,862	25,678	27,049	17,987	23291	139,746
Zulham Dani	9,876	20,134	24,258	26,731	27,656	20,761	21569	129,416
Syairrudin Lubis	11,200	16,765	22,761	34,621	36,891	17,345	23264	139,583
Deni Ari Munandar	10,678	15,890	23,458	21,342	25,624	23,675	20111	120,667
Jumlah	556,424	678,570	892,783	941,137	1,060,409	1,099,614	871,490	5,228,937





LAMPIRAN C

VALIDITAS & RELIABILITAS

Reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,859	,862	40

Validitas Product Moment

No. Item	r_{xy}	r_{tabel}	Ket.
1	0,410	0,361	Valid
2	0,300	0,361	-
3	0,375	0,361	Valid
4	0,392	0,361	Valid
5	0,030	0,361	-
6	0,694	0,361	Valid
7	0,666	0,361	Valid
8	0,491	0,361	Valid

9	0,579	0,361	Valid
10	0,541	0,361	Valid
11	0,457	0,361	Valid
12	0,282	0,361	-
13	0,599	0,361	Valid
14	0,399	0,361	Valid
15	0,732	0,361	Valid
16	-0,04	0,361	-
17	0,514	0,361	Valid
18	-2,21	0,361	-
19	0,021	0,361	-
20	0,681	0,361	Valid
21	-1,72	0,361	-
22	0,532	0,361	Valid
23	0,728	0,361	Valid
24	0,234	0,361	-
25	0,464	0,361	Valid
26	0,408	0,361	Valid
27	0,094	0,361	-
28	0,484	0,361	Valid
29	-0,11	0,361	-
30	0,623	0,361	Valid
31	0,707	0,361	Valid

32	0,419	0,361	Valid
33	0,419	0,361	Valid
34	0,564	0,361	Valid
35	0,567	0,361	Valid
36	0,096	0,361	-
37	0,484	0,361	Valid
38	0,545	0,361	Valid
39	0,395	0,361	Valid
40	0,377	0,361	Valid

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	1,787	1,483	1,931	,448	1,302	,011	28



LAMPIRAN D

ANALISIS DATA PENELITIAN

UJI NORMALITAS SEBARAN

UJI LINEARITAS

UJI REGRESI SEDERHANA

UJI HIPOTESIS

UJI NORMALITAS SEBARAN

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Pengawasan	Produktivitas
N		30	30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	71,23	29,05
	Std. Deviation	6,312	7,549
Most Extreme Differences	Absolute	,215	,090
	Positive	,137	,090
	Negative	-,215	-,056
Kolmogorov-Smirnov Z		1,178	,495
Asymp. Sig. (2-tailed)		,125	,967

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

UJI LINEALITAS

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Produktivitas *	30	100,0%	0	,0%	30	100,0%
Pengawasan						

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas *	Between Groups	(Combined)	284,349	15	18,957	1,028	,482
		Linearity	93,306	1	93,306	5,058	,041
		Deviation from Linearity	191,043	14	13,646	,740	,710
	Within Groups		258,253	14	18,447		

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas * Pengawasan	Between Groups	(Combined) Linearity	284,349	15	18,957	1,028	,482
		Deviation from Linearity	93,306	1	93,306	5,058	,041
			191,043	14	13,646	,740	,710
	Within Groups		258,253	14	18,447		
	Total		542,602	29			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Produktivitas * Pengawasan	-,415	,172	,724	,524

UJI ANALISIS REGRESI SEDERHANA

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengawasan ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Produktivitas

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	-,397 ^a	,157	,127	4,04095

a. Predictors: (Constant), Pengawasan

b. Dependent Variable: Produktivitas

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	85,383	1	85,383	5,229	,030 ^a
	Residual	457,219	28	16,329		
	Total	542,602	29			

a. Predictors: (Constant), Pengawasan

b. Dependent Variable: Produktivitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25,130	8,501		2,956	,006
	Pengawasan	-,272	,119	-,397	-2,287	,030

Correlations			
		Pengawasan	Produktivitas
Pengawasan	Pearson Correlation	1	-,397*
	Sig. (2-tailed)		,030
	N	30	30
Produktivitas	Pearson Correlation	-,397*	1
	Sig. (2-tailed)	,030	
	N	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).





PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV
MEDAN – SUMATERA UTARA - INDONESIA
KEBUN ADOLINA

- KANTOR PUSAT : JL.LETJEND SUPRAPTO No. 2 MEDAN
- KANTOR PERWAKILAN JAKARTA

TELP : (061) 4154666 - FAX : (061)4573117
TELP : (021) 7234662 - FAX : (021) 7231663

SURAT KETERANGAN

No : ADO / SK / 61 / VII / 2019

Yang bertanda tangan dibawah ini Manajer PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

- N a m a : **RANTIKA RASAFTI**
- N I M : 158600068
- Prog. Study/Judul : Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas
: Pada Pemanen Afd I PTPN IV Kebun Adolina
- Bidang : Tanaman
- Mahasiswa/i : Universitas Medan Area

Bahwa Mahasiswa/i tersebut benar telah selesai melaksanakan Riset di PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina dari tanggal 19 Juli 2019 s/d 22 Juli 2019.

Demikian surat keterangan ini diberikan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Adolina, Juli 2019
PT Perkebunan Nusantara IV
Kebun Adolina

NOVERI IDRIS B
Manajer

Tembusan :

File.



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 ☎ (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1657/FPSI/01.10/VII/2019
Lampiran : -
Hal : Pengambilan Data

Medan, 12 Juli 2019

Yth, Pimpinan PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina
Di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Rantika Rasafti
NPM : 15 860 0068
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina Jl. Letjend Suprpto No. 2 Medan guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Karyawan pada Pemanen Afdeling I PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina*".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih..

Wakil Dekan Bidang Akademik,

Haidul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip



PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV
MEDAN – SUMATERA UTARA - INDONESIA
KEBUN ADOLINA

- KANTOR PUSAT : JL.LETJEND SUPRAPTO No. 2 MEDAN
- KANTOR PERWAKILAN JAKARTA

TELP : (061) 4154666 - FAX : (061)4573117
TELP : (021) 7234662 - FAX : (021) 7231663

SURAT KETERANGAN

No : ADO / SK / 61 / VII / 2019

Yang bertanda tangan dibawah ini Manajer PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

- N a m a : **RANTIKA RASAFTI**
- N I M : 158600068
- Prog. Study/Judul : Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas
: Pada Pemanen Afd I PTPN IV Kebun Adolina
- Bidang : Tanaman
- Mahasiswa/i : Universitas Medan Area

Bahwa Mahasiswa/i tersebut benar telah selesai melaksanakan Riset di PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina dari tanggal 19 Juli 2019 s/d 22 Juli 2019.

Demikian surat keterangan ini diberikan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



NOVERI IDRIS B
Manajer

Tembusan :

- File.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

©Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id