

## PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PANEN PT XYZ

Iskandar

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau

Jl. HR. Soebrantas No. 57 Panam Pekanbaru

E-mail: [iskandar@lecturer.stieriau-akbar.ac.id](mailto:iskandar@lecturer.stieriau-akbar.ac.id)

***Abstract,** The purpose of this study was to determine the effect of supervision on the work productivity of PT XYZ's harvest employees. To achieve this goal, research was conducted using a sample of 62 people, using the census method. The data analysis method used simple linear regression. Based on the test results on the control variable (X) using the help of SPSS, the t-count is greater than the t-table ( $5.827 > 2.000$ ). Thus, it can be concluded that the variable X or the supervision variable has a positive and significant influence on the work productivity of PT XYZ's harvest employees. Value ( $R^2$ ) =  $(0.601 \times 0.601 = 0.361)$  or 36.1% then the percentage of the contribution or contribution of the supervision variable to the productivity variable is 0.361 or 36.1% while the remaining 63.9% is influenced by other variables that are ignored or not investigated in this research.*

*Keywords: Monitoring and Productivity.*

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu aset perusahaan yang utama, selain yang didukung oleh sumber daya yang berkualitas, keberhasilan tujuan perusahaan juga didukung oleh penggunaan alat atau teknologi yang canggih. Sebab kedua hal tersebut sangat mutlak diperlukan dalam rangka pencapaian produktivitas yang maksimal.

Perusahaan yang tidak menggunakan alat yang berkualitas akan berakibat fatal, sehingga akan mengurangi produktivitas karyawan dalam bekerja. Salah satu dampak negatif dari penggunaan alat yang kurang berkualitas adalah sering terjadinya kecelakaan kerja yang berakibat pada turunnya produktivitas karyawan. Pengawasan yang buruk akan mengakibatkan kecenderungan tingkat absen yang tinggi dan produksi yang rendah. Adanya program pengawasan yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material, karena mereka akan jarang absen bekerja dengan lingkungan kerja yang menyenangkan,

sehingga secara keseluruhan akan mampu bekerja lebih lama dan produktif.

Oleh karena itu dengan diadakannya pengawasan yang dilakukan oleh atasan sangat mendorong dalam penciptaan produktivitas kerja sesuai diharapkan perusahaan. Karena itu pelaksanaan pengawasan secara tidak langsung akan mempertahankan karyawan agar tetap produktif, dan sangat berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan

Sumber daya manusia adalah suatu hal yang tidak terpisahkan dari jenjang dunia bisnis, apalagi sekarang sudah semakin ketat persaingan didalam bisnis. Disinilah peran SDM sesungguhnya diuji apakah mereka mempunyai jiwa inovasi dan juga ide kreatif yang tinggi atau justru sebaliknya.

Proses pendirian suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang perkebunan selalu dilandasi keinginan untuk mencapai tujuan dan keberhasilan perusahaan. Dalam usaha perkebunan faktor utama yang ikut mendukung dalam perusahaan perkebunan adalah adanya manajemen sumber daya

manusia. Manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam dunia bisnis perkebunan untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai berbagai tujuan perusahaan. Menurut Suparyadi (2015:300) produktivitas kerja karyawan merupakan masalah sentral dalam kehidupan sebuah organisasi karena sebuah organisasi atau perusahaan akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat tergantung pada

sebaik apa produktivitas kerja yang ditunjukkan oleh karyawannya.

Produktivitas adalah satu upaya untuk meningkatkan *output* (hasil) yang sejalan dengan *input* (masukan). Jika di sebuah perusahaan produktivitas karyawan mengalami kenaikan ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi dari (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi serta adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Jadi produktivitas dapat dijadikan alat ukur untuk melihat membaik atau tidaknya sebuah perusahaan.

**Tabel 1**  
**Data Produksi TBS pada PT. XYZ Tahun 2017 – 2021**

Tahun	Luas (Ha)	Produksi		Persentase (%)
		Target (Kg)	Realisasi (Kg)	
2017	904	20.649.564	18.825.480	91%
2018	904	25.682.504	16.727.339	65%
2019	904	19.919.997	17.669.660	89%
2020	904	24.877.460	22.033.580	89%
2021	904	25.347.239	21.702.830	86%

Sumber : PT XYZ, 2022

Dari tabel diatas dapat digambarkan bahwa realisasi produksi pada PT. XYZ tahun ke tahun selalu mengalami perubahan naik turun (fluktuatif). Dan juga selama 5 tahun terakhir tidak mencapai target yang diharapkan. Menurut Mathis dan Jockson (2013:378) menjelaskan bahwa indikator kinerja karyawan salah satunya adalah kualitas dan kuantitas yaitu menyangkut kesesuaian hasil dengan yang diinginkan atau direncanakan. Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses dan juga lebih memfokuskan pada keluaran atau output, yang bahasa lainnya juga merupakan perwujudan dari perilaku kerja seseorang. Jika output yang dihasilkan oleh seseorang itu baik, maka kinerja orang tersebut dapat dinilai baik.

Permasalahan yang muncul dari pengamatan penulis terhadap pemimpin PT XYZ adalah sebagai berikut :

- a. Kurangnya pengawasan terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan seperti pimpinan tidak tegas kepada karyawan yang tidak

melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik.

- b. Kurang tegasnya sanksi yang diberikan pimpinan yang dapat dilihat dari karyawan yang melanggar peraturan dan disiplin hanya mendapat teguran saja sehingga tidak ada efek jera bagi karyawan.
- c. Kurangnya perhatian perusahaan terhadap karyawan yang disiplin yang dapat dilihat dari pengangkatan status karyawan harian menjadi karyawan tetap tidak dilihat dari karyawan yang rajin dan berkompentensi.

Dari hasil observasi penulis di lapangan, ada beberapa cara pengawasan yang dilakukan oleh mandor panen sebagai pengawas langsung pemanen adalah :

1. Pemanen diwajibkan melakukan finger print sebelum melakukan pekerjaan dan ditemukan masih ada karyawan panen yang melanggar aturan yang sudah ada
2. Melakukan absensi manual kepada pemanen disaat apel

- pagi/master pagi sebelum melakukan pekerjaan
- Mendampingi pemanen saat melakukan pekerjaan dilapangan dan melakukan absen manual
  - Memastikan kembali pemanen melakukan finger print kembali disaat pekerjaan selesai dan akan pulang.

**Tabel 2**  
**Rekap Kehadiran Karyawan Panen PT. XYZ**

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Efektif	Total Hari Efektif Pertahun	Rekap Kehadiran (Hari)			Jumlah Ketidakhadiran	Persentasi %
				Sakit	Izin	Alfa		
2017	32	299	9.568	67	43	868	978	10.226%
2018	39	302	11.778	58	72	888	1.018	8.64%
2019	45	302	13.590	80	133	768	981	7.22%
2020	63	301	18.963	76	156	2.123	2.355	12.42%
2021	62	300	18.972	89	163	2.779	3.031	15.98%

Sumber : PT XYZ, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diterangkan bahwa jumlah keseluruhan ketidakhadiran karyawan setiap tahunnya berfluktuatif bahkan ada kecendrungan mengalami peningkatan di setiap tahunnya. Bahkan di tahun 2021 mengalami peningkatan menjadi 16% dari tahun sebelumnya. PT. XYZ selalu tegas dalam pemberian sanksi bagi karyawan pemanen yang melanggar aturan yang sudah ditetapkan seperti jika satu hari karyawan panen tidak hadir tanpa keterangan maka diberi teguran secara lisan dan pemotongan gaji hari, jika dua hari karyawan panen tidak hadir maka diberi surat peringatan satu dan pemotongan gaji, jika tiga hari maka diberi surat peringatan kedua dan pemotongan gaji dan jika lebih tiga hari diberi surat peingatan ketiga dan pemotongan gaji serta PHK sepihak.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian secara lebih jauh dalam sebuah karya tulis dengan judul **“Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Panen PT XYZ”**.

### Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis mengemukakan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : **“Apakah Pengawasan berpengaruh terhadap produtivitas kerja karywan panen PT.XYZ”**.

### Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang dibuat maka penulis memiliki tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan panen PT XYZ..

- Sebagai bahan masukan dan informasi bagi pihak perusahaan atau pimpinan perusahaan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Panen pada PT. XYZ
- Sebagai bahan informasi bagi pembaca dan peneliti selanjutnya
- Bagi penulis sendiri dapat menerapkan ilmu pengetahuan dan wawasan tentang manajemen sumber daya manusia

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016:10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan

peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan menurut Sutrisno (2013:3), manajemen sumber daya manusia adalah bidang strategis dan organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Menurut Nuraini (2013:3) merupakan perencanaan, pengorganisasian, penganalisaan, pengawasan, kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan SDM agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Hasibuan (2016:14) adalah:

- a. Menetapkan jumlah, kualitas dan penetapan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job specification, job requirement dan job evaluation.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi dan penetapan karyawan berdasarkan asas the right man in the right place and the right job.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan - perusahaan sejenis.
- g. Memonitor kemajuan teknik dan pengembangan serikat buruh.
- h. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilaian prestasi kerja karyawan
- i. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal
- j. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangon.

## **2. Pengawasan**

Pengawasan merupakan fungsi manajerial yang keempat setelah perencanaan, pengorganisasian, dan pengarahan. Sebagai salah satu fungsi manajemen, mekanisme pengawasan didalam suatu organisasi memang mutlak diperlukan. Pelaksanaan suatu rencana atau program tanpa diiringi dengan suatu system pengawasan yang baik dan berkesinambungan, jelas akan mengakibatkan lambatnya atau bahkan tidak tercapainya sasaran dan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Marnis (2011:344) pengawasan adalah proses pemantauan kegiatan organisasional untuk mengetahui apakah kinerja aktual sesuai dengan standar dan tujuan organisasional yang diharapkan. Kinerja actual diketahui dari usaha-usaha optimasi pemanfaatan sumber-sumber dan pelaksanaan tugas-tugas, sementara kesesuaian antara kinerja actual dan tujuan dengan standar organisasi, yaitu apakah masukkan lebih besar, sama dengan atau lebih kecil dari keluaran. Jika ternyata masukkan lebih besar dari keluaran atau hasil actual tidak sesuai dengan standar atau tujuan organisasional dapat dilakukan tindakan perbaikan jika diperlukan. Dengan melaksanakan fungsi pengontrolan memonitor, memeriksa, mengevaluasi dan memperbaiki berarti manajer berusaha mencegah penyimpangan-penyimpangan dari pemanfaatan sumber-sumber dari pelaksanaan kegiatan, apabila terjadi penyimpangan dari apa yang direncanakan maka dapat dilakukan tindakan perbaikan.

Sedangkan menurut Manullang (2012:173) 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.

Jadi dalam setiap kegiatan yang akan diselenggarakan, pengawasan selalu dibutuhkan. Dengan adanya pengawasan yang baik diharapkan rencana atau tujuan yang telah ditetapkan akan dapat terjadi dengan efektif dan efisien. Karena melalui

pengawasan diusahakan agar setiap tindakan atau perbuatan tidak menyimpang dari ketentuan-ketentuan yang ada.

Selanjutnya menurut Schermerhorn dalam Ernie dan Saefullah (2015:17), mendefinisikan pengawasan merupakan sebagai proses dalam menetapkan ukuran kinerja dalam pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan ukuran yang telah ditetapkan tersebut.

Selanjutnya menurut Gilbert dalam Ernie dan Saefullah (2015:317) pengawasan adalah proses untuk memastikan bahwa segala aktivitas yang terlaksanakan sesuai dengan apa yang telah direncanakan.

Dari keseluruhan definisi diatas menyebutkan pengawasan merupakan kegiatan yang dapat dilakukan setiap saat baik selama proses manajemen berlangsung maupun setelah berakhir untuk mengetahui tingkat pencapaian tujuan organisasi. Kegiatan pengawasan dimaksudkan untuk mencegah atau untuk memperbaiki yang tidak sesuai dengan tugas dan wewenang telah ditentukan. Jadi maksud pengawasan bukan mencari kesalahan terhadap orangnya tetapi mencari kebenaran terhadap hasil pelaksanaan pekerjaannya.

Sedangkan menurut (Schermerhorn dalam Iskandar, 2018:226) mengatakan bahwa pengawasan sebagai proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut.

### **3. Jeniss-jenis Pengawasan**

Menurut Ernie dan Saefullah (2015:327), jenis pengawasan terbagi atas 3 :

#### **1) Pengawasan awal**

Pengawasan yang dilakukan pada saat dimulainya pelaksanaan pekerjaan. Ini dilakukan untuk mencegah terjadinya penyimpangan dalam pelaksanaan pekerjaan

#### **2) Pengawasan Proses**

Pengawasan dilakukan pada saat sebuah proses pekerjaan tengah berlangsung untuk memastikan

apakah pekerjaan tengah berlangsung untuk memastikan apakah pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan

#### **3) Pengawasan Akhir**

Pengawasan yang dilakukan pada saat akhir proses pengerjaan pekerjaan.

### **4. Fungsi Pengawasan**

Schermerhorn dalam Ernie dan Saefullah (2015:317), menekankan fungsi pengawasan pada penetapan standar kinerja dan tindakan yang harus dilakukan dalam rangka pencapaian kinerja yang telah ditetapkan. Dengan demikian, manajer di perusahaan perlu menepatkan standar kinerja untuk setiap pekerjaan yang akan dilakukan, apakah misalnya bagian sumber daya manusia, produksi, pemasaran apakah lain dalam perusahaan.

Sedangkan menurut Ernie dan Saefullah (2015:12), fungsi pengawasan adalah :

1) Mengevaluasi keberhasilan dan pencapaian tujuan serta target sesuai dengan indicator yang ditetapkan.

2) Mengambil langkah klarifikasi dan koreksi atas penyimpangan yang mungkin ditemukan.

3) Melakukan berbagai alternatif solusi atas berbagai masalah yang terkait dengan pencapaian tujuan perusahaan.

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi pengawasan menurut Mulyadi dalam Dewita dan Yapentra (2019:415) adalah :

1) Perubahan yang selalu terjadi baik baik dari luar maupun dari dalam organisasi.

2) Kompleksitas organisasi memerlukan pengawasan formal karena adanya disentralisasi kekuasaan.

3) Kesalahan atau penyimpangan yang dilakukan anggota organisasi memerlukan pengawasan

### **5. Indikator pengawasan**

Dari beberapa teori yang dijabarkan di atas mengenai definisi pengawasan, penulis menggunakan dimensi sebagai bahan acuan untuk mengisi data operasional variabel. Menurut Handoko, (2013:359),

yang meliputi dimensi dan indikator sebagai berikut :

1. Prosedur  
Pimpinan selalu melihat pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai.
2. Standar  
Adanya batasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Ketelitian  
Adanya pengukuran kerja pegawai.
4. Pengukuran Pekerjaan  
Adanya evaluasi pekerjaan pegawai.
5. Perbaikan  
Adanya koreksi pekerjaan dari pimpinan atau atasan

### **6. Produktivitas Kerja**

Menurut Hasibuan dalam Edyun (2012:68) produktivitas adalah meningkatnya output (hasil) yang sejalan dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Produktivitas kerja Siagian dalam Agustin (2014:91) adalah kemampuan menghasilkan barang/jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja/karyawan. Secara umum, produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan meningkatkan hasil kerja karyawan yang ditinjau dari sumber daya yang dimiliki oleh setiap masing-masing individu.

Menurut Jackson dalam Agustin (2014:58) Produktivitas (*productivity*) diartikan sebagai meningkatnya hasil kerja yang dipengaruhi oleh kemampuan para karyawan (*input*) dan menghasilkan sebuah barang atau jasa (*output*).

Menurut Greenberg dalam Iskandar, (2015:146), mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut. Produktivitas juga diartikan sebagai perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil, perbedaan antara kumpulan jumlah

pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satu-satuan (unit) umum

### **7. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja**

Menurut Manullang, dalam Edyun (2012:76) memberi penjelasan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah:

1. Keahlian, merupakan faktor penting dan harus dimiliki oleh pengawas pelaksana maupun pemimpin
2. Pengalaman, faktor pengalaman sangat erat hubungannya dengan intelegensi, yaitu kesanggupan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu dengan hasil yang tidak saja ditentukan oleh pengalaman tertentu tapi juga harus didukung oleh intelegensi.
3. Umur, umumnya karyawan yang sudah berumur lanjut mempunyai tenaga fisik relative terbatas daripada karyawan yang masih muda, untuk itu lebih banyak mengenakan karyawan yang lebih muda karena fisiknya lebih kuat.
4. Keadaan fisik, keadaan fisik erat hubungannya dengan tugas yang dihadapi. Misalnya pekerjaan yang membutuhkan tenaga fisik
5. Pendidikan, pendidikan sering dihubungkan dengan latihan-latihan yang umumnya menunjukkan kesanggupan kerja.
6. Bakat dan temperamen, mempunyai peranan penting dalam menunjang kesuksesan kerja. Bakat dan temperamen berhubungan dengan sifat-sifat khusus dari kepribadian seseorang dan dianggap bukan dipengaruhi oleh alam sekitar.

### **8. Aspek-aspek Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja menurut Jackson dalam Agustin (2013:21) mengatakan bahwa ada empat aspek yang menentukan besar kecilnya produktivitas kerja seseorang, antara lain :

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.

## **9. Indikator Produktivitas Kerja**

Indikator produktivitas menurut Sedarmayanti (2011:79) yang dikembangkan dan dimodifikasi dari pemikiran yang disampaikan oleh Gilmore dan Erich Fromm tentang individu yang produktif, yaitu:

- a) Tindakan konstruktif.
- b) Percaya pada diri sendiri.
- c) Bertanggung Jawab.
- d) Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan.
- e) Mempunyai pandangan ke depan.
- f) Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah.
- g) Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungannya (kreatif, imaginative, dan inovatif).
- h) Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

## **Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

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 (2011), 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.

## **Hipotesis**

Menurut Umar (2011:104) hipotesis adalah suatu perumusan sementara mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu dan juga dapat menentukan atau mengarahkan penyelidikan selanjutnya. Berdasarkan rumusan masalah dan teori-teori yang dikemukakan di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah : “Diduga Pengawasan berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Panen PT XYZ”.

## **METODE PENELITIAN**

### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada PT XYZ, yang beralamat di jalan Jl.S.M.Amin No. 4 Pekanbaru, Kecamatan Tampan Pekanbaru.

### **2. Jenis dan Sumber Data**

- a. Data primer, yaitu data yang penulis peroleh langsung dari objek penelitian yaitu merupakan jenis data yang diperoleh langsung dari lokasi penelitian melalui wawancara dengan PT. XYZ dalam bentuk baku yang masih belum sempurna, sehingga perlu pengelolaan lebih lanjut.
- b. Data sekunder, yaitu bersumber dari PT XYZ dalam bentuk yang sudah jadi tanpa mengalami perubahan.

### **3. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang penulis lakukan dalam penelitian yaitu :

- a. Observasi  
Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. (Sugiyono, 2014:203).
- b. Kuesioner  
Pengumpulan data dengan cara mengajukan daftar pertanyaan

secara tertulis/angket, selanjutnya data tersebut diberi skor sehingga menjadi suatu data kuantitatif. Dalam penulisan ini menggunakan skala Likert yang mana masing-masing jawaban responden diberi skala 1-5 (Sugiyono, 2014:60). Penentuan skor dari setiap pernyataan dengan jawaban yang berbeda yaitu :

- a. Untuk jawaban “Sangat Setuju” diberi skor tinggi : 5
- b. Untuk jawaban “Setuju” diberi skor tinggi : 4
- c. Untuk jawaban “Cukup Setuju” diberi skor sedang : 3
- d. Untuk jawaban “Tidak Setuju” diberi skor rendah : 2
- e. Untuk jawaban “Sangat Tidak Setuju” diberi skor rendah : 1

**4. Populasi dan Sampel**

**a. Populasi**

Populasi menurut Sugiyono (2014:115) “Populasi adalah keseluruhan dari objek yang akan di teliti“. Adapun yang menjadi populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan panen PT XYZ sebanyak 62 orang.

**b. Sampel**

Sampel menurut Sugiyono (2014:116) “Sampel adalah bagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi“. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan

menggunakan pendapat Arikunto (2010:174) yaitu apabila populasi kurang dari 100 maka semuanya dijadikan Sampel. Penelitian menggunakan seluruh anggota populasinya disebut total sampling (sensus). Sampel pada penelitian ini adalah 62 orang.

**5. Analisa Data**

**a. Data Deskriptif**

Analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode deskriptif yaitu hasil penelitian di kumpulkan kemudian dibahas dan dianalisa dan dikaitkan dengan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah tersebut selanjutnya ditarik kesimpulan. Sebagai penilaian atas variable penelitian yang telah dianalisis digunakan interval kelas sebagai berikut (Sugiyono, 2014:93). Kemudian untuk mengetahui rata-rata jawaban responden digunakan interval kelas, interval kelas didapat dengan rumus :

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Skor Tertinggi} - \text{Nilai Skor Terendah}}{\text{Banyak Kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5}$$

$$\text{Interval} = 0,8$$

Dari nilai interval tersebut diatas maka skala didistribusi untuk rata-rata jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3**  
**Skala Distribusi Rata-Rata Jawaban Responden**

<b>Interval Kelas</b>	<b>Kategori Jawaban</b>	<b>Skor</b>
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Setuju	1
1,81 – 2,60	Tidak Setuju	2
2,61 – 3,40	Cukup Setuju	3
3,41 – 4,20	Setuju	4
4,21 – 5,00	Sangat Setuju	5

Sumber : Sugiyono, 2014

**b. Data Kuantitatif**

Analisa kuantitatif merupakan metode analisis dengan angka-angka yang dapat dihitung maupun diukur. Analisis kuantitatif dimaksudkan untuk memperkirakan besarnya

pengaruh secara kuantitatif dari perubahan satu atau beberapa kejadian lainnya, dengan menggunakan alat analisis statistic.

**Uji Kualitas Data**



Dalam penelitian ini, analisis data kuantitatif yang digunakan yaitu antara lain :

### 1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan sah jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung (untuk setiap butir dapat dilihat pada kolom *Uji Person Correlation*) dengan  $r$  tabel untuk degree of freedom ( $df$ ) =  $n-k$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel dan  $k$  adalah jumlah item. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pertanyaan tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2016:45).

### 2) Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat pengukuran mempunyai kehandalan dalam mengukur. Dalam hal ini *Reliability coefficient* ( $\alpha$ ) nilainya  $> 0,6$  maka variabel dan butir pertanyaan yang diukur dapat dipercaya atau diandalkan (Sunyoto, 2018:107). Pengujian Reliabilitas instrumen dengan menggunakan *Alpha Cronbach* karena instrument penelitian ini berbentuk angket dan skala bertingkat.

### 3) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016:98) uji normalitas data adalah untuk menguji apakah sebuah model regresi, variabel dependen dan independen mempunyai distribusi yang normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah jika distribusi data normal atau mendekati normal. Normalitas data dapat terlihat dari gambar normal *plot*. Data dapat dikatakan terdistribusi secara normal jika titik-titik (*plot*) penyebaran data dalam gambar tidak menyimpang jauh dari garis diagonal. Untuk memudahkan pengolahan data dalam penulisan ini peneliti menggunakan *software* SPSS 21.

## Analisis Regresi Sederhana

Model regresi adalah model yang digunakan untuk menganalisis pengaruh dari berbagai variabel independen terhadap satu variabel dependen (Ferdinand, 2016)

$$Y = a + bX + \varepsilon$$

Keterangan :

Y : Produktivitas

X : Pengawasan

b : Koefisien regresi

$\varepsilon$  : Standard error

## Uji Hipotesis

### 1. Pengujian secara parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk melihat apakah variabel terikat dengan cara membandingkan nilai  $t$  hitung dengan  $t$  tabel sehingga dapat ditemukan apakah hipotesis yang telah di buat berpengaruh positif atau tidak positif. Ketentuan dari uji  $t$  yang dipakai adalah : (J. Supranto, 2017: 335).

- 1) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif antara pengawasan terhadap produktivitas.
- 2) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  berarti,  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang positif antara pengawasan terhadap produktivitas

### 2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model me nerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati

satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2016:56).

membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Dasar pengambilan pada uji validitas ini adalah :

- a. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir instrumen dinyatakan valid.
- b. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka butir instrumen dinyatakan tidak valid.

Berikut adalah hasil uji validitas instrumen pada tiap- tiap variabel dengan menggunakan program SPSS versi 21.

**Hasil Penelitian Dan Pembahasan**  
**Analisis Kuantitatif**  
**Uji Validitas**

Validitas digunakan untuk menguji pernyataan satu dengan yang lainnya valid atau tidak. Penyebaran kuisisioner dilakukan pada 62 orang responden. Kriteria pengujiannya dilakukan dengan cara

**Tabel 4**  
**Uji Validitas Variabel Pengawasan (X)**

Variabel	Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Pengawasan (X)	X_1	0,520	0.250	Valid
	X_2	0,621	0.250	Valid
	X_3	0,571	0.250	Valid
	X_4	0,384	0.250	Valid
	X_5	0,395	0.250	Valid
	X_6	0,452	0.250	Valid
	X_7	0,441	0.250	Valid
	X_8	0,519	0.250	Valid
	X_9	0,492	0.250	Valid
	X_10	0,415	0.250	Valid
	X_11	0,357	0.250	Valid
	X_12	0,378	0.250	Valid
	X_13	0,268	0.250	Valid
	X_14	0,351	0.250	Valid
	X_15	0,404	0.250	Valid
Produktivitas (Y)	Y_1	0,427	0.250	Valid
	Y_2	0,494	0.250	Valid
	Y_3	0,443	0.250	Valid
	Y_4	0,421	0.250	Valid
	Y_5	0,473	0.250	Valid
	Y_6	0,376	0.250	Valid
	Y_7	0,444	0.250	Valid
	Y_8	0,457	0.250	Valid
	Y_9	0,387	0.250	Valid
	Y_10	0,502	0.250	Valid
	Y_11	0,497	0.250	Valid
	Y_12	0,394	0.250	Valid
	Y_13	0,435	0.250	Valid
	Y_14	0,355	0.250	Valid
	Y_15	0,456	0.250	Valid
	Y_16	0,358	0.250	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 21, 2022

Pada tabel 4 diatas, item dinyatakan valid jika memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Hasil uji dengan SPSS menunjukkan seluruh item pernyataan variabel Pengawasan dan variabel produktivitas memiliki  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,250). Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan variabel produktivitas dinyatakan valid.

**Uji Reliabilitas**

Reliabilitas dapat diartikan sebagai keterandalan atau dapat dipercaya. Instrumen yang reliabel berarti instrumen tersebut jika

digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Nilai reliabilitas terdapat pada kolom *Cronbach's Alpha*, yaitu suatu variabel dianggap reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,60. Hasil pengujian reliabilitas angket adalah sebagai berikut :

**Tabel 5**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Reliabel	Keterangan
Pengawasan (X)	0,701	0,60	Reliabel
Produktivitas (Y)	0,709	0,60	Reliabel

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2022

Dari tabel 5.39 dapat dilihat bahwa *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel yaitu produktivitas (0,701), dan variabel produktivitas (0,709) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,60. Artinya bahwa setiap item variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kehandalan atau reliabel.

**Regresi Linier Sederhana**

Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap produktivitas digunakan analisi statistik dengan regresi linier sederhana. Untuk pengolahan data SPSS (*Statistic Package Social Science*) dengan  $\alpha = 0,05$  yang dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 6**  
**Uji Regresi Linier Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29,230	5,640		5,183	,000
	Pengawasan	,615	,105	,601	5,827	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Data Olahan SPSS 21, 2022

Berdasarkan hasil dari pengolahan data yang disajikan pada tabel 4 diatas, maka didapat persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

dimana

$$Y = 29,230 + 0,615X$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

Nilai konstanta (a) = 29,615 ini menyatakan bahwa variabel pengawasan (X) dianggap konstan atau (0) maka produktivitas (Y) adalah sebesar 29,230. Dan nilai koefisien (b) = 0,615. Artinya jika pengawasan mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka produktivitas akan mengalami peningkatan sebesar 0,615. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi pengaruh yang positif antara pengawasan dengan produktivitas jika

semakin besar nilai pengawasan maka semakin meningkat nilai produktivitas.

**Uji Hipotesis Distribusi (Uji t)**

Uji t ini merupakan analisis secara parsial yang digunakan untuk mengetahui variabel independent (variabel bebas) yaitu pengawasan (X) secara parsial atau mandiri berpengaruh terhadap variabel dependent (variabel terikat) yaitu produktivitas (Y).

Hipotesis yang diajukan adalah :

H<sub>0</sub> : Tidak ada pengaruh signifikan variabel bebas pengawasan (X) secara mandiri terhadap variabel terikat yaitu produktivitas (Y).

H<sub>a</sub> : Ada pengaruh signifikan variabel bebas pengawasan (X) secara

mandiri terhadap variabel terikat yaitu produktivitas (Y).

Pengujian dilakukan dengan melihat nilai t<sub>hitung</sub> yang dihasilkan analisis linier sederhana, yaitu :

- a. Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak. Artinya variabel bebas (X) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).
- b. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Artinya variabel bebas (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

**Tabel 7**  
**Uji Hipotesis Distribusi (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29,230	5,640		5,183	,000
	Pengawasan	,615	,105	,601	5,827	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Data Olahan SPSS 21, 2022

Nilai t tabel dapat dilihat pada tabel t dengan df  $n-k-1 = 60$ , sehingga didapat nilai t<sub>tabel</sub> 2,000 maka dari tabel 5.38 dapat dijelaskan bahwa dikarenakan nilai t<sub>hitung</sub> (5,827) lebih besar dari nilai t<sub>tabel</sub> (2,000) dengan tingkat signifikan  $0,00 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, yang artinya pengawasan

berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan panen PT XYZ.

**5.3.6 Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengetahui besarnya persentase sumbangan atau kontribusi variabel bebas Pengawasan (X) terhadap variabel terikat produktivitas (Y). Hasil koefisien determinasi dapat kita lihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 8**  
**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,601 <sup>a</sup>	,361	,351	3,909

a. Predictors: (Constant), Pengawasan

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Data Olahan SPSS 21, 2022

Berdasarkan perhitungan pada tabel 5.39 diperoleh bahwa nilai R sebesar 0,601 atau 60,1% dan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) = (0,601 X 0,601 = 0,361) atau 36,1% maka persentase sumbangan atau kontribusi variabel pengawasan terhadap variabel produktivitas sebesar 0,361 atau 36,1% sedangkan sisanya sebesar 63,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang diabaikan atau tidak diteliti dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini penulis akan menarik kesimpulan dari hasil penelitian mengenai pengaruh pengawasan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan panen PT XYZ. Selain itu, penulis juga akan memberikan saran-saran sebagai implikasi dari hasil penelitian ini yang kiranya bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan:

1. Berdasarkan penelitian secara deskriptif pada variabel pengawasan pada kategori setuju dengan nilai rata-rata sebesar 3,55. sedangkan pada variabel produktivitas kerja karyawan berada pada kategori setuju dengan nilai rata-rata sebesar 3,87.
2. Berdasarkan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t secara parsial diperoleh bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya pengawasan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan panen PT XYZ.
3. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ) = (0,601 X 0,601 = 0,361) atau 36,1% maka persentase sumbangan atau kontribusi variabel pengawasan terhadap variabel produktivitas sebesar 0,361 atau 36,1% sedangkan sisanya sebesar 63,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang diabaikan atau tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Saran

1. Diharapkan pengawasan kerja pada karyawan harus lebih di tingkatkan lagi karena dari jawaban responden tentang koreksi pekerjaan dari pimpinan selalu bersifat membangun bukan menyalahkan mendapat tanggapan terendah dengan rata-rata 3,26 pada pernyataan cukup setuju, maka dapat dikatakan bahwa pengawasan harus menjadi prioritas utama bagi karyawan.
2. Diharapkan pada variabel produktivitas agar dapat lebih ditingkatkan lagi karena pada pernyataan karyawan lebih senang dengan aturan kerja yang ada sekarang mendapat tanggapan terendah atau 3,61 pada pernyataan setuju, maka dapat dikatakan bahwa karyawan kurang memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan.
3. Penelitian ini hanya menggunakan variabel pengawasan yang menjadi variabel bebas atau independen, jadi disarankan untuk peneliti agar memperbanyak variabel penelitian selain variabel independen tersebut, karena semakin banyak variabel independen semakin banyak juga kemungkinan untuk mengetahui faktor lain yang mempengaruhi produktivitas karyawan panen.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Manajemen Penelitian*, PT. Rineka Cipta : Jakarta.
- Agustin, R. P. (2014). “Hubungan antara produktivitas kerja terhadap pengembangan karir pada karyawan PT Bank Mandiri Tarakan”. *eJournal Psikologi*, 02(01), 24 - 40.
- Dewita, Riska Afriani, & Arhipen Yapentra, 2019, *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Guru Pada SMK “XY” Kota Pekanbaru*, **Jurnal Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)** Volume 10, Nomor 3, STIE Riau, Pekanbaru.
- Erni TrisKurniawan, Sule dan Saefullah, 2015. *Pengantar Manajemen*, Jakarta. Prenada Media Jakarta.
- Edyun, Neti. 2012 *hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kerja karyawan*.
- Ferdinand, Augusty. 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan SPSS*. Semarang: Basan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani T. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia* Diterbitkan: Yogyakarta.
- Hariyani, A. 2012. *Telaah Bisnis. Inti dari Kehidupan Pekerjaan Ditemukan di dalam Budayanya*. Sekolah Tinggi Manajemen Elektronik.
- Hasibuan, Melayu S.P, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Iskandar, I. 2015. *Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Cetak Surat Kabar di Propinsi Riau*. *Jurnal Daya Saing*, 1(2), 146-153.
- \_\_\_\_\_. 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Akademi Kebidanan Internasional* Pekanbaru. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika*, 8(2), 224-230.
- Marnis. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* PT Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Manullang. 2012. “*Dasar-dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan*”. Jakarta. Gajah Mada Press.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta
- Payaman J. Simanjuntak .2011. *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Edisi 3. Jakarta. Fakultas UI
- P. Siagian, Sondang. 2018. *Kiat meningkatkan produktivitas kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rantika Rasafti, 2015. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pemanen Afdeling I PT.Perkebunan Nusantara IV Adolina*. Universitas Medan Area
- Renol Dwi Putra, 2015. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak*. Universitas Pontianak.
- Rosidi, 2017. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Ivo Mas Tunggal PKS Libo Kecamatan Kandis*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Pustaka Setia : Bandung.
- Sedermayanti, 2011, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV Mandar Maju, Bandung

- Sugiyono 2014. *Metode Penelitian Dan Pengembangan Research dan Development*, Alfabeta: Bandung
- Sunyoto, Danang. 2018. *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, CAPS (Center for Academic Publishing Service): Yogyakarta.
- Suparyadi, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*, Penerbit Andi Offset: Yogyakarta.
- Supranto, J. 2017. *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan Untuk Meningkatkan Pangsa Pasar*, Cetakan keempat, Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Umar, Husein 2011, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, PT. Raja Grafindo Group: Jakarta.