

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP
PRODUKTIFITAS KERJA PERSONIL KEPOLISIAN DAN PEGAWAI
KEPOLISIAN PADA KANTOR KEPOLISIAN
SEKTOR SUNGGAL MEDAN**

SKRIPSI

OLEH :

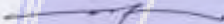
**MARITA FLORENCIA NAINGGOLAN
NPM: 14.832.0205**




**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2018**

Judul Skripsi : Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengawasan Terhadap Produktifitas Kerja Personil Kepolisian dan Pegawai Kepolisian Pegawai Pada Kantor Kepolisian Sektor Sunggal Medan
Nama : MARITA FLORENCIA NAINGGOLAN
NPM : 14.832.0205
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh
Komisi
Pembimbing


Des. H. Miftahuddin, MBA
Pembimbing I


Dra. Ismaitah LKS, MMA
Pembimbing II


Dr. Dhasar Effendi, SE, M.Si
Dekan


Adelina Lubis, SE, M.Si
Ka. Prodi

Tanggal Lulus : 2018

Abstrak

Penelitian ini bertujuan : 1) Untuk mengetahui Pengaruh pengalaman kerja terhadap produktifitas kerja personil kepolisian dan pegawai kepolisian pada Kantor Kepolisian Sektor Sunggal Medan, 2) Untuk mengetahui pengawasan terhadap produktifitas kerja personil kepolisian dan pegawai kepolisian pada Kantor Kepolisian Sektor Sunggal Medan, 3) Untuk mengetahui Pengaruh pengalaman kerja dan pengawasan terhadap produktifitas kerja personil kepolisian dan pegawai kepolisian pada Kantor Kepolisian Sektor Sunggal Medan. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personil dan pegawai kepolisian pada Kantor Kepolisian Sektor Sunggal Medan yang berjumlah 142 orang pegawai. Dan dengan menggunakan rumus slovin, maka jumlah sampel diambil yaitu pegawai dan personil yang berkerja pada Kantor Kepolisian Sektor Sunggal Medan sebanyak 64 responden.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil uji t dapat dilihat bahwa t_{hitung} pada variabel pengalaman kerja sebesar 6.645 > dari t_{tabel} sebesar 1.666 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 < dari batasan signifikansi sebesar 0,005. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktifitas kerja. Dan nilai t_{hitung} pengawasan sebesar 1.777 > dari t_{tabel} sebesar 1,666 dengan tingkat sig 0,001 < dari batasan signifikansi sebesar 0,005, maka variabel pengawasan secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktifitas kerja. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,640 menunjukkan sekitar 64% kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh pengalaman kerja dan pengawasan. Sisanya sebesar 36% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci : Pengalaman Kerja, Pengawasan, Produktifitas Kerja

Abstract

This study aims to: 1) To know the effect of work experience on the productivity of police personnel and police officers at Sunggal Medan Police Station, 2) To know the supervision on the productivity of police personnel and police officers at Sunggal Sunggal Medan Police Station 3) Effect of work experience and supervision on work productivity of police personnel and police officers at Sunggal Sunggal Police Station Medan. This type of research is associative is a research that is asking the relationship between two variables.

The population in this research is all staff and personnel of Medan Sunggal Medan Police Office 142 employees. And by using the slovin formula, then the number of samples taken are employees and personnel working on Sunggal Sunggal Medan Police Station as many as 64 respondents.

Based on the research results obtained t test results can be seen that t arithmetic on work experience variables of $6.645 >$ from t table of 1.666 with probability t ie sig 0.000 $<$ from the limit of significance of 0.005. Based on these values, the work experience variable has a positive and significant effect on the work productivity variable. And the value of t arithmetic control of $1.777 >$ t table of 1.666 with the level of sig 0.001 $<$ from the limit of significance of 0.005, then the partial control variables have a positive and significant effect on the variable productivity work. The value of R Square obtained by 0.640 shows about 64% performance (dependent variable) can be explained by work experience and supervision. The remaining 36% is influenced by other factors not described in this study.

Keywords: Work Experience, Supervision, Work Productivity

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengawasan Terhadap Produktifitas Kerja Personil Kepolisian dan Pegawai Kepolisian Pada Kantor Kepolisian Sektor Sunggal Medan”** Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Medan Area.

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Orang Tua Saya tercinta (Bapak & Ibu) atas dukungan, doa maupun materi dalam penyusunan skripsi ini dalam studi yang saya tempuh. Dan kepada Abang, Adik-Adikku dan Suamiku serta Keluargaku semuanya yang telah mendukung dan memberi doa untuk saya dalam penyusunan skripsi ini kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis menghaturkan banyak terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. H. A. Ya'kub Matondang, MA. selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Hery Syarial, SE, MSi selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area dan sekaligus selaku
4. Ibu [Adelina Lubis, SE, MSi](#), selaku Ketua Program Fakultas Ekonomi/Manajemen Universitas Medan Area

5. Bapak Drs. H. Miftahuddin, MBA Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu Dra. Isnania LKS, MMA Pembimbing II saya yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
7. Bapak pimpinan Kepolisian Pada Kantor Kepolisian Sektor Sunggal Medan yang telah membantu saya dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
9. Seluruh pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan Administrasi Universitas Medan Area.
10. Semua teman-teman stambuk 2014 Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkannya.

Medan, Juli 2018

Marita Florencia Nainggolan
14.832.0205

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	i
Kata Pengantar	iii
Daftar isi	v
Daftar Tabel	viii
Daftar Gambar	ix
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II : LANDASAN TEORITIS	
A. Pengalaman Kerja	
1. Pengertian Pengalaman Kerja.....	7
2. Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja	8
3. Manfaat Pengalaman Kerja.....	9
4. Indikator Pengalaman Kerja	10
B. Pengawasan	
1. Pengertian pengawasan.....	10
2. Prinsip-prinsip pengawasan	11
3. Indikator pengawasan	14

C. Produktifitas kerja	
1. Pengertian dan Cara Mengukur Produktifitas Kerja.....	14
2. Peningkatan Produktivitas	19
3. Indikator Pengukuran Produktifitas Kerja	20
D. Penelitian Terdahulu.....	22
E. Kerangka Konseptual	22
F. Hipotesis	23
BAB III: METODE PENELITIAN	
A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	25
B. Populasi dan Sampel.....	26
C. Definisi Operasional.....	27
D. Jenis dan Sumber Data	28
E. Teknik Pengumpulan Data	29
F. Teknik Analisis Data	29
BAB IV: PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	34
1. Gambaran Umum Perusahaan	34
2. Struktur Organisasi	34
3. Penyajian Data Responden	35
4. Penyajian Data Angket Responden	36
5. Uji Instrumen Penelitian	38
6. Uji Asumsi Klasik	42
7. Uji Heteroskedesitas	46

8. Uji Statistik.....	49
9. Pembahasan Hasil Penelitian.....	52

BAB V: KESIMPULAN & SARAN

A. Kesimpulan.....	55
B. Saran	56

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Produktivitas kerja karyawan pada sebuah perusahaan merupakan masalah yang selalu hangat dan tidak ada habis-habisnya untuk dibahas. Permasalahan yang terkait dalam produktifitas juga merupakan isu strategis bagi perusahaan yang memprogram masalah sumber daya manusia. Banyak aspek internal dan eksternal yang mendukung terciptanya produktivitas kerja yang efektif dan efisien dalam suatu perusahaan. Apalagi bila dikaitkan dengan masalah globalisasi yang melanda saat ini yang dampaknya sangat kita rasakan (Sadarmayanti, 2007:80).

Menurut Sinungan (2007:80) Dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan, tidak hanya mengandalkan segi kualitas produk yang dihasilkan, melainkan perusahaan atau lembaga juga perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, seperti pengaruh pengalaman kerja dan pengawasan. Dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan, maka lembaga dapat lebih mengetahui serta memahami kebutuhan dan keinginan para karyawannya sehingga para karyawan bisa merasa lebih puas ataupun merasa lebih diperhatikan serta dapat melaksanakan kegiatan kerjanya secara optimal.

Menurut Hasibuan, (2011:242) Kenaikan produktivitas tenaga kerja akan memberikan manfaat yang besar bagi tenaga kerja, dunia usaha maupun pemerintah. Dari sisi tenaga kerja produktivitas yang tinggi akan menambah jumlah upah yang diterima, bagi dunia usaha produktivitas tenaga kerja

memberikan manfaat untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan dan bagi pemerintah dapat menaikkan pendapatan nasional. Produktivitas kerja karyawan merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Persyaratan itu adalah kesediaan karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Seorang karyawan yang memenuhi prasyarat kerja adalah karyawan yang dianggap mempunyai kemampuan, jasmani yang sehat, kecerdasan, dan pendidikan tertentu dan telah memperoleh ketrampilan untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi syarat yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas.

Kantor Kepolisian Sektor Sunggal produktivitas kerja personil dan pegawai tersebut sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain pengalaman kerja, dan pengawasan. Setiap pengalaman yang diperoleh seseorang akan membantunya dalam memberikan keterampilan dan pengetahuan khusus yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang ditekuninya. Seseorang yang melakukan jenis pekerjaan secara berulang-ulang dalam jangka waktu yang cukup lama akan menjadikan dirinya cukup terampil dalam mengerjakan pekerjaan tersebut. Maka dapat dikatakan bahwa pengalaman merupakan faktor yang cukup penting dalam sebuah pekerjaan, terutama pekerjaan yang membutuhkan keahlian, kecakapan, dan inisiatif dalam berkreasi, sehingga barang atau jasa yang dihasilkan menjadi lebih baik dilihat dari kualitas maupun kuantitasnya. Manusia sebagai makhluk individu mempunyai bermacam-macam kebutuhan yang harus dipenuhi. Berbagai jenis kebutuhan tersebut diantaranya dapat dicapai melalui pengabdian kepada organisasi tempat mereka bekerja dengan adanya imbalan atau kompensasi dalam

bentuk uang yang disebut upah. Upah merupakan dorongan utama seseorang untuk bekerja, karena dengan adanya upah yang diperoleh sebagai realisasi dari jasa yang telah mereka berikan, mereka dapat mencukupi berbagai kebutuhannya

Selain pengalaman kerja dan produktivitas kerja personil dan pegawai juga dipengaruhi oleh pengawasan, pengawasan yang tinggi dari karyawan sangat diperlukan oleh suatu perusahaan dalam mencapai tujuan secara optimal menghasilkan tingkat disiplin yang tinggi. Tingkat disiplin yang tinggi mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya.

Pengawasan merupakan hal yang sangat penting karena masing-masing organisasi atau instansi memerlukan pengawasan yang tergantung dari faktor-faktor situasional seperti ukuran organisasi, kebijakan organisasi, sasaran organisasi, sejumlah perubahan yang terjadi, kompleksitas obyek yang dikontrol dan suasana pendelegasian yang ada didalam suatu instansi atau organisasi. Pengawasan mempunyai peranan penting bagi manajemen kepegawaian karena ia mempunyai hubungan yang terdekat dengan pegawai-pegawai perorangan secara langsung dan baik buruknya pegawai bekerja tergantung dari bagaimana ia mengawasi cara kerja pegawainya dan mendekati para pegawainya agar mereka melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan tidak ada unsur paksaan hanya karena mereka diawasi (Hasibuan, 2011:242)

Kantor Kepolisian Sektor Sunggal yang terletak di Jl. TB. Simatupang No. 240 Kel. Sunggal Kec. Medan Sunggal. Berdasarkan pengamatan terdahulu yang telah dilakukan peneliti, menunjukkan bahwa pengawasan yang ada di kantor ini

telah dilaksanakan dengan semestinya oleh para staf pengawas. Dimulai dari pengawasan rutin yang dilaksanakan setiap harinya, teknik pengawasan yang dipakai meliputi pengawasan langsung dengan jalan menginspeksi langsung ke lokasi atau menerima laporan langsung dilokasi maupun teknik pengawasan secara tidak langsung yang dapat diketahui melalui laporan-laporan yang disampaikan oleh personil atau pegawai. Apabila terjadi kesalahan terhadap hasil kerja maka tindakan perbaikan akan segera dilakukan sebagai wujud dari umpan balik dari pengawasan yang dilakukan pada Kantor Kepolisian Sektor Sunggal.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengawasan Terhadap Produktifitas Kerja Personil Kepolisian dan Pegawai Kepolisian Pada Kantor Kepolisian Sektor Sunggal Medan ”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis lakukan, maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktifitas kerja personil kepolisian dan pegawai kepolisian pada Kantor Kepolisian Sektor Sunggal Medan?
2. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap produktifitas kerja personil kepolisian dan pegawai kepolisian pada Kantor Kepolisian Sektor Sunggal Medan?

3. Apakah pengalaman kerja dan pengawasan secara simultan berpengaruh terhadap produktifitas kerja personil kepolisian dan pegawai kepolisian pada Kantor Kepolisian Sektor Sunggal Medan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktifitas kerja personil kepolisian dan pegawai kepolisian pada Kantor Kepolisian Sektor Sunggal Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pengawasan berpengaruh terhadap produktifitas kerja personil kepolisian dan pegawai kepolisian pada Kantor Kepolisian Sektor Sunggal Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pengalaman kerja dan pengawasan secara simultan berpengaruh terhadap produktifitas kerja personil kepolisian dan pegawai kepolisian pada Kantor Kepolisian Sektor Sunggal Medan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti
Untuk membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang dijalankan perusahaan.
2. Bagi perusahaan
Memperoleh informasi dari perusahaan mengenai pengaruh pengalaman kerja dan pengawasan berpengaruh terhadap produktifitas kerja personil

kepolisian dan pegawai kepolisian pada Kantor Kepolisian Sektor Sunggal Medan.

3. Bagi peneliti lain

Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pengalaman Kerja

1. Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah apa yang dapat ditunjukkan mengenai keahlian suatu pekerjaan dalam suatu bidang tertentu atau masa kerja. Lamanya seseorang bekerja pada bidang tertentu berkaitan dengan usia. Seseorang akan mengenai bidang yang ditekuni sehubungan dengan hal tersebut ada beberapa pengertian tentang pengalaman kerja.

Menurut Sutjiono, (2009) pengalaman kerja adalah senioritas atau “*length of service*” atau masa kerja merupakan lamanya seorang pegawai menyumbangkan tenaganya di perusahaan.

(Foster, 2007:40) “Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik”.

(Syukur, 2009:74). Pendapat lain mengatakan bahwa “Pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya’

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah waktu yang di gunakan seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai dengan frekuensi dan jenis tugasnya. Pada umumnya perusahaan lebih cenderung untuk memilih pengalaman, karena dengan pengalaman yang cukup panjang diharapkan mereka mempunyai kemampuan lebih besar dari pada

tanpa pengalaman. Dengan pengalaman tersebut, maka perusahaan tidak perlu lagi melakukan pelatihan atau apabila training itu perlu dilaksanakan adalah sekedar saja.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman kerja

Dengan mengingat pentingnya pengalaman dalam suatu perusahaan, maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. “Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis tugas, penerapan dan hasil” (Djauzak Ahmad, 2008:57).

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Waktu

Semakin lama seseorang melaksanakan tugas akan memperoleh pengalaman yang lebih banyak.

b. Frekuensi

Semakin sering melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.

c. Jenis tugas

Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman yang lebih banyak

d. Penerapan

Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.

e. Hasil

Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

3. Manfaat Pengalaman Kerja

Suatu perusahaan akan cenderung memilih tenaga kerja berpengalaman dari pada yang tidak berpengalaman. Hal ini disebabkan mereka yang berpengalaman lebih berkualitas dalam melaksanakan pekerjaan sekaligus tanggung jawab yang diberikan perusahaan dapat dikerjakan sekaligus tanggung jawab yang diberikan dapat dikerjakan sesuai dengan ketentuan atau permintaan perusahaan. Maka dari itu pengalaman kerja mempunyai manfaat bagi pihak perusahaan maupun karyawan (Sutjiono:2009).

Karyawan yang sudah berpengalaman dalam bekerja akan membentuk keahlian dibidangnya. Sehingga dalam menyelesaikan suatu produk akan cepat tercapai. Produktivitas karyawan di pengaruhi oleh pengalaman kerja karyawan, semakin lama pengalaman kerja karyawan akan semakin mudah dalam menyelesaikan suatu produk dan semakin muda pengalaman kerja karyawan akan mempengaruhi kemampuan berproduksi karyawan dalam menyelesaikan suatu produk.

4. Indikator Pengalaman Kerja

Ada beberapa hal untuk menentukan berpengalaman tidak seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja menurut (Foster 2009: 43):

- a. Lama waktu/masa kerja
Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah di tempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik
- b. Tingkat pengetahuan
Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.
- c. keterampilan yang dimiliki
Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan. Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.
- d. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan
Tingkat penguasaan seseorang dalam melaksanakan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

B. Pengawasan

1. Pengertian Pengawasan

Pengawasan mempunyai arti penting bagi setiap perusahaan. Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif), sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Mondy, (2008:360-361) menjelaskan bahwa pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standart pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standart 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 Ibrahim (2007:154), “Pengawasan adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki”. Menurut Hasibuan, (2011:242), Pengawasan adalah “Suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana semula”.

Dari beberapa pendapat tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan suatu kegiatan yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan serta hasil yang dikehendaki.

2. Prinsip-prinsip Pengawasan

Menurut Mondy (2008:373-374), bahwa prinsip-prinsip pengawasan yang efektif dapat diperinci sebagai berikut;

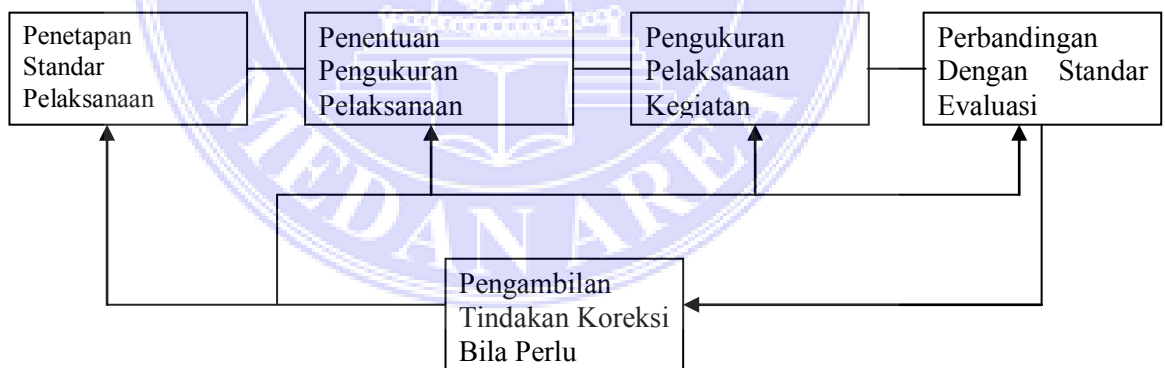
- a. Akurat. Informasi tentang pelaksanaan kegiatan harus akurat. Data yang tidak akurat dari system pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang sebenarnya tidak ada.
- b. Tepat waktu. Informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukan segera.
- c. Obyektif dan menyeluruh. Informasi harus mudah dipahami dan bersifat obyektif secara lengkap.
- d. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategis. Sistem pengawasan harus memusatkan perhatiannya pada bidang-bidang dimana

- penyimpangan-penyimpangan dari standart paling sering terjadi atau yang akan mengakibatkan kerusakan paling fatal.
- e. Realistik secara ekonomis. Biaya pelaksanaan system pengawasan harus lebih rendah, atau paling tidak sama dengan kegunaan yang diperoleh dari system tersebut.
 - f. Realistik secara organisasional. Sistem pengawasan harus cocok atau harmonis dengan kenyataan-kenyataan organisasi.
 - g. Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi. Informasi pengawasan harus terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi, karena (1) setiap tahap proses pekerjaan dapat mempengaruhi sukses atau kegagalan keseluruhan operasi, dan (2) informasi pengawasan harus sampai pada seluruh personalia yang memerlukannya.
 - h. Fleksibel. Pengawasan harus mempunyai fleksibilitas untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman ataupun kesempatan dari lingkungan.
 - i. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional. Sistem pengawasan efektif harus menunjukkan baik deteksi atau deviasi dari standart, tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil dan diterima para anggota organisasi. Sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi dengan mendorong perasaan otonomi, tanggung jawab dan berprestasi.

Menurut Ibrahim (2007:160), proses pengawasan terdiri dari beberapa tindakan (langkah pokok) tertentu yang bersifat fundamental bagi semua pengawasan manajerial. Adapun langkah-langkah pokok ini meliputi :

Penentuan ukuran atau pedoman baku (*standart*) Standar terlebih dahulu harus ditetapkan. Ini tidak lain suatu model atau suatu ketentuan yang telah diterima bersama atau yang telah ditentukan oleh pihak yang berwenang. Standar berguna antara lain sebagai alat pembanding didalam pengawasan, alat pengukur untuk menjawab pertanyaan berapa suatu kegiatan atau sesuatu hasil telah dilaksanakan, sebagai alat untuk membantu pengertian yang lebih cepat antara pengawasan dengan yang diawasi. Penilaian atau pengukuran terhadap pekerjaan yang sudah atau senyatanya dikerjakan. Ini dapat dilakukan dengan melalui antara lain : laporan (lisan atau tertulis),

buku catatan harian tentang itu tentang bagan jadwal atau grafik produksi, inspeksi atau pengawasan langsung, pertemuan/konperensi dengan petugas-petugas yang bersangkutan, survei yang dilakukan oleh tenaga staf atas badan tertentu; Perbandingan antara pelaksanaan pekerjaan dengan ukuran atau pedoman baku yang telah ditetapkan untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan yang terjadi. Ini dilakukan untuk perbandingan antara hasil pengukuran tadi dengan standar, dengan maksud untuk mengetahui apakah diantaranya terdapat suatu perbedaan dan jika ada seberapa besarnya perbedaan itu, kemudian untuk menentukan perbedaan itu perlu diperbaiki atau tidak, Perbaikan atau pembetulan terhadap penyimpangan-penyimpangan yang terjadi sehingga pekerjaan tadi sesuai dengan apa yang telah direncanakan.



Gambar II.1. Proses dan Teknik Pengawasan
Sumber : Handoko (2008:363)

Bila hasil analisa menunjukkan adanya tindakan koreksi, tindakan ini harus diambil. Tindakan koreksi dapat diambil dalam berbagai bentuk. Standar mungkin diubah, pelaksanaan diperbaiki, atau keduanya dilakukan bersamaan. Dari pembahasan 4 proses pengawasan diatas, maka yang

menjadi indikator pengukuran pengawasan yaitu standard, tingkat pengawasan, tingkat penyimpangan dan perbaikan kesalahan.

3. Indikator Pengukuran Pengawasan

Pengawasan atasan merupakan salah satu pekerjaan yang dilaksanakan dalam kegiatan manajerial untuk menjamin terealisasinya semua rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta pengambilan tindakan perbaikan bila diperlukan. Tindakan perbaikan diartikan tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan dengan standar. Tindakan perbaikan ini membutuhkan waktu dan proses agar terwujud untuk mencapai hasil yang diinginkan. Karena laporan-laporan berkala sangat penting sebab dalam laporan itu dapat diketahui situasi yang nyata. Apabila terjadi penyimpangan, tindakan perbaikan segera dapat diambil, sehingga kemungkinan resiko dan kerugian perusahaan dapat diminimalkan.

Menurut Ibrahim (2007:163), pengawasan atasan dapat diukur dengan menggunakan cara-cara sebagai berikut :

- a) Inspeksi langsung
- b) Observasi ditempat (*on the spot observation*)
- c) Laporan ditempat (*on the spot report*), berarti penyampaian keputusan ditempat bila diperlukan.
- d) Laporan tertulis
- e) Laporan lisan.

C. Produktifitas Kerja

1. Pengertian dan Cara Mengukur Produktifitas Kerja

Kita menyadari bahwa setiap kesatuan organisasi yang produktif akan selalu terdapat sasaran pekerjaan dan orang sebagai kesatuan ekonomi. Hal ini diarahkan kepada penemu logika, rasional dan kecermatan pengukuran dalam

rangka mengurangi ketidak pastian demi untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal.

Secara umum pengertian produktivitas adalah perbandingan dari pada *output* (keluaran) dengan *input* (pemasukan). Produktivitas juga diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan (*input*) yang sebenarnya digunakan untuk menghasilkan barang atau jasa tersebut.

Menurut Sinungan (2007:74). Menjelaskan bahwa “Produktivitas adalah nilai barang atau jasa yang dihasilkan dibagi dengan nilai yang dikeluarkan untuk memperoleh barang atau jasa tersebut”. Selanjutnya Sadarmayanti (2007:80), menjelaskan “Produktivitas juga diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa, produktivitas mengutamakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber dalam memproduksi barang-barang dan jasa”. Sedangkan Moelyono (2008:64), menjelaskan bahwa “Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peranan serta tenaga kerja, peraturan waktu (lazimnya per jam kerja orang) dan kesiapan pekerjaan sesuai dengan standart waktu yang ditentukan. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya secara efisien dan efektif”.

Sebagai konsep efisiensi, produktivitas sebenarnya belum memadai sebagai indikator ekonomi yang dapat menjelaskan bagaimana proses ekonomi berjalan dengan baik, terutama adalah hal pemanfaatan sumber daya yang ada. Karena pengukuran produktivitas hanya semata mengenai penggunaan sumber daya-sumber daya didalam sistem produksi.

Konsep ini mengabaikan indikator-indikator sosial yang mengukur dimensi-dimensi eksternal diluar aktivitas pasar seperti efek dan resiko kerugian sosial yang disebabkan oleh adanya proses produksi. Aspek-aspek non fisik yang mencakup aspek manajemen dan organisasi, sistem insentif, motivasi dan lain sebagainya yang berkaitan dengan proses produksi nampaknya juga diabaikan dalam pengukuran produktivitas.

Pengukuran produktivitas hanya memfokuskan sepenuhnya pada hubungan mata rantai mengenai aktivitas pasar yang bersifat fisik. Informasi mengenai indikator-indikator produktivitas masih sangat terbatas pada indeks produktivitas rata-rata, yaitu suatu indeks yang dibangun dari data-data yang masih sangat terbatas, sehingga manfaat dan informasi yang diperoleh dari indikator-indikator produktivitas itu terlalu sedikit. Keterbatasan lain yang sering kali dihadapi dalam mengukur produktivitas adalah pada lembaga-lembaga pemerintah dan organisasi-organisasi nirlaba yang produknya tidak terdapat dipasar atau tidak dipasarkan.

Sinungan (2007:81), secara umum pengukuran produktivitas kerja merupakan perbandingan yang dibedakan dalam tiga jenis, yaitu :

- a. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.

- b. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi dan proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
- c. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik untuk memusatkan perhatian pada sasaran.

Dengan mengidentifikasi elemen-elemen dari pada produktivitas kerja dalam organisasi yang bersangkutan maka dapat dibentuk pengukuran bagi masing-masing elemen tersebut sehingga dapat dibentuk orientasi peningkatan atau penurunan produktivitas kerja.

Agar susunan daftar produktivitas dari waktu ke waktu sebanding. Setiap susunan daftar harus disesuaikan dengan nilai waktu dasar yang menggunakan harga-harga paten. Oleh karena itu melalui pengukuran aktivitas faktor total merupakan rata-rata tenaga kerja dan produktivitas modal yang diukur.

Menurut Sinungan (2007:80), Adapun metode pengukuran produktivitas kerja adalah pengukuran produktivitas tenaga kerja dan pengukuran produktivitas total. Pengukuran produktivitas kerja menurut sistem fisik perorangan atau perjam kerja orang diterima secara luas, namun dari sudut pandangan atau pengawasan harian pengukuran-pengukuran tersebut pada umumnya tidak memuaskan, dikarenakan adanya variasi dalam jumlah yang diperlukan untuk memproduksi suatu unit yang berbeda. Oleh karena itu digunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengeluaran diubah kedalam unit-unit pekerjaan yang diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang terpercaya yang

bekerja menurut pelaksana standart. Karena hasil maupun masukan dapat dinyatakan dalam waktu, produktivitas tenaga kerja dapat dinyatakan sebagai suatu indeks yang sangat sederhana.

Masukan pada produktivitas tenaga kerja seharusnya menutup semua jam-jam kerja pada pekerja, baik pekerja kantor maupun kasar. Manajer bermaksud mengevaluasi jalannya biaya tenaga kerja dan penggunaan tenaga kerja dapat membagi tenaga kerja perusahaan kedalam beberapa komponen untuk dianalisis, misalnya hasil yang sama dapat dihubungkan dengan pekerjaan tata usaha.

Jam kerja yang harus dibayar meliputi semua jam-jam kerja yang harus dibayar, ditambah jam kerja yang tidak digunakan untuk bekerja namun harus dibayar, liburan, cuti libur, karena sakit, dan tugas luar.

Ada dua cara utama untuk pengukuran produktivitas total, yaitu metode waktu tenaga kerja, yaitu semua material, penyusutan, jasa-jasa dan produk akhir yang menyangkut tenaga kerja dengan membagi hasil (output), masukan (input) menurut perhitungan dengan upah tahunan rata-rata sekarang dari semua sumber tenaga kerja. Dalam hal ini disarankan kedalam ekuivalen tenaga kerja, perlengkapan modal, jasa serta yang diberi.

Penambahan ini harus diperkirakan dengan perhitungan nilai bahan mentah, jasa-jasa dan penyusutan pabrik serta membaginya menurut pendapatan rata-rata setiap tahun secara nasional pekerja. Jika kita akan tiba pada jumlah orang-orang dibagi kedalam hasil (output) untuk tahun tersebut agar diperoleh gambaran tenaga manusia.

Sedangkan metode finansial dalam beberapa kasus, indeks produktivitas dapat dikembangkan dengan langsung, seperti masalah pengukuran produktivitas sering dilakukan dengan menggunakan perbandingan finansial yang berhubungan dengan komponen-komponennya.

2. Peningkatan Produktivitas

Pentingnya arti produktivitas dalam peningkatan kesejahteraan nasional telah disadari secara universal. Tidak ada jenis kegiatan manusia yang tidak mendapatkan keuntungan dari produktivitas yang ditingkatkan sebagai kekuatan untuk menghasilkan lebih banyak barang-barang dan jasa-jasa.

Peningkatan produktivitas juga menghasilkan peningkatan langsung pada standart hidup yang berada di bawah kondisi distribusi yang sama dari perolehan produktivitas yang sesuai dengan masukan tenaga kerja. Itulah sebabnya kita harus menganalisa peningkatan produktivitas sebagai suatu cara untuk melaksanakan pekerjaan dan sebagai alat/sarana dari suatu distribusi pendapatan yang merata.

Menurut Sinungan (2007:47) perencanaan peningkatan produktivitas individual mencakup tiga tahap berikut ini :

- a. Mengenai faktor makro utama bagi peningkatan produktivitas.
- b. Mengukur pentingnya setiap factor dan menentukan prioritasnya.
- c. Merencanakan sistem tahap-tahap untuk meningkatkan kemampuan pekerja dan memperbaiki sikap mereka sebagai sumber utama produktivitas.

Adapun teknik peningkatan efektifitas dari waktu kerja adalah peningkatan produktivitas menggunakan manajemen, penamabahan material,

perencanaan dan organisasi kerja yang lebih baik, latihan dan pendidikan, kepuasan tugas serta faktor-faktor lain yang mempengaruhi kualitas tenaga kerja maupun memanfaatkan cadangan-cadangan. Setiap pekerja haruslah diharapkan untuk menciptakan metode dan sistem kerja yang produktif di semua perangkat kerja yang ada. Kerja produktif memerlukan ketrampilan kerja yang sesuai dengan isi kerja sehingga bisa menimbulkan penemuan-penemuan baru untuk memperbaiki cara kerja atau minimal mempertahankan cara kerja yang sudah baik. Kerja produktif memerlukan persyaratan lain sebagai faktor pendukung yaitu : kemauan kerja yang tinggi, kemampuan kerja yang sesuai dengan isi kerja, lingkungan kerja yang nyaman, penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum, jaminan social yang memadai, kondisi kerja yang manusiawi dan hubungan kerja yang harmonis.

3. Indikator Pengukuran Produktifitas Kerja

Pengukuran produktivitas hanya memfokuskan sepenuhnya pada hubungan mata rantai mengenai aktivitas pasar yang bersifat fisik. Informasi mengenai indikator-indikator produktivitas masih sangat terbatas pada indeks produktivitas rata-rata, yaitu suatu indeks yang dibangun dari data-data yang masih sangat terbatas, sehingga manfaat dan informasi yang diperoleh dari indikator produktivitas itu terlalu sedikit.

Menurut Sinungan (2007:74), indikator pengukuran produktivitas kerja :

- a. Prestasi kerja, yaitu hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- b. Kreativitas, yaitu kemampuan pengetahuan yang dimiliki karyawan dan juga kemampuan untuk mengemukakan atau menciptakan suatu program kerja baru dalam menghadapi tantangan-tantangan kerja.

- c. Kerja sama, yaitu kemampuan seorang karyawan untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
- d. Tepat waktu, yaitu kesiapan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang ditentukan.

Bila ditinjau dari segi teknik produktivitas, bahwa pengertian dari produktivitas pada hakekatnya adalah pencapaian tingkat efisiensi dan efektivitas dari penggunaan sumber-sumber daya yang tersedia. Jika ditinjau dari segi psikologis, maka pengertian produktivitas adalah suatu sikap mental patriotic yang selalu memandang hari depan dengan secara optimis, bahwa seorang tenaga kerja akan selalu ada dorongan untuk menjadi dinamis dan kreatif.

Dari uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah ;

- 1) Suatu kemampuan untuk memberikan hasil yang maksimal dengan menggunakan tenaga atau sumber daya yang minimum.
- 2) Suatu perbandingan antara keluaran (*output*) dengan masukan (*input*) pada perusahaan.

D. Penelitian Terdahulu

Secara ringkas, penelitian-penelitian terdahulu dapat dilihat pada table dibawah berikut ini :

Table II.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

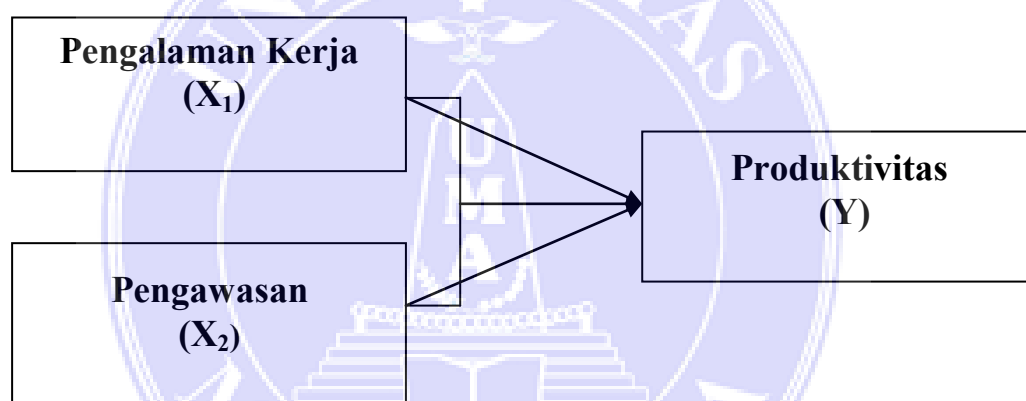
No	Nama	Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1.	Nano Ismanto	2004	Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Speaker Aktif Arofah Elektronik di Desa Gribig Kecamatan Gebog Kabupaten Kudus	Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Speaker Aktif Arofah Elektronik di Desa Gribig Kecamatan Gebog Kabupaten Kudus
2.	Lia Victoria Sinaga	2009	Pengaruh pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Departemen Pekerjaan Umum Kota medan	Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Departemen Pekerjaan Umum Kota medan

E. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk

menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji (Sugiyono: 2012).

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana pengaruh pengalaman kerja dan pengawasan berpengaruh terhadap produktivitas kerja personil dan pegawai, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik kedua variabel yang akan diteliti nantinya.



Gambar 22. Kerangka Konseptual

F. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:81) “Hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan”.

1. Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kepolisian Sektor Sunggal Medan.

2. Pengawasan secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja personil dan pegawai pada Kantor Kepolisian Sektor Sunggal Medan.
3. Pengalaman kerja dan pengawasan secara simultan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja personil dan pegawai pada Kantor Kepolisian Sektor Sunggal Medan.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah merupakan penelitian asosiatif, penelitian *asosiatif* yang bermaksud untuk memberikan penjelasan pengaruh pengalaman kerja dan pengawasan terhadap produktivitas kerja personil dan pegawai pada Knator Kepolisian Sektor Sunggal Medan.

2. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian berlokasi di Kantor Kepolisian Sektor Sunggal Medan yang beralamat di Jl. TB. Simatupang No. 240 Kel. Sunggal Kec. Medan Sunggal.

3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang direncanakan dan akan dilaksanakan adalah dari bulan Desember 2017 sampai Mei 2018. Berikut waktu penelitian yang penulis rencanakan :

Tabel III.1
Rincian Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	2017	2018				
		Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei
1	Penyusunan proposal	■					
2	Seminar proposal		■				
3	Pengumpulan data			■			
4	Analisis data				■		
5	Seminar Hasil					■	
6	Pengajuan Meja hijau						■
7	Meja Hijau						■

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah semua obyek, semua gejala dan semua kejadian atas peristiwa yang akan di pilih harus sesuai dengan masalah yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personil dan pegawai pada Kantor Kepolisian Sektor Sunggal Medan yang berjumlah 142 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari karakteristik yang di miliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti ini tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu (Sugiono: 2012)'' Dari jumlah populasi 142 orang ini maka di gunakan rumus slovin dalam menentukan jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + (N(e)^2)}$$

Dimana :

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Taraf Kesalahan (Standart Error 10%)

Maka jumlah sampel yang di peroleh adalah :

$$\begin{aligned} n &= \frac{142}{1 + 142 (0.5)^2} \\ &= 64 \text{ responden} \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan rumus slovin maka di ketahui jumlah sampel yang akan di teliti sebanyak 64 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik random sampling. Menurut sugiyono (2006) adalah teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak, sehingga data yang di peroleh lebih representatif dengan melakukan proses penelitian yang kompeten di bidangnya. Pelaksanaan random sampling dalam penelitian ini di berikan kepada personil dan pegawai pada Kantor Kepolisian Sektor Sunggal Medan.

C. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Defenisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Di bawah ini defenisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan :

Tabel III.2
Operasional Variabel

No.	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator Variabel	Skala ukur
1.	Pengalaman Kerja (X1)	Pengalaman kerja adalah apa yang dapat ditunjukkan mengenai keahlian suatu pekerjaan dalam suatu bidang tertentu atau masa kerja. Lamanya seseorang bekerja pada bidang tertentu berkaitan dengan usia. Seseorang akan mengenai bidang yang ditekuni sehubungan dengan hal tersebut ada beberapa pengertian tentang pengalaman kerja.	<ul style="list-style-type: none"> a. Lama waktu/masa kerja b. Tingkat pengetahuan c. keterampilan yang dimiliki d. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan 	Likert

2.	Pengawasan (X ₂)	Pengawasan adalah Suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana semula	a. Inspeksi langsung b. Observasi ditempat (<i>on the spot observation</i>) c. Laporan ditempat (<i>on the spot report</i>), d. Laporan tertulis. e. Laporan lisan.	Likert
3.	Produktivitas Kerja (Y)	Menjelaskan bahwa “Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peranan serta tenaga kerja, peraturan waktu (lazimnya per jam kerja orang) dan kesiapan pekerjaan sesuai dengan standart waktu yang ditentukan” .	a. Prestasi kerja. b. Kreativitas. c. Kerja sama. d. Tepat waktu	Likert

Sumber: Hasibuan (2007:143), Handoko (2009:245), Moelyono (2008:64)

D. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara dan daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi sumber-sumber bacaan serta data mengenai sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi, dan uraian tugas perusahaan yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik antara lain :

1. Pengamatan (*observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Daftar pertanyaan (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Di mana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu :

Tabel III.3
Bobot Nilai Angket

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2012)

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuisioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata

suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsisten dari pengukurannya. Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda.

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.00 dengan kriteria sebagai berikut :

Jika r_{hitung} positif atau $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid.

Jika r_{hitung} positif atau $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompokkan kedalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,41 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

2. Uji Asumsi Klasik

Syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi berganda sebelum data tersebut dianalisis adalah sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan kurva PP-Plots, untuk memastikan apakah data di sepanjang garis diagonal normal maka di lakukan uji kolmogorov smirnov.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Artinya, jika varians variabel *independent* adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel independen disebut homoskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *Variante Inflation Factor* (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut :

VIF < 5 maka tidak terdapat multikolinearitas

Tolerance > 0,1 maka tidak terdapat multikolinieritas

3. Uji Statistik

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Berdasarkan uraian yang telah digunakan pada jenis variabel yang digunakan yaitu variabel dependen dan variabel independen maka analisis yang digunakan oleh penulis adalah jenis analisis Regresi Linier Berganda, dengan memakai program *software SPSS 20.00 for window* yaitu :

Untuk menganalisis data, penulis menggunakan uji statistik dengan model regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan *SPSS for windows 20.00* dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \dots \dots \dots \text{(Sugiyono, 2012:204)}$$

Dimana :

- Y = Variabel terikat (produktivitas kerja)
- X₁ = Variabel bebas (Pengalaman Kerja)
- X₂ = Variabel bebas (Pengawasan)
- o = Konstanta
- β_{1,2} = Koefisien Regresi
- e = error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)

4. Uji Hipotesis

a. Uji simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

Kriteria pengujian yaitu :

Dimana : $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak

$F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$ diterima

b. Uji parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha=0,05$).

Dimana : $T_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ ditolak

$T_{hitung} < t_{tabel} = H_0$ diterima

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

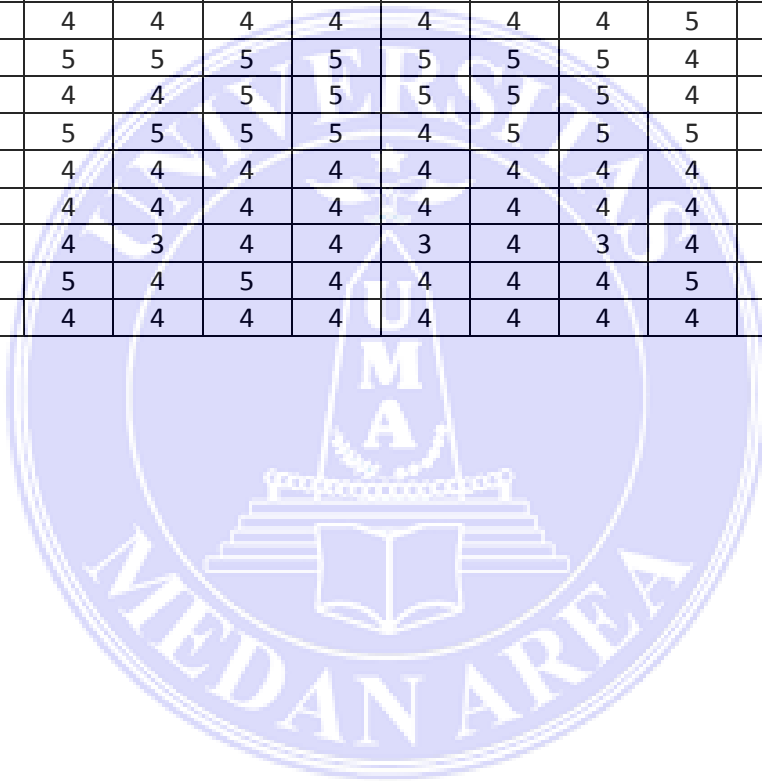
DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Syukur, 1987. **Kumpulan Makalah “Study Implementasi Latar Belakang Konsep Pendekatan dan Relevansinya Dalam Pembangunan”**, Persadi, Ujung Pandang.
- Ahmad, Djauzak, 2004, “**Peningkatan Mutu Pendidikan Sebagai Sarana Pembangunan Bangsa**”, Balai Pustaka, Jakarta.
- Ahmad Tohardi, (2002), **Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia**
- Anoraga, Pandji dan Sri Suyati.1995. **Perilaku Organisasi. Cetakan Pertama. PT. Dunia Pustaka Jaya**. Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung
- Edwin B. Flippo, 2005. **Personel Management (Manajemen Personalia)**, Edisi VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Foster, Kenneth R. 2007. **Aplikasi Biomedis dan Efek Kesehatan Bidang Elektromagnet Nonionisas**. University of Pennsylvania. United State
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S. P 2012, **Manajemen Sumber Daya Manusia cetakan keenam belas**, Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Hendar, Kusnadi. 2007. **Ekonomi Koperasi. Edisi Kedua**. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Moekijat .2007. **Administrasi Perkantoran**. Bandung: Mandar Maju.
- Sutjiono,2003, “**Manajemen Kepegawaian**”, Airlangga, Jakarta.
- Sugiyono. 2012. **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D**. Bandung: Alfabeta
- Jurnal:**
- Nano Ismanto. 2004. **Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Speaker Aktif Arofah Elektronik di Desa Gribig Kecamatan Gebog Kabupaten Kudus**. Dalam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis
- Lia Victoria Sinaga. 2009. **Pengaruh pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Departemen Pekerjaan Umum Kota medan**. Dalam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis

LAMPIRAN

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5
3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
7	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
9	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
10	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	5
14	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4



Hasil Uji Validitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	51.27	26.638	.756	.947
p2	51.33	25.238	.854	.944
p3	51.27	27.210	.636	.950
p4	51.53	25.838	.745	.948
p5	51.27	25.781	.942	.943
p6	51.27	26.638	.756	.947
p7	51.53	26.124	.694	.949
p8	51.27	26.638	.756	.947
p9	51.47	24.981	.828	.945
p10	51.33	27.810	.552	.952
p11	51.20	25.886	.880	.944
p12	51.33	25.238	.854	.944
p13	51.13	27.267	.585	.952

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.951	13

Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Pengalaman Kerja (X1)

Scale: ALL VARIABLES

		P1	P2	P3	P4	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.658**	.700**	.658**	.793**
	Sig. (2-tailed)		.008	.004	.008	.000
	N	15	15	15	15	15
P2	Pearson Correlation	.658**	1	.411	.757**	.882**
	Sig. (2-tailed)	.008		.128	.001	.000
	N	15	15	15	15	15
P3	Pearson Correlation	.700**	.411	1	.411	.687**
	Sig. (2-tailed)	.004	.128		.128	.004
	N	15	15	15	15	15
P4	Pearson Correlation	.658**	.757**	.411	1	.791**
	Sig. (2-tailed)	.008	.001	.128		.000
	N	15	15	15	15	15
P5	Pearson Correlation	.700**	.904**	.700**	.658**	.951**
TOTAL	Pearson Correlation	.793**	.882**	.687**	.791**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005	.000	
	N	15	15	15	15	15

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.854	4

Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Pengawasan (X2)

Scale: ALL VARIABLES

		P5	P6	P7	P8	P9	TOTAL
P5	Pearson Correlation	1	.700**	.658**	.700**	.762**	.951**
	Sig. (2-tailed)		.004	.008	.004	.001	.000
	N	15	15	15	15	15	15
P6	Pearson Correlation	.700**	1	.658**	1.000**	.762**	.793**
	Sig. (2-tailed)	.004		.008	.000	.001	.000
	N	15	15	15	15	15	15
P7	Pearson Correlation	.658**	.658**	1	.658**	.915**	.747**
	Sig. (2-tailed)	.008	.008		.008	.000	.001
	N	15	15	15	15	15	15
P8	Pearson Correlation	.700**	1.000**	.658**	1	.762**	.793**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.008		.001	.000
	N	15	15	15	15	15	15
P9	Pearson Correlation	.762**	.762**	.915**	.762**	1	.862**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.001		.000
	N	15	15	15	15	15	15
TOTAL	Pearson Correlation	.951**	.793**	.747**	.793**	.862**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	15	15	15	15	15	15

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.936	5

Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Kinerja (Y)

Scale: ALL VARIABLES

		P10	P11	P12	P13	TOTAL
P10	Pearson Correlation	1	.739**	.508	.342	.608*
	Sig. (2-tailed)		.002	.053	.211	.001
	N	15	15	15	15	15
P11	Pearson Correlation	.739**	1	.807**	.600*	.900**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000	.018	.000
	N	15	15	15	15	15
P12	Pearson Correlation	.508	.807**	1	.497	.882**
	Sig. (2-tailed)	.053	.000		.059	.000
	N	15	15	15	15	15
P13	Pearson Correlation	.342	.600*	.497	1	.644**
	Sig. (2-tailed)	.211	.018	.059		.001
	N	15	15	15	15	15
TOTAL	Pearson Correlation	.608*	.900**	.882**	.644**	1
	Sig. (2-tailed)	.016	.000	.000	.010	
	N	15	15	15	15	15

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.846	4

Lampiran

Tabulasi Data Responden Variabel Pengalaman Kerja (X1)

No.	P1	P2	P3	P4	Total
1	4	4	4	5	17
2	4	4	4	4	16
3	4	4	4	4	16
4	4	4	5	4	17
5	4	5	5	4	18
6	5	5	5	4	19
7	5	4	4	4	17
8	4	4	4	4	16
9	4	4	4	4	16
10	4	4	4	4	16
11	4	4	4	4	16
12	4	4	5	5	18
13	3	4	4	5	16
14	3	4	4	4	15
15	4	5	5	4	18
16	5	5	4	5	19
17	5	4	4	4	17
18	4	4	5	4	17
19	3	5	5	5	18
20	4	4	4	5	17
21	4	4	5	5	18
22	4	4	5	5	18
23	5	5	5	5	20
24	5	5	5	4	19
25	5	5	5	4	19
26	4	4	4	4	16
27	5	5	5	5	20
28	5	5	5	5	20
29	5	5	4	4	18
30	5	4	4	5	18
31	5	4	4	5	18
32	4	4	4	5	17
33	4	4	4	4	16
34	4	4	4	4	16
35	4	4	5	4	17

36	4	5	5	4	18
37	5	5	5	4	19
38	5	4	4	4	17
No.	P1	P2	P3	P4	Total
39	4	4	4	4	16
40	4	4	4	4	16
41	4	4	4	4	16
42	4	4	4	4	16
43	4	4	5	5	18
44	3	4	4	5	16
45	3	4	4	4	15
46	4	5	5	4	18
47	5	5	4	5	19
48	5	4	4	4	17
49	4	4	5	4	17
50	3	5	5	5	18
51	4	4	4	5	17
52	4	4	5	5	18
53	4	4	5	5	18
54	5	5	5	5	20
55	5	5	5	4	19
56	5	5	5	4	19
57	4	4	4	4	16
58	5	5	5	5	20
59	5	5	5	5	20
60	5	5	4	4	18
61	5	4	4	4	17
62	4	4	4	4	16
63	4	4	5	5	18
64	4	5	5	4	18

Tabulasi Data Responden Variabel Pengawasan (X₂)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	Total
1	4	4	4	4	4	20
2	4	4	4	4	4	20
3	5	4	4	4	4	21
4	4	5	4	4	4	21
5	4	4	4	4	5	21
6	4	5	4	5	5	23
7	4	5	5	5	4	23
8	4	4	4	4	4	20
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	4	4	4	20
12	4	4	4	4	4	20
13	4	4	5	3	4	20
14	5	5	4	3	4	21
15	5	4	4	4	5	22
16	5	5	5	5	5	25
17	4	4	4	5	4	21
18	5	4	5	4	4	22
19	5	5	5	3	5	23
20	5	5	4	4	4	22
21	5	5	4	4	4	22
22	5	5	5	4	4	23
23	5	4	5	5	5	24
24	4	5	5	5	5	24
25	4	5	5	5	5	24
26	4	5	5	4	4	22
27	5	5	5	5	5	25
28	5	5	5	5	5	25
29	5	5	5	5	5	25
30	4	5	4	5	4	22
31	4	5	4	5	4	22
32	4	4	4	4	4	20
33	4	4	4	4	4	20
34	5	4	4	4	4	21
35	4	5	4	4	4	21
36	4	4	4	4	5	21
37	4	5	4	5	5	23

38	4	5	5	5	4	23
39	4	4	4	4	4	20
40	4	4	4	4	4	20
No.	P1	P2	P3	P4	P5	Total
41	4	4	4	4	4	20
42	4	4	4	4	4	20
43	4	4	4	4	4	20
44	4	4	5	3	4	20
45	5	5	4	3	4	21
46	5	4	4	4	5	22
47	5	5	5	5	5	25
48	4	4	4	5	4	21
49	5	4	5	4	4	22
50	5	5	5	3	5	23
51	5	5	4	4	4	22
52	5	5	4	4	4	22
53	5	5	5	4	4	23
54	5	4	5	5	5	24
55	4	5	5	5	5	24
56	4	5	5	5	5	24
57	4	5	5	4	4	22
58	5	5	5	5	5	25
59	5	5	5	5	5	25
60	5	5	5	5	5	25
61	4	4	4	4	4	20
62	4	4	4	4	4	20
63	4	4	4	4	4	20
64	4	4	5	5	4	22

Tabulasi Data Responden Variabel Produktifitas Kerja (Y)

No.	P1	P2	P3	P4	Total
1	5	4	4	4	17
2	4	4	4	4	16
3	4	4	5	4	17
4	4	5	5	5	19
5	4	4	4	5	17
6	4	4	4	5	17
7	4	5	4	5	18
8	4	4	4	4	16
9	4	4	4	5	17
10	4	4	4	4	16
11	4	4	4	5	17
12	5	4	5	4	18
13	5	5	5	4	19
14	4	4	4	4	16
15	4	5	5	5	19
16	5	5	5	5	20
17	4	4	4	5	17
18	4	4	5	5	18
19	5	5	5	5	20
20	5	5	4	5	19
21	5	5	5	5	20
22	5	5	5	5	20
23	5	5	4	5	19
24	4	5	5	5	19
25	4	5	4	5	18
26	4	4	5	5	18
27	5	5	5	5	20
28	5	5	4	5	19
29	4	5	5	4	18
30	5	4	5	4	18
31	5	4	5	4	18
32	5	4	4	4	17
33	4	4	4	4	16
34	4	4	5	4	17
35	4	5	5	5	19
36	4	4	4	5	17
37	4	4	4	5	17

38	4	5	4	5	18
39	4	4	4	4	16
40	4	4	4	5	17
No.	P1	P2	P3	P4	Total
41	4	4	4	4	16
42	4	4	4	5	17
43	5	4	5	4	18
44	5	5	5	4	19
45	4	4	4	4	16
46	4	5	5	5	19
47	5	5	5	5	20
48	4	4	4	5	17
49	4	4	5	5	18
50	5	5	5	5	20
51	5	5	4	5	19
52	5	5	5	5	20
53	5	5	5	5	20
54	5	5	4	5	19
55	4	5	5	5	19
56	4	5	4	5	18
57	4	4	5	5	18
58	5	5	5	5	20
59	5	5	4	5	19
60	4	5	5	4	18
61	4	4	4	4	16
62	4	4	4	4	16
63	5	4	4	4	17
64	4	5	4	4	17

LAMPIRAN

Variabel Pengalaman Kerja (X1)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	9.4	9.4	9.4
	4	35	54.7	54.7	64.1
	5	23	35.9	35.9	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	41	64.1	64.1	64.1
	5	23	35.9	35.9	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	34	53.1	53.1	53.1
	5	30	46.9	46.9	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	39	60.9	60.9	60.9
	5	25	39.1	39.1	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Variabel Pengawasan (X2)

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	38	59.4	59.4	59.4
	5	26	40.6	40.6	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	32	50.0	50.0	50.0
	5	32	50.0	50.0	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	37	57.8	57.8	57.8
	5	27	42.2	42.2	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	9.4	9.4	9.4
	4	35	54.7	54.7	64.1
	5	23	35.9	35.9	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	42	65.6	65.6	65.6
	5	22	34.4	34.4	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Variabel Produktifitas Kerja (Y)**P10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	39	60.9	60.9	60.9
	5	25	39.1	39.1	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

P11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	33	51.6	51.6	51.6
	5	31	48.4	48.4	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

P12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	34	53.1	53.1	53.1
	5	30	46.9	46.9	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

P13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	24	37.5	37.5	37.5
	5	40	62.5	62.5	100.0
Total		64	100.0	100.0	

Regression

[DataSet1]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Produktifitas Kerja	17.48	1.345	64
Pengalaman Kerja	21.94	1.735	64
Pengawasan	17.97	1.321	64

Correlations

		Produktifitas Kerja	Pengalaman Kerja	Pengawasan
Pearson Correlation	Produktifitas Kerja	1.000	.788	.616
	Pengalaman Kerja	.788	1.000	.650
	Pengawasan	.616	.650	1.000
Sig. (1-tailed)	Produktifitas Kerja	.	.000	.000
	Pengalaman Kerja	.000	.	.000
	Pengawasan	.000	.000	.
N	Produktifitas Kerja	64	64	64
	Pengalaman Kerja	64	64	64
	Pengawasan	64	64	64

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengawasan, Pengalaman Kerja		Enter

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengawasan, Pengalaman Kerja		Enter

- a. All requested variables entered.
 b. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.800 ^a	.640	.628	.820

- a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Pengalaman Kerja
 b. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	72.961	2	36.481	54.245	.000 ^a
	Residual	41.023	61	.673		
	Total	113.984	63			

- a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Pengalaman Kerja
 b. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.779	1.501		1.852	.069		
	Pengalaman Kerja	.521	.078	.672	6.645	.000	.578	1.731
	Pengawasan	.183	.103	.180	1.777	.001	.578	1.731

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.779	1.501		1.852	.069		
	Pengalaman Kerja	.521	.078	.672	6.645	.000	.578	1.731
	Pengawasan	.183	.103	.180	1.777	.001	.578	1.731

a. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

Uji Normalitas Data

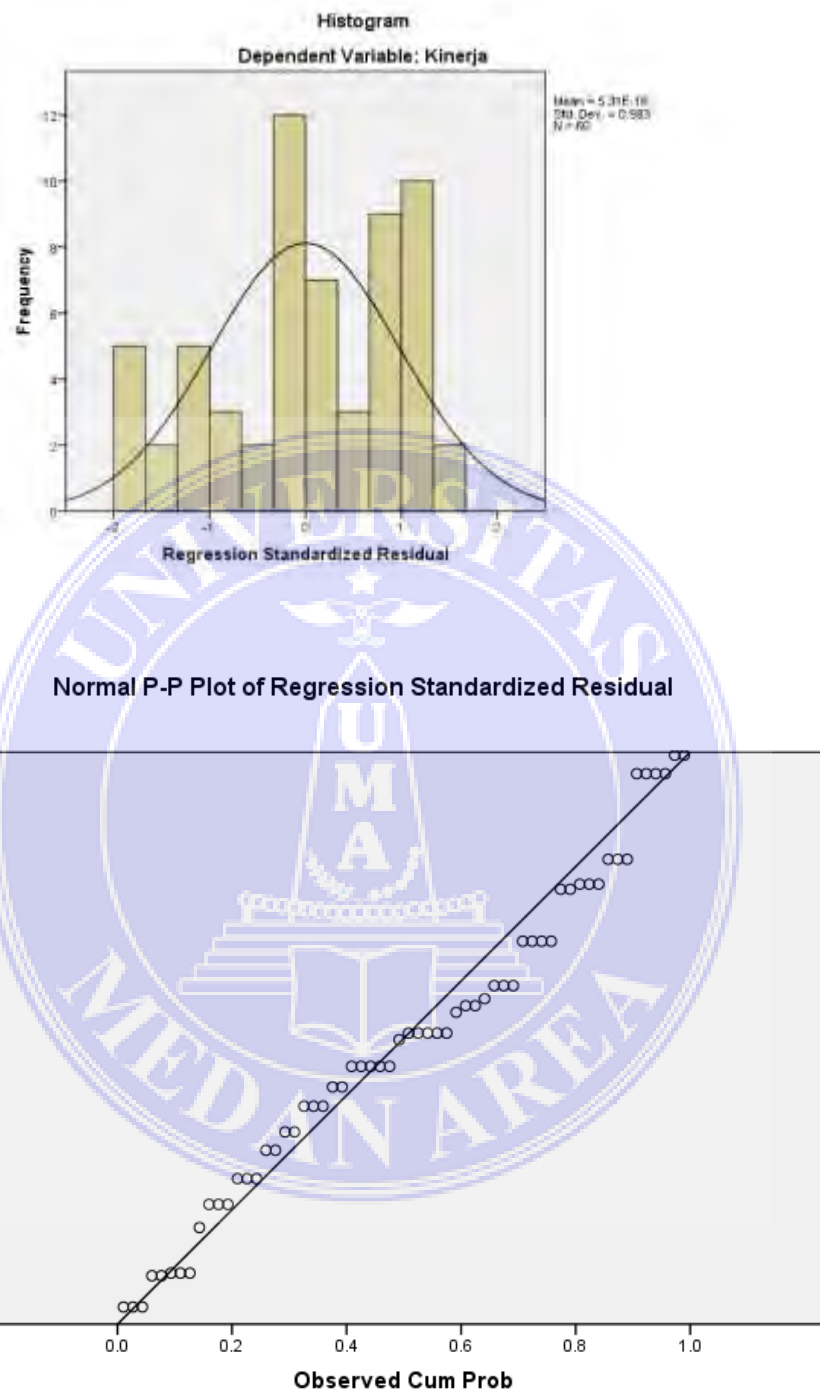
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

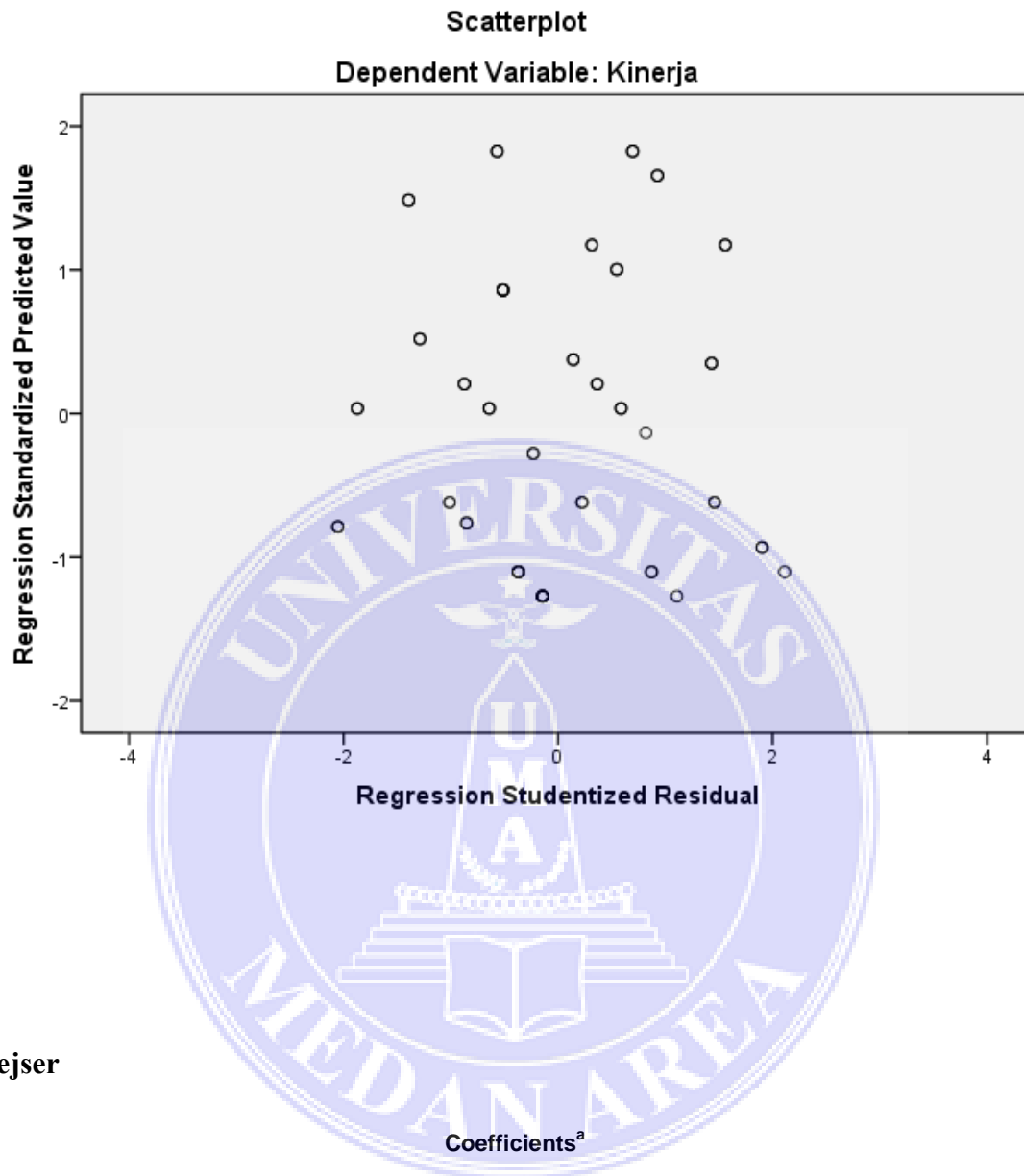
		Produktifitas Kerja	Pengalaman Kerja	Pengawasan
N		64	64	64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	17.48	21.94	17.97
	Std. Deviation	1.345	1.735	1.321
Most Extreme Differences	Absolute	.162	.165	.175
	Positive	.162	.165	.175
	Negative	-.149	-.132	-.157
Kolmogorov-Smirnov Z		1.296	1.318	1.397
Asymp. Sig. (2-tailed)		.070	.062	.040

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Charts





Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.864	.842		1.026	.309
	Pengalaman Kerja	.075	.044	.281	1.717	.091
	Pengawasan	-.104	.058	-.294	-1.798	.077

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.864	.842		1.026	.309
	Pengalaman Kerja	.075	.044	.281	1.717	.091
	Pengawasan	-.104	.058	-.294	-1.798	.077

a. Dependent Variable: ABS_RES

