PERAN PENGAWASAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PANEN DI SEKTOR PERKEBUNAN

Iskandar¹ & Risman²

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau
Jln. HR. Subrantas No. 57 Km 12,5 Panam-Pekanbaru
E-mail : iskandar@lecturer.stieriau-akbar.ac.id
E-mail : risman@lecturer.stieriau-akbar.ac.id

Abstract: The purpose of this study is to determine the role of supervision in improving the performance of harvest employees in the plantation sector, a case study at PT ABC. To achieve this goal, a study 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 supervision variable (X) using SPSS assistance, the t-count was greater than the t-table ($5.827 > 2,000$). Thus, it can be concluded that the X variable or supervision variable has a positive and significant influence on the work productivity of harvest employees in the plantation sector. The value (R^2) = $(0.601 \times 0.601 = 0.361)$ or 36.1%, so the percentage of 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 examined in this study. The recommendation that can be submitted is that work supervision of employees must be further improved because from the respondents' answers about work corrections from leaders, they are always constructive rather than blaming, getting the lowest response with an average of 3.26 on the statement quite agree, so it can be said that supervision must be a top priority for employees.

Keywords: Supervision and Productivity.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu aset perusahaan yang utama, selain yang di dukung oleh sumber daya yang berkualitas, keberhasilan tujuan perusahaan juga di dukung 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. Kesehatan yang buruk akan mengakibatkan kecenderungan tingkat absen yang tinggi dan produksi yang rendah. Adanya program kesehatan 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 2020 – 2024

Tahun	Luas (Ha)	Produksi		Persentase (%)
		Target (Kg)	Realisasi (Kg)	
2020	904	20.649.564	18.825.480	91%
2021	904	25.682.504	16.727.339	65%
2022	904	19.919.997	17.669.660	89%
2023	904	24.877.460	22.033.580	89%
2024	904	25.347.239	21.702.830	86%

Sumber : PT XYZ, 2025

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 :

- Kurangnya pengawasan terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan seperti pimpinan tidak tegas kepada karyawan yang tidak melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik.

- 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.
- 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 :

- Pemanen diwajibkan melakukan finger print sebelum melakukan pekerjaan dan ditemukan masih ada karyawan panen yang melanggar aturan yang sudah ada
- Melakukan absensi manual kepada pemanen disaat apel pagi/master pagi sebelum melakukan pekerjaan
- Mendampingi pemanen saat melakukan pekerjaan dilapangan dan melakukan absen manual

4. Memastikan kembali pemanen melakukan finger print kembali disaat pekerjaan selesai dan akan pulang.

Tabel 2
Rekap Kehadiran Karyawan Panen PT. XYZ Muara Bungo Jambi

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Efektif	Total Hari Efektif Pertahun	Rekap Kehadiran (Hari)			Jumlah Ketidakhadiran	Persentasi %
				Sakit	Izin	Alfa		
2020	32	299	9.568	67	43	868	978	10.226%
2021	39	302	11.778	58	72	888	1.018	8.64%
2022	45	302	13.590	80	133	768	981	7.22%
2023	63	301	18.963	76	156	2.123	2.355	12.42%
2024	62	300	18.972	89	163	2.779	3.031	15.98%

Sumber : PT XYZ, 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat diterangkan bahwa jumlah keseluruhan ketidakhadiran karyawan setiap tahunnya berfluktuatif bahkan ada kecenderungan mengalami peningkatan di setiap tahunnya. Bahkan di tahun 2024 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 latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis mengemukakan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah Pengawasan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan panen PT.XYZ.

TINJAUAN PUSTAKA
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, *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*

Volume 16, Nomor : 1, 27 Juni 2025

jelas akan mengakibatkan lambatnya atau bahkan tidak tercapainya sasaran dan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut (Schermerhorn dalam Iskandar, 2018) 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.

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.

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.

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 membedakan 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

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*).

Jenis-Jenis Produktivitas

Menurut Hariyani (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 berbagi 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 lingkungan nya (kreatif, imaginative, dan inovatif).
- h) Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

METODE PENELITIAN

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.

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).

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.

Analisa Data

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.

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.

HASIL PENELITIAN
Regresi Linier Sederhana

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

Tabel 3
Uji Regresi Linier Sederhana

		Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	29,230	5,640		5,183
	Pengawasan	,615	,105	,601	5,827

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Data Olahan SPSS 21, 2025

Berdasarkan hasil dari pengolahan data yang disajikan pada tabel 5.40 diatas, maka didapat persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX \text{ dimana}$$

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

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 :

H₀ : Tidak ada pengaruh signifikan variabel bebas pengawasan (X) secara mandiri terhadap variabel terikat yaitu produktivitas (Y).

H_a : Ada pengaruh signifikan variabel bebas pengawasan (X) secara mandiri terhadap variabel terikat yaitu produktivitas (Y).

Pengujian dilakukan dengan melihat nilai t_{hitung} yang dihasilkan analisis linier sederhana, yaitu :

- a. Jika nilai t_{hitung} < t_{tabel} maka H₀ diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel bebas (X) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).
- b. Jika nilai t_{hitung} > t_{tabel} maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel bebas (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Untuk nilai t tabel dapat dilihat pada tabel t dengan df n-k-1= 60, sehingga didapat nilai t_{tabel} 2,000 maka dari tabel 5.38 dapat dijelaskan bahwa dikarenakan nilai t_{hitung} (5,827) lebih

besar dari nilai t_{tabel} (2,000) dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya pengawasan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan panen PT XYZ.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya persentase sumbangan atau kontribusi variabel bebas kesehatan dan keselamatan kerja (X) terhadap variabel terikat produktivitas (Y). Hasil koefisien determinasi dapat kita lihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4
Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,601 ^a	,361	,351	3,909
a. Predictors: (Constant), Pengawasan				
b. Dependent Variable: Produktivitas				

Sumber : Data Olahan SPSS 21, 2025

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.

PENUTUP

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.
- 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, 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Akademi Kebidanan Internasional Pekanbaru. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika*, 8(2), 224-230.
- Iskandar, I, 2024. Dampak Kinerja Pengelola Berdasarkan Kepuasan Wisatawan. *Jurnal Daya Saing*, 10(2), 388-393.
- Iskandar, I. 2022. Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Panen PT XYZ. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 13(3), 313-327.
- 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. Fakutas 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 Peneloitian 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 Menaikkan Pangsa Pasar*, Cetakan keempat, Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Umar, Husein 2011, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, PT. Raja Grafindo Group: Jakarta.