



**PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP PENINGKATAN
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. SIMPATIK CITRA ADI SARANA
UNAAHA KABUPATEN KONAWE**

Bindarto

Universitas Lakidende Unaaha

(Naskah diterima: 1 Maret 2020, disetujui: 25 April 2020)

Abstract

This study aims to analyze the effect of supervision on increasing employee productivity at PT Simpatik Citra Adi Sarana Unaaha Konawe District. Data collection methods used are the method of observation, documentation, and questionnaires. The analytical method used is a simple linear regression analysis. Based on the discussion of the results of research that has been done, conclusions can be drawn relating to the effect of supervision on increasing employee productivity of PT Simpatik Citra Adi Sarana Unaaha Konawe Regency that the influence of supervision has a role and relationship to increasing employee productivity at PT Simpatik Citra Adi Sarana Unaaha Konawe Regency.

Keywords: Supervision, productivity

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengawasan terhadap peningkatan produktivitas karyawan pada PT Simpatik Citra Adi Sarana Unaaha Kabupaten Konawe. Metode pengumpulan data yang di gunakan adalah metode observasi, dokumentasi,dan kuesioner. Metode analisis yang di gunakan adalah Analisis regresi linear sederhana. Berdasarkan pembahasan dari hasil penelitian yang telah di lakukan dapat di tarik kesimpulan yang berhubungan dengan pengaruh pengawasan terhadap peningkatan produktivitas karyawan PT Simpatik Citra Adi Sarana Unaaha Kabupaten Konawe bahwa pengaruh pengawasan mempunyai peranan dan hubungan terhadap peningkatan produktivitas karyawan pada PT Simpatik Citra Adi Sarana Unaaha Kabupaten Konawe.

Kata Kunci: Pengawasan, Produktivitas

I. PENDAHULUAN

Dengan perkembangan zaman yang semakin maju dan didukung oleh perkembangan teknologi yang

mutakhir, maka kehidupan usaha mengalami persaingan yang semakin ketat. Pada umumnya tujuan perusahaan adalah bagaimana mengembangkan dan mempertahankan usaha-

nya serta berupaya untuk mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya demi mendukung tujuan jangka panjang perusahaan. Untuk mengembangkan usahanya yaitu dengan melebarkan sayap perusahaan agar menjadi lebih besar. Perlu disadari bahwa pelaksanaan pembangunan dibidang ekonomi yang didasarkan demokrasi ekonomi kerakyatan telah menekankan bahwa sektor industri harus memegang peranan penting dalam menunjang pembangunan Nasional. Maka perlu ada kebijakan-kebijakan dan langkah-langkah untuk melibatkan masyarakat secara aktif serta mendayagunakan secara maksimal seluruh sumber daya yang tersedia. Disamping itu juga, pembangunan ekonomi juga diarahkan untuk lebih memotivasi para pengusaha kecil melalui penyertaan, pembinaan dan pembangunan usaha serta berusaha untuk meningkatkan produktifitas tenaga karyawan.

Untuk mengatasi hal tersebut maka maka sumber daya manusia dalam suatu organisasi mempunyai peranan penting, karena tujuan dalam suatu organisasi perusahaan dapat berjalan baik dan berhasil atau tidak tergantung dari faktor manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi perusahaan yang bersangkutan. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai

tujuan yang telah ditetapkan, pimpinan perlu menggerakkan serta memantau karyawannya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang di milikinya. Pengawasan yang di lakukan oleh pimpinan di arahkan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Pengawasan adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan produktivitas karyawan. Peningkatan produktivitas karyawan harus dilaksanakan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan produktivitas karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi Peningkatan produktivitas karyawan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dengan produktivitas yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

Dengan pengalaman dan latar belakang tingkat pendidikan yang sesuai dengan jenis pekerjaannya, maka karyawan akan memiliki kompetensi yang sesuai yang akan menentukan berhasil tidaknya perusahaan tersebut. Dengan kompetensi yang tinggi dimiliki oleh seorang karyawan dalam suatu perusahaan tentu hal ini akan menetukan kualitas karyawan yang dimiliki yang pada akhirnya akan menetukan tinggi rendahnya produktivitas karyawan itu sendiri.

Produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan jumlah input dan output yang dihasilkan oleh karyawan dalam bentuk produk atau jasa. Untuk mendapatkan tingkat produktivitas yang tinggi, maka perusahaan harus melihat kualitas karyawan yang di milikinya. Semakin tinggi kualitas karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut maka tingkat produktivitas meningkat pula.

Karyawan PT. Simpatik Citra Adi Sarana Unaaha Kabupaten Konawe. Pendidikan formal yang dimiliki karyawan akan turut meningkatkan kemampuan dan penguasaan akan pekerjaannya yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas kerja yang baik. Karyawan yang berpendidikan tinggi sering kali di anggap lebih berpotensi dan produktif di banding yang berpendidikan rendah. Meningkat bahwa karyawan yang produktif sangat di perlukan agar kegiatan utama perusahaan dapat berjalan dengan baik maka perekutan karyawan harus dilakukan dengan hati-hati, karena produktivitas kerja akan mendasari kegiatan dalam hal pengembangan karier, hal ini di lihat dari kemampuannya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. PT. Simpatik Citra Adi Sarana Unaaha adalah perseroan terbatas yang bergerakdi bidang penjualan (Kursi. Lemari, dan alat-alat elektro-

nik). Maka PT Simpatik Citra Adi Sarana Unaaha senantiasa dituntut untuk dapat menyiapkan pelayanan yang maksimal dan memberikan pelayanan yang memuaskan (*customer satisfactio*) tetapi juga berorientasi pada nilai (*customer value*). Untuk dapat memperoleh tersebut tentunya harus memiliki karyawan yang mempunyai kualitas dan kompetensi yang memadai untuk dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi serta dapat menjawab berbagai tantangan pekerjaan. Untuk memperoleh produktivitas karyawan yang tinggi PT SimpatikCitra Adi Sarana Unaaha dalam memilih karyawan untuk bekerja perlu mempertimbangkan latar belakang tingkat pendidikan serta kompetensi yang di miliki oleh calon-calon karyawannya.

Fenomena yang terjadi saat ini adalah dari 220 jumlah karyawan yang ada sebagian besar produktivitas kerja karyawan masih rendah ini disebabkan karena pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan masih kurang sehingga mengakibatkan tingkat volume penjualannya menurun Hal ini dapat dilihat dari pengamatan selama prapenelitian serta hasil wawancara kami dengan karyawan PT Simpatik Citra Adi Sarana Unaaha Kabupaten Konawe.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dan pengamatan di lapangan, maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian tentang ‘**Pengaruh Pengawasan Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyaawan Pada PT Simpatik Citra Adi Sarana Unaaha Kabupaten Konawe**’.

II. KAJIAN TEORI

Pengertian Pengawasan

Pengawasan adalah aktivitas yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki. Certo dalam Maman Ukas (2004:337) mengatakan bahwa *Controlling is the process manager go trough to control*” Sementara Waman Ukas (2004: 337) menyatakan bahwa pengawasan adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan untuk memantau ,mengukur dan bila perlu melakukna perbaikan atas pelaksanaan pekerjaan sehingga apa yang telah direncanakan dapat dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

Sujamto dalam Ulbert Silalahi (2002: 177) lebih tegas mengatakan pengendalian adalah segala usaha atau kegiatan untuk menjamin dana mengarahkan agar pekerjaan yang sedang dilaksanakan dapat berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan

atau hasil yang dikehendaki serta sesuai pula dengan segala ketentuan dan kebijakan yang berlaku.

Harold Kontz dalam Hasibuan (2001:

41) *Control is the measurement and correction in order to make sure that enterprise objectives and the plans devised to attains are accomplished.* Artinya pengawasan adalah pengukuran dan perbaikan terhadap pelaksanaan kerja bawahan, agar rencana - rencana yang telah dibuat untuk mencapai tujuan dapat terselenggara. Menurut Justine Sirait (2006: 6) menjelaskan bahwa kegiatan – kegiatan yang biasa dilakukan dalam proses pengendalian berupa observasi terhadap kegiatan–kegiatan dengan perencanaan. Disamping itu juga melakuakan koreksi–koreksi terhadap penyimpangan yang terjadi selama rencana sedang dilaksanakan. Tampaknya keempat fungsi manajemen yang telah diuraikan tadi, merupakan hal yang sifatnya umum dan mendasar bagi setiap manager disemua bidang. Disamping adanya fungsi – fungsi manajemen tadi, maka seorang manajemen personal harus memiliki kemampuan dalam fungsi – fungsi operasional. Fungsi operasional tersebut adalah perolehan pegawai, pengembangan, pemberian imbalan, integrasi, dan pemutusan hubungan kerja.

Menurut Ernie dan Kurniawan (2005: 11) fungsi pengawasan menitik beratkan pada pokok – pokok sebagai berikut:

1. Mengevaluasi keberhasilan dalam mencapai tujuan dan target bisnis sesuai dengan indikator yang telah ditetapkan.
2. Mengambil langkah dan koreksi atas penyimpangan yang mungkin ditentukan
3. Melakukan beberapa alternative solusi atas berbagai masalah yang terkait dengan pencapaian tujuan dan target bisnis

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah proses untuk menjaga agar kegiatan terarah menuju pencapaian tujuan seperti yang direncanakan dan bila ditemukan penyimpangan-penyimpangan diambil tindakan koreksi.

Tujuan Cara Dan Standar Pengawasan.

Pengawasan mempunyai arti penting bagi setiap perusahaan Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif) sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Sementara berkaitan dengan tujuan pengawasan, Manan Ukas (2004:337) mengemukakan:

1. Mensuplai pegawai-Pegawai manajemen dengan informasi yang tepat, teliti dan

lengkap tentang apa yang akan dilaksanakan

2. Memberi kesempatan pada pegawai dalam melaksanakan rintangan- rintangan yang akan menganggu produktivitas kerja secara teliti dan mengambil langkah-langkah yang tepat untuk menghapuskan atau mengurangi gangguan-gangguan yang terjadi.
3. Setelah kedua hal di atas telah dilaksanakan, kemudian para pegawai dapat membawa kepada langkah terakhir dalam mencapai produktivitas kerja yang maksimum dan pencapaian yang memuaskan dari pada hasil-hasil yang di harapkan.

Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas secara umum diatikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barangatau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang) Ernia Tisnawati dan Kurniawan (2006 : 369) menjelaskan pengertian produktivitas yaitu ukuran sampai sejauh mana sebuah kegiatan mampu mencapai target kuantitas dan kualitas yang telah di tetapkan, Dewan produktivitas Nasional dalam Husein Umar (2003:9) menjelaskan produktivitas mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Terdapat beberapa ciri pegawai yang produktif menurut Dale Tempe dalam Husein Umar (2003:12) yaitu:

1. Cerdas dan dapat belajar dengan relatif cepat
2. Kompetensi secara profesional
3. Kreatif dan inovatif
4. Memahami pekerjaan
5. Belajar dengan cerdas, menggunakan logika, efisien, tidak mudah macet dalam pekerjaan
6. Selalu mencari perbaikan-baikan tetapi tahu kapan harus berhenti.
7. Dianggap bernilai oleh atasannya.
8. Memiliki catatan prestasi baik
9. Selalu meningkatkan diri.

Peranan Fungsi Pengawasan Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan

Pengawasan adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan untuk memantau, mengukur dan bila perlu melakukan perbaikan atas pelaksanaan pekerjaan sehingga apa yang telah direncanakan dapat dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Produktivitas kerja adalah sejumlah produksi baik berupa barang maupun jasa yang dihasilkan oleh karyawan dibandingkan dengan waktu yang diperlukan untuk menghasilkan produk atau jasa tersebut.

but. Pengawasan memberikan peranan terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

Sedangkan produktivitas karyawan, hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Rawianto dalam Edy Sutrisno (2011:209) bahwa produktivitas tenaga kerja dipengaruhi beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi. Gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen dan prestasi.

III. METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Simpatik Citra Adi Sarana Unaaha, dengan subjeknya adalah seluruh Karyawan yang ada di PT. SimpatikCitra Adi Sarana Unaaha Kabupaten Konawe

Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi enurut Sugiono (2011: 117-118). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulan. populasi dalam

penelitian ini adalah seluruh Karyawan dan Pimpinan Perusahaan Simpantik Citra Adi Sarana Unaaha Kabupaten Konawe Tahun 2015, yang berjumlah 220 orang.

3.2.2. Sampel

Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan proporsional random sampling dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N.d^2 + 1}$$

Dimana:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah Populasi

d^2 = Presisi yang ditetapkan

Jumlah karyawan $N = 220$ dengan tingkat presesi (d^2) = 10 %

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{N.d^2 + 1} \\ &= \frac{220}{220(0,1)^2 + 1} \\ &= \frac{220}{3,2} \end{aligned}$$

= 68,75 atau 69 (Jonatan Sarwono, 2006:120)

Maka jumlah sampel yang digunakan 68,75 atau 69 responden

Jenis dan sumber data

Jenis Penelitian

- Data kuantitatif yaitu data yang berupa angka-angka seperti umur, jumlah karyawan dan hasil tanggapan responden atas

sejumlah pernyataan yang berhubungan dengan variabel penelitian pada PT Simpatik Citra Adi Sarana Unaaha Kabupaten Konawe

- Data Kualitatif yaitu data tentang informasi pimpinan dan karyawan meliputi sejarah organisasi, struktur organisasi, uraian tentang pengawasan dan peningkatan produktivitas karyawan pada PT Simpatik Citra Adi Sarana Unaaha Kabupaten Konawe.

Sumber Data

- Data primer adalah data yang bersumber dari responden sampel, yaitu seluruh karyawan pada PT Simpatik Citra Adi Sarana Unaaha Kabupaten Konawe
- Data sekunder adalah data yang bersumber dari dokumentasi pada PT. Simpatik Citra Adi Sarana Unaaha Kabupaten Konawe.

Metode pengumpulan data

- Wawancara, merupakan teknik pengumpulan data menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subyek penelitian, dalam hal ini peneliti melakukan wawancara dengan karyawan PT. Simpatik Citra Adi Sarana Unaaha Kabupaten Konawe.
- Dokumentasi, yaitu mencatat atau mengambil data yang telah didokumentasikan.
- Kusioner merupakan teknik pengambilan data yang menggunakan sejumlah pernyata-

an tertulis kepada respondent untuk dijawab atau ditanggapi, pendistribusian kuesioner ini dilakukan secara langsung kepada responden yaitu Karyawan PT. Simpatik Citra Adi Sarana Unaaha Kabupaten Kona-we.

Metode pengukuran data

Skala Likert

Menurut Sugiono (2005:73), menjelaskan bahwa skala likert di gunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekolompok orang tentang suatu p-nomena yang terjadi.

Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Untuk menguji kuisioner instrumen penelitian maka di gunakan uji Validitas yaitu suatu instrumen dalam penelitian ini dapat dikatakan valid apa bila mampu mengukur apa yang ingin di ukur dan dapat mengungkapkan data dan variabel – variabel yang di teliti secara konsisten. Uji validitas di lakukan dengan kriteria pengujian menggunakan korelasi *product moment pearson*. Instrument di katakan valid jika nilai $r \geq 0,30$ dengan derajat signifikan 0,05.

2. Uji Reliabilitas

Jika alat ukur telah dinyatakan valit, selanjutnya reabilitas alat ukur tersebut di uji

reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu insrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat di gunakan sebagai alat pengumpul data yang tidak bersifat terdensius atau mengarahkan respondent memilih jawaban – jawaban tertentu, (R.Gunawan Sidarmanto, 2005: 8 B).

Metode pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner. Untuk memudahkan perhitungan, menurut Imam Gosali (2005:42).SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik alpha suatu konstruk atau variabel di katakan variabel jika memberikan nilai alpa Crombach Penilaian jawaban responden dalam kuisioner untuk variabel pengawasan dihitung dengan skor sebagai berikut: sangat setuju diberi skor 5, setuju diberi skor, cukup di beri skor 3, kurang setuju diberi skor 2, tidak setuju diberi skor 1.

Sedangkan penilaian jawaban responden dalam kuesioner peningkatan produktivitas karyawan dihitung dengan skor sebagai berikut tidak setuju diberi skor 1,kurang setuju diberi skor 2, cukup diberi skor 3, setuju diberi skor 4, sangat setuju diberi skor 5.

Metode Analisis data

Data yang telah diperoleh dilapangan dianalisa secara kuantitatif dimana data dipe-

roleh secara terbuka dahulu yang dijumlahkan dibandingkan dengan jumlah yang diharapkan dan diperoleh persentase. Dan diklasifisikan sehingga merupakan sasaran urut data, selanjutnya dibuat tabel dan proses lebih lanjut menjadi perhitungan untuk mengambil kesimpulan. Adapun analisa yang digunakan Regresi Linear Sederhana.

Dengan rumus:

$$\hat{Y} = a + bx \text{ (Sugiono 2003:244)}$$

Keterangan:

a = Subjek dari variabel independ

b = Nilai konstanta harga y jika x = 0

b = Nilai arah yang menunjukkan peningkatan (+) atau nilai penurunan (-) variabel independen

n = jumlah respondent

Untuk mencari nilai a dan b digunakan rumus:

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$b = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

(Sugiono, 2010:261)

Selanjutnya untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel X dan variabel Y, maka digunakan analisis korelasi product moment dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt[n]{(\sum X^2 - (\sum X)^2)(\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

(M. Iqbal, 2001:2)

Definisi Operasional Variabel

- 1) Pengawasan adalah aktivitas yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki. Adapun Indikator –Indikator Pengawasan yaitu:
 1. Pengawasan melalui peninjauan pribadi
 2. Pengawasan melalui laporan lisan
 3. Pengawasan melalui laporan tertulis
 4. Pengawasan melalui laporan kepada hal-hal yang bersifat khusus.

- 2) Produktivitas adalah ukuran sampai sejauh mana sebuah kegiatan mampu mencapai target kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan, untuk mengukur produktivitas kerja perlu suatu indikator yaitu sebagai berikut :

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu
6. Efisiensi

IV. HASIL PENELITIAN

Sejarah Berdirinya PT. Simpatik Citra Adi Sarana Unaaha Kab.Konawe.

Awal berdirinya PT Simpatik Citra Adi Sarana Unaaha Kabupaten Konawe didirikan pada tanggal 29 September 2009 dibawah

pimpinan Bapak Salmon adalah salah satu pimpinan pertama sampai pada tanggal 28 Juni tahun 2010. Pada tanggal 28 Juni 2010 terjadi pergantian pimpinan dimana proses pergantian berdasarkan penunjukan langsung dari kepala unit PT Simpatik Citra Sarana Sultra di Kedari menunjuk Bapak Megar SP sebagai pimpinan kedua, pada tanggal 28 juni tahun 2010 sampai 13 Maret 2012 terjadi proses pergantian pimpinan dan juga berdasarkan penunjukan kepala unit. Menunjuk Bapak Nasruddin. SP. Sebagai pimpinan ketiga Dari ketiga perubahan pimpinan tersebut perusahaan masih berstatus pos. Selanjutnya pada tanggal 7 juni 2014 terjadi perkembangan dan mengalami perubahan status dari status pos menjadi cabang dibawah pimpinan Nasruddin, SP. Sampai sekarang.

Struktur organisasi PT Simpatik Citra Adi Unaaha Kabupaten Konawe**a. Visi**

1. Menjadikan perusahaan yang terbaik dan terbesar di bidangnya dimana unit bisnis itu berada.
2. Menjadikan perusahaan yang dapat memberikan benefit kepada para Stoke Holder: Karyawan, Pemegang Saham, Supplier, Pelanggan dan masyarakat

3. Menciptakan karyawan yang berbudaya, berwawasan luas, bermartabat dan menjadi sejahtera.

b. Misi

1. Memabangun jaringan unit bisnis di seluruh kota potensial di Indonesia.
2. Menjadikan unit bisnis selalu sehat, efektif dan efisien.
3. Menyediakan kebutuhan akan barang yang lengkap dan berkualitas
4. Memberikan kualitas pelayanan, kemudahan dan kepedulian terhadap konsumen sebagai mitra usaha yang utama.

c. Moto

Tercepat, terbaik dan terpercaya.

d. Target

1. Menjadikan Simpatik Uaaaha sebagai cabang yang sehat dan profit.
2. Pencapaian omzet 100 % perbulan
3. Pencapaian Collektor minimal 95 % perbulan
4. Jadikan hidup karyawan lebih baik
5. Bagi bonus setiap tahun

Uji Validitas

Uji Validitas di lakukan dengan menggunakan koefisien korelasi product moment dengan nilai valid jika $r \geq 0,30$ pada taraf

signifikan 5 %. Hasil uji validitas instrumen diuraikan pada tabel berikut:

Rekapitulasi hasil uji validitas instrumen penelitian

Variabel penelitian	Indikator variabel	Butir item	Koefisien korelasi (r)	Sig probabilitas	Kriteria
Pengawasan	Pengawasan melalui peninjauan pribadi (X ₁)	X _{1.1}	0.373	0.002	Valid
		X _{1.2}	0.575	0.000	Valid
	Pengawasan melalui laporan lisan (X ₂)	X _{2.1}	0.574	0.000	Valid
	Pengawasan melalui laporan tertulis (X ₃)	X _{3.1}	0.471	0.000	Valid
	Pengawasan melalui hal-hal yang bersifat khusus (X ₄)	X _{4.1}	0.425	0.000	Valid
Produktivitas karyawan	Kemampuan (Y ₁)	Y _{1.1}	0.595	0.000	Valid
	Meningkatkan hasil yang dicapai (Y ₂)	Y _{2.1}	0.587	0.000	Valid
	Semangat kerja (Y ₃)	Y _{3.1}	0.506	0.000	Valid
	Pengembangan Diri (Y ₄)	Y _{4.1}	0.515	0.000	Valid
	Mutu (Y ₅)	Y _{5.1}	0.541	0.000	Valid
	Efisiensi (Y ₆)	Y _{6.1}	0.378	0.001	Valid

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian dikatakan reliabel jika dapat diinginkan untuk mengukur variabel berulang kali akan menghasilkan data yang sama atau hanya sedikit bervariasi. Uji reliabilitas untuk menguji konsistensi instrumen menggunakan koefisien *alpha crombach*. Instrumen yang telah memiliki tingkat keandalan atau reliabilitas yang

dapat diterima jika nilai koefisiennya reliabilitas yang diukur adalah $\geq 0,60$ atau 60 %. Pengujian reabilitas dalam penelitian ini dapat di lihat pada tabel:

Rekapitulasi hasil uji reabilitas instrumen penelitian

Variabel penelitian	Alpha Crombach (α)	Kriteria
Pengawasan (x)	0,674	Reliabel
Produktivitas karyawan (y)	0,696	Reliabel

Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Jawaban Responden atas Variabel Bebas (x)

Variabel penelitian	Indikator variabel	Item	Jawaban Responden								
			SS		S		CK		KS		TS
			f	%	f	%	f	%	f	%	f
Pengawasan	Pengawasan melalui peninjauan pribadi (X ₁)	X _{1,1}	20	28,99	26	3,768	21	30,43	2	42,89	0
		X _{1,2}	13	18,84	21	30,43	21	30,43	13	18,84	1
		Mean variabel (X ₁) = 225									
	Pengawasan melalui laporan lisan (X ₂)	X _{2,1}	9	13,04	31	44,92	23	33,33	5	7,24	1
	Mean Variabel (X ₂) = 249										
	Pengawasan melalui laporan tertulis (X ₃)	X _{3,1}	4	5,80	22	26,08	29	36,23	12	17,39	2
	Mean Variabel (X ₃) = 221										
	Pengawasan melalui laporan kepada hal-hal yang bersifat khusus (X ₄)	X _{4,1}	7	10,45	25	36,23	29	42,03	6	8,60	2
		X _{4,2}	12	17,39	22	31,88	20	28,99	15	21,74	0
	Mean Variabel (x ₄) = 237										
Jumlah (X ₁ ,X ₂ , X ₃ ,X ₄) = 932											
Mean Variabel (x) = 23,30											

Berdasarkan tabel di atas dapat di lihat bahwa Indikator yang paling dominan yang mempengaruhi peningkatan produktivitas karyawan PT Simpatik Citra Adi Sarana Unaaha Kabupaten Konawe. Adalah Indikator pengawasan melalui laporan lisan hal ini

terlihat dari keseluruhan indikator dengan jumlah skor tertinggi adalah indikator pengawasan melalui laporan lisan dengan jumlah skor 249. Sedangkan mean variabel dengan nilai rata-rata 23,30 %.

Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Jawaban Responden atas Variabel Terikat (y)

Variabel penelitian	Indikator variabel	Item	Jawaban responden								
			SS		S		CK		KS		TS
			f	%	f	%	f	%	f	%	f
Produktivitas karyawan	Kemampuan (Y ₁)	Y _{1.1}	0	0	28	40,57	35	50,72	6	8,69	0
			Mean Variabel (Y ₁) = 229								
	Meningkatkan hasil yang di capai (Y ₂)	Y _{2.1}	6	8,69	31	44,92	25	36,23	7	10,14	0
	Mean Variabel (Y ₂) = 243										
	Semangat kerja (Y ₃)	Y _{3.1}	0	0	22	31,88	39	56,52	8	11,59	0
	Mean variabel (Y ₃) = 221										
	Pengembangan diri (Y ₄)	Y _{4.1}	0	0	17	24,63	37	53,62	15	21,74	0
	Mean Variabel (Y ₄) = 209										
	Mutu (Y ₅)	Y _{5.1}	0	0	15	21,73	43	62,31	11	15,94	0
	Mean Variabel (Y ₅) = 211										
		Y _{6.1}	0	0	8	11,59	41	59,42	20	28,98	0
Mean Variabel (Y ₆) = 195											
Jumlah (Y ₁ , Y ₂ , Y ₃ , Y ₄ , Y ₅ , Y ₆) = 1,308											
Mean Variabel (Y) = 21,80											

Berdasarkan tabel di atas dapat di lihat indikator yang paling dominan yang mempengaruhi peningkatan produktivitas karyawan PT Simpatik Citra Adi sarana Unaaha Kabupaten Konawe adalah indikator peningkatan hasil yang di capai , dengan jumlah skor 243, indikator yang kurang mempengaruhi peningkatan produktivitas adalah indikator efisiensi, hal ini terlihat dari keseluruhan indikator. Indikator efisiensi yg merupakan indikator yang memperoleh skor 195. Dengan Nilai rata – rata dari semua indikator variabel 21,80 %

Perhitungan Regresi Linier Sederhana

1. Model Persamaan Regresi

Maka persamaan regresi dirumuskan $\hat{Y} = 15,099 + 0,181X$. Interpretasi dan persamaan di atas adalah sebagai berikut B = 15,099 bertanda positif artinya terdapat hubungan yang searah antara fungsional pengawasan dan peningkatan produktivitas karyawan pada PT Simpatik Citra Adi sarana Unaaha Kabupaten Konawe.

2. Koefisien Korelasi Sederhana (r)

Nilai koefisien korelasi sebesar 0,239 menunjukan adanya hubungan yang kuat antara Pengaruh pengawasan terhadap pening-

katan produktivitas karyawan PT Simpatik Citra Adi Sarana Unaaha Konawe.

3. Koefisien Determinasi (r^2)

Nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,057 artinya peningkatan produktivitas karyawan PT Simpatik Citra Adi Sarana Unaaha Kabupaten Konawe pengaruh pengawasan berperan sebesar 5,7% dan sisanya sebesar 94,3% dipengaruhi faktor lain yang tidak menjadi variabel dalam penelitian.

4. Analisis Uji-t

Berdasarkan lampiran 9 maka diperoleh nilai t sebesar 2,013 dengan tingkat signifikan α diperoleh sebesar 0,048 yang berarti lebih kecil dari taraf nyata 0,05 atau 5%, dengan demikian H_1 diterima atau hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima. Artinya bahwa pengaruh pengawasan mempunyai peranan yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan PT Simpatik Citra Adi Sarana Unaaha Kabupaten Konawe.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear sederhana, diperoleh persamaan $\hat{Y} = 15,099 + 0,181X$. Dari persamaan regresi tersebut diketahui konstanta adalah 15,099 dan nilai koefisien regresi 0,81 ini dapat diartikan bahwa pengaruh pengawasan mempunyai pengaruh terhadap peningkatan produktivitas

karyawan. Apabila pengaruh pengawasan tidak berubah atau nilai X sama dengan nol maka peningkatan produktivitas karyawan nilainya tetap sebesar 15.099 satuan sedangkan koefisien X pengaruh pengawasan sebesar 0,183 satuan. serta dari perhitungan tersebut diketahui nilai koefisien korelasi sederhana (r) sebesar 0,239 ini berarti bahwa hubungan anatar pengaruh pengawasan dengan peningkatan produktivitas karyawan menunjukkan hubungan positif dan kuat. Selanjutnya untuk mengetahui besarnya kontribusi pengaruh pengawasan terhadap peningkatan produktivitas karyawan dapat dilihat melalui koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,957. Angka ini menunjukkan bahwa sumbang atau kontribusi variabel pengaruh pengawasan adalah 0,057 atau 5,7 % Sedangkan 94,3 % adalah pengaruh dari faktor lain.

Berdasarkan uraian diatas, baik hasil analisis deskriptif maupun analisis regresi linear sederhana maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini mempunyai pengaruh dan hubungan antar pengawasan dengan peningkatan produktivitas karyawan pada PT Simpatik Citra Adi Sarana Unaaha Kabupaten Konawe.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pengamatan yang penulis lakukan di dukung data

yang di peroleh dari PT Simpatik Citra Adi Sarana Unaaha Kabupaten Konawe, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas, dan hubungan antara pengawasan dengan peningkatan produktivitas karyawan pada PT Simpatik Citra Adi Sarana Unaaha Kabupaten Konawe adalah kuat.

DAFTAR PUSTAKA

Daft. L. Ricard, 2002 Manajemen, Edisi Kelima Penerbit Erlangga, Jakarta

Edy Sutrisno, 2011. Budaya organisasi, Kencana Jakarta.

Edy Herjanto, 2007. Manajemen Operasi Edisi Ketiga. PT. Grasindo. Jakarta.

Gary Dessiler, 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia PT. Prenhelindo. Jakarta

George R. Terry, 1991, Dasar – Dasar Manajemen. Jakarta

Henry Simamora, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta.

Husein Umar 2003. Riset Pemberdayaan Manusia, Gramedia Jakarta.

Imam Gozali. 2005. Aplikasi Analisis Multivariante dengan SPSS Badan Penerbit LAN Semarang

Libert Silalahi. 2001. Studi tentang Administrasi, konsep teori dan dimensi Sinar baru Algesindo Bandung.

Melayu S.P. Hasibuan , 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta.

Manulang, 1996. Dasar-Dasar manajemen, Cetakan Ke-3 PT. Ghalia Indonesia

Maryoto Susilo.1998. Pengetahuan Dasar Manajemen dan Kepimpinan, Penerbit BPFE, Yogyakarta

Muh. Iqbal. Hasan, 2008. Materi Statistik (statistik Inferensif) PT Bumi Aksara Jakarta

Gunawan. R, Sidarmanto. 2005. Analisis Linear Berganda dengan SPSS edisi Pertama Cetakan Pertama Graha

Sugiono 2008. Statistik Untuk Penelitian, Alfaberta, Bandung.

Sedarmayanti, 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja Manadar Maju. Bandung

T. Hani Handoko, 1999, Manajemen, Edisi 2 Penerbit BPFE Yogyakarta

Velthezal Rival 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia dan perusahaan dari teori ke praktik, Raja Wali Pers, Jakarta.