

# PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. RIAU GRAINDO PEKANBARU

Iskandar

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau  
Jln. HR. Subrantas No. 57 Km 12,5 Panam-Pekanbaru  
E-mail : [iskandar@lecturer.stieriau-akbar.ac.id](mailto:iskandar@lecturer.stieriau-akbar.ac.id)

*Abstrak : The purpose of this study was to determine the effect of supervision on the productivity of employees of the Production Division of PT. Riau Graindo Pekanbaru. To achieve this goal, a study was conducted using a sample of 31 people, using the census random method. The data analysis method used simple linear regression. Based on the results of the supervision test, it has a significant effect on the productivity of employees in the production division of PT. Riau Graindo Pekanbaru, this is proven based on the t-test found that t-count is greater than t-table ( $3.983 > 2.045$ ). The value of R. Square ( $R^2$ ) of 0.354 (35.4%) explains that the supervision variable contributes to the productivity of employees in the production division of PT. Riau Graindo Pekanbaru by 35.4%. While the remaining 64.6% describes other independent variables that were not observed in this study. Recommendations that can be submitted It is hoped that the company can pay attention to employees so that employees in carrying out their work always think that today must be better than yesterday because this statement received the lowest response from respondents.*

**Keywords:** *supervision, productivity.*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Perubahan era yang semakin maju, mendorong manusia ingin mencapai kehidupan yang lebih baik. Pencapaian tersebut ditunjukkan melalui kinerja dan prestasi yang diberikan dalam bekerja. Sehingga dibutuhkan kemampuan atau kinerja dari karyawan yang lebih baik. Jika kinerja mereka kurang baik, maka dalam memajukan perusahaanpun akan di pastikan tidak baik. Sementara itu di lain pihak, perusahaan turut campur tangan dalam membantu karyawan mencapai kehidupan mereka khususnya untuk mencukupi kebutuhan mereka sehari-hari. Salah satunya adalah merekrut para calon karyawan untuk bekerja di perusahaan, tentunya perusahaan mengeluarkan uang untuk membayar upah para karyawan agar bisa mendapatkan karyawan atau sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Tenaga kerja memiliki

potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang saling membutuhkan.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya yang memiliki akal perasaan, keinginan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya seorang karyawan merupakan investasi paling berharga didalam organisasi yang menjadi aset utama yang bernilai dan harus diakui akan keberadaannya sebagai kunci utama bahkan menjadi faktor penentu atas keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan visi, misi dan tujuan oraganisasi. Itulah sebabnya mengapa peran manusia sangat besar pengaruhnya sebagai motor penggerak.

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 Koran pada PT. Riau Graindo Pekanbaru Tahun 2017 – 2021**

Tahun	Target (Eks)	Realisasi (Eks)	Persentase
2017	2,500,000	1,500,580	60.02%
2018	2,800,000	2,577,091	92.04%
2019	3,500,000	3,102,260	88.64%
2020	3,200,000	3,100,392	96.89%
2021	3,885,000	3,518,806	90.57%

Sumber : PT. Riau Graindo Pekanbaru, 2022

Dari tabel diatas dapat digambarkan bahwa realisasi produksi pada PT. Riau Graindo Pekanbaru 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.

**Tabel 2**  
**Rekapitulasi Ketidakhadiran Karyawan pada PT. Riau Graindo Pekanbaru Periode Tahun 2017-2021**

Tahun	Hari Kerja Efektif	Rekap Kehadiran			Datang Terlambat	Pulang Cepat	Totak Ketidakhadiran	Persentase %
		Sakit	Izin	Alfa				
2017	261	11	7	15	23	12	33	-
2018	254	12	5	19	20	9	36	9.09%
2019	268	9	5	16	27	13	30	-16.67%
2020	259	11	9	20	24	6	40	33.33%
2021	232	14	7	27	27	11	48	20.00%

Sumber : PT. Riau Graindo Pekanbaru, 2022

Dari tabel 2 dapat dijelaskan bahwa dari tahun 2017 sampai pada tahun 2021 masih saja dijumpai para karyawan kurang disiplin dari segi absensi kehadiran tentang karyawan yang alpa, izin, alfa, terlambat datang, dan pulang cepat. Tahun 2018 jumlah masalah absensi sebesar 36, menurun sebesar -16,67% atau sebanyak 30 permasalahan absensi, tahun 2020 kembali naik sebesar 33.33% atau menjadi 40 permasalahan absensi, dan pada tahun 2021 kembali meningkat sebesar 20% atau menjadi 48 permasalahan mengenai

absensi karyawan. Dari segi absensi karyawan masih belum mentaati ketentuan jam kerja yang telah ditetapkan pada PT. Riau Graindo Pekanbaru.

PT. Riau Graindo Pekanbaru selalu tegas dalam pemberian sanksi bagi karyawan karyawan yang melanggar aturan yang sudah di tetapkan seperti jika satu hari karyawan bagian produksi tidak hadir tanpa keterangan maka diberi teguran secara lisan dan pemotongan gaji hari, jika dua hari karyawan bagian produksi 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 peringatan ketiga dan pemotongan gaji serta PHK sepihak.

Permasalahan yang muncul dari pengamatan penulis terhadap pemimpin PT. Riau Graindo Pekanbaru 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 tidak 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 berkompetensi.

Dari hasil observasi penulis di lapangan, ada beberapa cara pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan sebagai pengawas langsung ke karyawan bagian produksi adalah :

1. Karyawan diwajibkan melakukan finger print sebelum melakukan pekerjaan dan ditemukan masih ada karyawan bagian produksi yang melanggar aturan yang sudah ada
2. Melakukan absensi manual kepada karyawan disaat apel pagi/master pagi sebelum melakukan pekerjaan
3. Mendampingi karyawan saat melakukan pekerjaan dilapangan dan melakukan absen manual
4. Memastikan kembali karyawan melakukan finger print kembali disaat pekerjaan selesai dan akan pulang.

**Tabel 3**  
**Jenis Pelanggaran Pada PT. Riau Graindo Pekanbaru**

No	Jenis Sanksi	Jenis Pelanggaran	Sanksi yang diberikan
1	Ringan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Terlambat lebih dari 5 kali</li> <li>- Tidak memakai kelengkapan kerja</li> <li>- Tidak hadir tanpa kabar</li> <li>- Tidak piket bersih-bersih</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Teguran lisan Surat</li> <li>- SP I</li> </ul>
2	Sedang	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kesalahan yang sama yang terus di ulangi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- SP 2</li> <li>- Potongan gaji</li> </ul>
3	Berat	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mencuri barang/ membawa asset perusahaan untuk kepentingan pribadi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pemberhentian secara tidak hormat</li> </ul>

*Sumber : PT. Riau Graindo Pekanbaru, 2022*

Tabel diatas adalah kategori sanksi terdiri dari pelanggaran ringan, sedang, dan berat yang diterapkan kepada karyawan disetiap pelanggaran yang dilakukan karyawan pada PT. Riau Graindo Pekanbaru. Hal ini bertujuan untuk selalu dapat mengawasi dan mengontrol karyawan dalam bekerja yang bertujuan agar selalu disiplin bekerja dan dapat meningkatkan produktivitas kerja dengan berpedoman terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan

Atas dasar fenomena di atas maka penelitian ini bermaksud meneliti lebih lanjut mengenai pengaruh pengawasan terhadap produktivitas karyawan dimana secara teoritis pengawasan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian secara lebih jauh dalam sebuah karya tulis dengan judul **“PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN BAGIAN**

## **PRODUKSI PT. RIAU GRAINDO PEKANBARU”.**

### **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis mengemukakan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : **“Apakah Pengawasan Berpengaruh Terhadap Produktivitas Karywan Bagian Produksi PT. Riau Graindo Pekanbaru”.**

### **Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

#### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang dibuat maka penulis memiliki tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap produktivitas karyawan Bagian Produksi PT. Riau Graindo Pekanbaru.

#### **Manfaat Penelitian**

- a. Sebagai bahan masukan dan informasi bagi pihak perusahaan atau pimpinan perusahaan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Karyawan Bagian Produksi PT. Riau Graindo Pekanbaru
- b. Sebagai bahan informasi bagi pembaca dan bagi peneliti selanjutnya yang meneliti dengan permasalahan yang sama.
- c. Bagi penulis sendiri dapat menerapkan ilmu pengetahuan dan wawasan tentang manajemen sumber daya manusia

### **Batasan Masalah**

Pada penelitian ini penulis membatasi masalah pada pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi PT. Riau Graindo Pekanbaru yang di khususkan kepada karyawan yang berada di bagian Produksi PT. Riau Graindo Pekanbaru.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengawasan**

#### **Pengertian 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.

(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.

### **Jenis-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.

### **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 menetapkan 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.

### **Ciri-ciri Pengawasan yang Efektif**

Agar kegiatan atau pelaksanaan pengawasan dapat berjalan secara efektif menurut Sondang, (2018:175-181), maka beberapa cara yang harus dilakukan yaitu :

- 1) Pengawasan harus merefleksikan sifat dari berbagai kegiatan yang diselenggarakan
- 2) Pengawasan harus segera memberikan petunjuk tentang kemungkinan adanya deviasi dari rencana
- 3) Pengawasan harus menunjukkan pengecualian pada titik-titik strategi tertentu.
- 4) Obyektif dalam melakukan pengawasan.
- 5) Keluwesan pengawasan.
- 6) Efisiensi pelaksanaan pengawasan
- 7) Pengawasan harus mempertimbangkan pola dasar organisasi.
- 8) Pemahaman system pengawasan oleh semua pihak yang terkait.

9) Pengawasan mencari apa yang tidak beres, bukan mencari kesalahan.

10) Pengawasan harus bersifat mendukung dan membimbing karyawan.

Menurut Silalahi (2012:102), mengungkapkan indikator dari system pengawasan yang efektif adalah ;

- a) Orientasi rencana (*plans oriented*) pengontrolan berorientasi pada rencana, pengontrolan mendukung rencana strategi dan focus pada kegiatan signifikan membuat suatu perbedaan nyata pada organisasi.
- b) Orientasi hasil (*result-oriented*) control harus membantu organisasi mencapai tujuan yang diinginkan, seperti pembuatan standar kinerja perlindungan asset organisasi dan atau memelihara kualitas produk dan jasa.
- c) Cepat dan orientasi pengecualian (*prompt dan exception oriented*) control melaporkan penyimpangan secara tepat, memberi wawasan mengapa perbedaan terjadi, dan yang mungkin dikerjakan untuk memperbaikinya.
- d) Menyeluruh (*multidimensional*) *system control* meliputi semua hasil dan perilaku yang diinginkan, tetapi perlu dilakukan terutama pada tempat strategis atau kegiatan-kegiatan yang sangat menentukan
- e) Akurat, penemuan, penilaian, dan analisis, data tentang pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan.
- f) Realistic, *system control* harus memasukan harapan realistic tentang apa yang dapat dicapai.
- g) Adil dan objektif, control tidak memihak atau membeda-bedakan perlakuan terhadap karyawan dan tidak dapat dimanipulasi oleh karyawan atau manajer keuangan.
- h) Dapat dimengerti, pengontrolan mendukung perbuatan penyajian data yang dimengerti.
- i) Tepat waktu, control, menyediakan informasi pada waktu yang tepat informasi itu dibutuhkan, karena itu control harus berlangsung terus-

menerus bersama dengan pelaksanaan kegiatan.

j) Dapat dimengerti, system control yang baik berlangsung ketika hasilnya diterima oleh anggota organisasi yang dipengaruhinya, dan jika control secara luas ditentang atau diabaikan atau tidak diterima, maka manajer yang menjalankan fungsi tersebut harus mencoba menemukan jawaban kenapa hal itu terjadi

k) Efektif biaya, biaya control adalah satu pertimbangan penting, keuntungan control harus lebih baik biayanya.

l) Longgar (*flexible*) system control butuh fleksibilitas untuk persyaratan baru, direvisi atau dimodifikasi untuk situasi baru.

Berdasarkan teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan yang baik harus mencakup berbagai unsur dengan demikian tujuan dan fungsi pengawasan tersebut dapat diterapkan dengan baik.

### **Maksud dan Tujuan Pengawasan**

Dalam rangka meningkatkan kinerja dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi sangat perlu diadakan pengawasan, karena pengawasan mempunyai beberapa tujuan yang sangat berguna bagi pihak-pihak yang melaksanakan khususnya bagi perusahaan.

Menurut Soekarno dalam Gouzali (2010:197) tujuan pengawasan adalah :

1. Untuk mengetahui apakah suatu kegiatan sudah sesuai dengan instruksi.
2. Untuk mengetahui apakah suatu kegiatan sudah berjalan sesuai dengan rencana.
3. Untuk mengetahui apakah kegiatan telah berjalan efisien.
4. Untuk mengetahui kesulitan-kesulitan dan kelemahan-kelemahan dalam kegiatan.
5. Untuk mencapai jalan keluar bila ada kesulitan, kelemahan atau kegagalan kearah perbaikan.

Menurut Manullang (2012:173), tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi

kenyataan. Untuk dapat benar-benar merealisasi tujuan utama tersebut, maka pengawasan pada taraf pertama bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana berdasarkan penemuan-penemuan tersebut dapat di ambil tindakan untuk memperbaikinya, baik pada waktu itu maupun waktu-waktu yang akan datang.

Dapat disimpulkan bahwa tujuan pengawasan secara umum adalah menciptakan suatu efisiensi dan efektifitas dalam setiap kegiatan dan berusaha agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan.

### **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

### **Produktivitas**

#### **Pengertian 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*).

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat. International Labour Organization (ILO) yang dikutip oleh Hasibuan 2005 (Dalam Iskandar, 2015:151) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa: Tanah; Bahan baku dan bahan pembantu; Pabrik, mesin-mesin dan alat-alat; dan Tenaga kerja. Konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungannya dengan karakteristik karakteristik kepribadian individu. Dalam konteks ini esensi pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini, Kusnendi, 2003 (Dalam Iskandar, 2015:152).

#### **Jenis-Jenis Produktivitas**

Menurut Hariayani (2012:97) bahwa produktivitas dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu produktivitas total dan produktivitas satu

faktor. Berikut adalah penjelasan dari jenis produktivitas, yang telah dirangkum penulis.

1) Produktivitas Total

Produktivitas dapat diukur dari berbagai faktor penyusunnya seperti: tanah, modal, teknologi, tenaga kerja, dan bahan baku, yang disebut dengan produktivitas dari berbagai faktor. Produktivitas ini sering disebut dengan produktivitas total.

2) Produktivitas Satu Faktor

Selain menghitung produktivitas dari berbagai factor, produktivitas juga dapat diukur untuk masing-masing factor, yang disebut produktivitas dari satu factor (*Single factor productivity*). Dan yang sering dihitung adalah produktivitas tenaga kerja atau dalam konteks manajemen lebih dikenal sebagai kinerja (*performance*). Seorang karyawan atau sekelompok karyawan dinilai produktif atau tidaknya dari kinerja. kinerja karyawan dapat diukur dengan menggunakan konsep penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*). Dimensi-dimensi yang digunakan dalam menilai kinerja karyawan adalah ketaatan, kerajinan, kedisiplinan, keaktifan dalam memberikan laporan, kejujuran, loyalitas, inisiatif, keterampilan, kejelasan dalam memberi/menerima instruksi, pemeliharaan alat kerja, kemampuan mengatasi masalah, dan lain-lain.

Dengan memperhatikan dimensi-dimensi diatas, karyawan berharap dapat meningkatkan prestasi kerjanya, menurut Scheineier Craig yang dikutip oleh Haryani (2012:99) bahwa prestasi kerja merupakan pemahaman terhadap tiga hal, yaitu: perilaku, prestasi dalam melakukan pekerjaan, dan efektivitas yang dicapai dalam melakukan pekerjaan tersebut.

### **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.

### **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.

### **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 Karyawan Bagian Produksi PT. Riau Graindo Pekanbaru”**.

### **METODE PENELITIAN**

#### **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada karyawan bagian produksi PT. Riau Graindo Pekanbaru, yang beralamat di jalan Jl.H.R Soebrantas KM 10.5 (Komplek Graha Pena Riau) Pekanbaru – Riau.

#### **Jenis dan Sumber Data**

Data primer

Menurut Umar (2013:42) data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perorangan. Data yang penulis peroleh langsung dari objek penelitian yaitu merupakan jenis data yang diperoleh langsung dari lokasi penelitian melalui wawancara dengan karyawan bagian produksi PT. Riau Graindo Pekanbaru dalam bentuk baku yang masih belum sempurna, sehingga perlu pengelolaan lebih lanjut.

Data sekunder

Menurut Umar (2013:124) data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain. Data yang digunakan yaitu bersumber dari PT. Riau Graindo Pekanbaru dalam bentuk yang sudah jadi tanpa mengalami perubahan.

#### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang penulis lakukan dalam penelitian yaitu :

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).

Kuesioner

**Populasi dan Sampel**

**Populasi**

Populasi menurut Sugiyono (2014:115) “Populasi adalah keseluruhan dari objek yang akan di teliti“. Adapun yang menjadi populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. Riau Graindo Pekanbaru sebanyak 32 orang.

**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 31 orang diluar pimpinan yang melakukan pengawasan.

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 :

**Analisa Data**

**Data Deskriptif**

**Tabel 4**  
**Skala Distribusi Rata-Rata Jawaban Responden**

Interval Kelas	Kategori Jawaban	Skor
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*

**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 *Reliabilit 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. 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)

$$Y = a + bX = \epsilon$$

Keterangan :

- Y : Produktivitas
- X : Pengawasan
- b : Koefisien regresi
- $\epsilon$  : Standard error

**Uji Hipotesis**

**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).

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

**Koefisien Determinisasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinan ( $R^2$ ) 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).

**HASIL PENELITIAN**

**Analisis Regresi Linear Sederhana**

Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap produktivitas karyawan bagian produksi PT. Riau Graindo Pekanbaru dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan beberapa analisis statistik. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan SPSS, diperoleh data-data sebagai berikut :

**Tabel 5**  
**Rekapitulasi Hasil Regresi Linear Sederhana.**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.245	8.543		3.306	.003
	Pengawasan	.632	.159	.595	3.983	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Data Lampiran, 2022

Pada penelitian ini yang menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana (*Simple Regression*) dimaksudkan untuk mencari pengaruh antara variabel pengawasan terhadap produktivitas karyawan bagian produksi PT. Riau Graindo Pekanbaru.

Dari tabel 5.39 dikemukakan, maka akan dapat diperoleh model persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Hasilnya adalah sebagai berikut:

$$Y = 28,245 + 0,632X$$

Dari persamaan regresi menunjukkan koefisien regresi dari b, bernilai positif. Hal ini menunjukkan variabel-variabel bebas apabila ditingkatkan persamaannya akan menimbulkan peningkatan pula pada variabel terikatnya, seperti:

- a. Konstanta sebesar 28,245, artinya jika variabel pengawasan (X) nilainya adalah 0, maka kinerja (Y) nilainya positif yaitu sebesar 28,245.

- b. Nilai Koefisien variabel kompetensi 0,632 menunjukkan bahwa setiap perubahan kenaikan variabel pengawasan sebesar 1 satuan, maka produktivitas akan berubah naik sebesar 0,632 satuan atau 63,2% dari perubahan variabel pengawasan.

### Uji Hipotesis Distribusi (Uji t)

Pembuktian hipotesis dilakukan untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya, sehingga nantinya dapat diketahui apakah variabel bebas mempengaruhi variabel terikat, yakni produktivitas karyawan bagian produksi PT. Riau Graindo Pekanbaru dari satu variabel bebas yang diteliti.

Berdasarkan pada hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh besarnya nilai koefisien regresi secara parsial dengan variabel bebas yang diteliti. Yaitu seperti yang dilihat pada tabel 6 berikut ini:

**Tabel 6**  
**Koefisien Regresi Variabel Bebas Secara Parsial Terhadap Variabel Terikat.**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.245	8.543		3.306	.003
	Pengawasan	.632	.159	.595	3.983	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Data Lampiran, 2022

Dari tabel 6 maka dapat dibuktikan kebenaran hipotesis yang penulis ajukan secara parsial dengan ketentuan :

- a. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  bahwa variabel bebas dapat menerangkan bahwa benar terdapat pengaruh antara 2 variabel yang diteliti.
- b. Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  bahwa variabel dapat menerangkan tidak terdapat pengaruh antara 2 variabel yang diteliti.

Uji t ini dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  pada signifikan 5% ( $\alpha = 0,05$ )

$$\begin{aligned} t_{tabel} &= \alpha/2 : n-k-1 \\ &= 0,05/2 : 31 - 1 - 1 \\ &= 0,025 : 29 \\ &= 2,045 \end{aligned}$$

Maka berdasarkan hasil pengujian pada variabel pengawasan (X) dengan menggunakan bantuan SPSS diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3,983. Maka bila dibandingkan pada  $t_{tabel}$  pada signifikan  $\alpha = 5\%$ , yakni sebesar 2,045 dapat dilihat bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3,983 > 2,045$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel X atau variabel pengawasan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas

karyawan bagian produksi PT. Riau Graindo Pekanbaru. Hal ini berarti jawaban hipotesis penelitian ini  $H_a$  diterima dan  $H_o$  di tolak.

**Koefisien Determinasi  $R^2$**

Apabila nilai  $R$  mendekati + 1 maka secara bersama-sama variabel-variabel bebas tersebut mempunyai hubungan positif yang kuat. Berikut hasil dari pengolahan data dengan menggunakan bantuan SPSS yang dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 7**  
**Hasil Output SPSS.**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.595 <sup>a</sup>	.354	.331	4.34632
a. Predictors: (Constant), Pengawasan				
b. Dependent Variable: Produktivitas				

Sumber : Data Lampiran, 2022

Dari tabel 7 diperoleh nilai R. Square ( $R^2$ ) sebesar 0,354 (35,4%) ini menerangkan bahwa variabel pengawasan memberikan sumbangan pengaruh terhadap produktivitas karyawan bagian produksi PT. Riau Graindo Pekanbaru sebesar 35,4%. Sedangkan sisanya sebesar 64,6% menggambarkan variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

**PENUTUP**

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 terhadap produktivitas karyawan bagian produksi PT. Riau Graindo Pekanbaru. Selain itu, penulis juga akan memberikan saran-saran sebagai implikasi dari hasil penelitian ini yang kiranya bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

**Kesimpulan**

1. Berdasarkan hasil penelitian melalui analisis deskriptif pada variabel pengawasan pada PT. Riau Graindo Pekanbaru, ditemukan tanggapan responden dengan nilai rata-rata sebesar 3,58 termasuk dalam kategori setuju sedangkan pada variabel produktivitas kerja karyawan berada pada kategori setuju dengan nilai rata-rata sebesar 3,88.
2. Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian produksi PT. Riau Graindo Pekanbaru, hal ini terbukti berdasarkan uji t ditemukan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3,983 > 2,045$ ).
3. Besarnya pengaruh variabel pengawasan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan, adalah sebesar 0,354 (35,4%) hal ini terbukti berdasarkan hasil uji determinasi dimana diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,354.

**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.

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.
- Iskandar, I. 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 Penelolitian 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.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta
- Umar, Husein 2013, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, PT. Raja Grafindo Group: Jakarta