PENGARUH SISTEM PENGAWASAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN di PT. STA (Sumber Tani Agung) LANGGA PAYUNG KECAMATAN SUNGAI KANAN

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Manajemen Bisnis

Oleh

JUNI KURNIATI
NIM. 12 230 0184

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDIMPUAN
2016

PENGARUH SISTEM PENGAWASAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN di PT. STA (Sumber Tani Agung) LANGGA PAYUNG KECAMATAN SUNGAI KANAN

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Manajemen Bisnis

Oleh

JUNI KURNIATI
NIM. 12 230 0184

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDIMPUAN

2016

PENGARUH SISTEM PENGAWASAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN di PT. STA (Sumber Tani Agung) LANGGA PAYUNG KECAMATAN SUNGAI KANAN

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Manajemen Bisnis

Oleh

JUNI KURNIATI
NIM. 12 230 0184

PEMBIMBING I

Rosnani Siregar, M. Ag
NIP. 19740626 200312 2 001

PEMBIMBING II

H. Ali Hardana, M. Si

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDIMPUAN
2016

Hal :Lampiran Skiripsi
An. **JUNI KURNIATI**
Lampiran:7 (Tujuh) Eksemplar

Padangsidimpuan, 22 September 2016
Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Di-
Padangsidimpuan

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. **JUNI KURNIATI** yang berjudul **"PENGARUH SISTEM PENGAWASAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN di PT. STA (Sumber Tani Agung) LANGGA PAYUNG KECAMATAN SUNGAI KANAN**, maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam bidang Ekonomi Syariah Konsentrasi Manajemen Bisnis pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan.

Untuk itu, dalam waktu yang tidak berapa lama kami harapkan saudara tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam sidang munaqosyah.

Demikianlah kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama dari Bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

PEMBIMBING I

ROSNANI SIREGAR, M. Ag
NIP. 19740626 200312 2 001

PEMBIMBING II

H. ALI HARDANA, M. Si

PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, bahwa saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: **Juni Kurniati**
NIM	: 12 230 0184
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan	: Ekonomi Syariah
Judul Skripsi	: **Pengaruh Sistem Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. STA (Sumber Tani Agung) Langga Payung Kecamatan Sungai Kanan.**

Dengan ini menyatakan bahwa saya menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing, dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan Kode Etik Mahasiswa IAIN Padangsidimpuan pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 4 tahun 2014 tentang Kode Etik Mahasiswa IAIN Padangsidimpuan, yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidimpuan, 24 Oktober 2016
Saya yang Menyatakan,

Juni Kurniati
NIM: 122300184

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidimpuan 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI: PENGARUH SISTEM PENGAWASAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN di PT. STA (Sumber Tani Agung) LANGGA PAYUNG KECAMATAN SUNGAI KANAN

NAMA : JUNI KURNIATI
NIM : 12 230 0184

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas
Dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Manajemen Bisnis

Padangsidimpuan, 31 Oktober 2016
Dekan

H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
NIP. 19731128 200112 1 001

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. H. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidimpuan 22733
Telp. (0634) 22080 Fax. (0634) 24022

DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

Nama : JUNI KURNIATI
Nim : 12 230 0184
Fakultas/Jurusan : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM/EKONOMI SYARIAH
Judul Skripsi : **Pengaruh Sistem Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. STA (Sumber Tani Agung) Langga Payung Kecamatan Sungai Kanan.**

Ketua

H. Fatahuddin Aziz Siregar, M. Ag
NIP. 19731128 200112 1 001

Sekretaris

Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si
NIP. 19780818 200901 1 015

Anggota

H. Fatahuddin Aziz Siregar, M. Ag
NIP. 19731128 200112 1 001

Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si
NIP. 19780818 200901 1 015

Rosnani Siregar, M. Ag
NIP. 19740626 200312 2 001

Muhammad Isa, S.T.,M.M
NIP. 19800605 201101 1 003

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah
Di : Padangsidimpuan
Hari/Tanggal : Senin, 31 Oktober 2016
Pukul : 10:00 s/d Selesai
Hasil/Nilai : 77,25 (B)
IPK : 3,23
Predikat : Amat Baik

Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih banyak ketidaksempurnaan. Hal ini disebabkan karena masih sedikitnya ilmu peneliti tentang hal tersebut, dan masih perlu mendapat bimbingan dan arahan dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Padangsidimpuan, 24 Oktober 2016

Peneliti

JUNI KURNIATI
NIM. 12 230 0184

KATA PENGANTAR

بِسۡمِ ٱللَّهِ ٱلرَّحۡمَٰنِ ٱلرَّحِيمِ

Puji dan Syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga peneliti merasakan kelapangan hati dan kejernihan pikiran dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini. Salawat dan Salam ke ruh baginda junjungan alam Nabi Muhammad SAW yang telah menyampaikan nikmat Iman dan Islam dengan penuh cinta dan kasih sayang kepada seluruh ummat di seluruh alam.

Untuk mengakhiri perkuliahan di IAIN Padangsidimpuan, maka menyusun skripsi merupakan salah satu tugas yang harus diselesaikan untuk mendapat gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Jurusan Ekonomi Syariah, Skripsi ini berjudul: **Pengaruh Sistem Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. STA (Sumber Tani Agung) Langga Payung Kecamatan Sungai Kanan.**

Dalam menyusun skripsi ini peneliti banyak mengalami hambatan dan rintangan. Namun berkat bantuan dan bimbingan dari dosen pembimbing, keluarga dan rekan seperjuangan, baik yang bersifat material maupun inmaterial, akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan. Oleh sebab itu peneliti mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Dr.H. Ibrahim Siregar, MCL. Rektor IAIN Padangsidimpuan, serta Bapak Drs. H. Irwan Saleh Dalimunthe, M.A. Wakil Rektor Bidang Akademik Dan Pengembangan Lembaga, Bapak Aswadi Lubis, S.E, M.Si. Wakil Rektor

Bidang Administrasi Umum, Perencanaan Dan Keuangan, dan Bapak Drs. Samsuddin Pulungan, M.Ag Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerja Sama.

2. Bapak H. Fatahuddin Aziz Siregar, M. Ag. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan, Bapak Darwis Harahap, M.Si. Wakil Dekan Bidang Akademik, Ibu Rosnani Siregar, M.Ag. Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, Bapak Ikhwanuddin Harahap, M.Ag Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerja Sama.
3. Ibu Rosnani Siregar, M.Ag. dan Bapak H. Ali Hardana, M. Si yang merupakan pembimbing I dan II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan dan petunjuk yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Muhammad Isa, S.T, M.M Ketua Jurusan Ekonomi Syariah dan Ibu Delima Sari Lubis, M.A Sekretaris Jurusan, serta seluruh civitas akademika IAIN Padangsidimpuan yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidimpuan
5. Bapak Kepala Perpustakaan serta pegawai perpustakaan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Suhartono, SP Manager PT. STA Sumber Tani Agung Langga Payung, serta seluruh karyawan yang telah berpartisipasi membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

7. Teman-teman ES-4 dan ES-3 Khususnya sahabat-sahabat saya Nurindom Hasibuan, Nuraini Piliang, Hawani Ritonga, Harida Zarti, Fitri Hamsani, Sajida Harahap, Ahmad Rifai Rambe, Gian Turnando, Ira Vinola Rambe, Dahriani Hasibuan, Minta Ito Harahap, Sapriani, Nur Aisyah Aritonang, Irhamni Nasution, Maulida Hapsah Nasution, Juli Hanum Harahap, Yulia Nanda Sari, Dewita, Devi Wulan Sari, ayak Habibullah, abang Risnal Zuhdi, Bere Herman Suhdi dan yang lainnya yang tidak bisa peneliti sebutkan satu-satu, yang selalu memberikan bantuan dan sebagai teman dalam diskusi di lingkungan IAIN Padangsidimpuan khususnya sahabat.
8. Teristimewa keluarga tercinta (Ayahanda H. Kolbi Marpaung, Ibunda Hj. Nurbona Harahap, dan Kakak saya Mastulen, Nursamsun, Ratna Dewi, Siti Dewi Arti, S.Pd, dan Abang Saya Adil Makmur, M. Ali Marpaung, Munawir Ahmadi, S.E) yang paling berjasa dalam hidup peneliti yang telah banyak berkorban serta memberikan dukungan moral dan materi demi kesuksesan peneliti dalam menyelesaikan skripsi sekaligus studi di IAIN Padangsidimpuan. Semoga Allah nantinya memberikan balasan pahala yang berlimpah atas segenap dukungan dan pengorbanan yang telah mereka curahkan.

Bantuan, bimbingan dan motivasi yang telah Bapak/Ibu dan saudara-saudari berikan amatlah berharga, dan peneliti tidak dapat membalasnya. Semoga Allah dapat memberi imbalan dari apa yang telah Bapak/Ibu dan saudara-saudari berikan kepada peneliti.

P OMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidakdilambangkan	Tidakdilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ṡa	ṡ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ḥa	ḥ	Ha(dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Kadan ha
د	Dal	D	De
ذ	żal	ż	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es
ص	ṣad	ṣ	esdan ye
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)

ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	.‘.	Komaterbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	..’..	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vocal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal adalah vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	**Nama**	**Huruf Latin**	**Nama**

ـَـ	fatḥah	A	A
ـِـ	Kasrah	I	I
ـُـ وْ	ḍommah	U	U

b. Vokal Rangkap adalah vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf.

Tanda dan Huruf	**Nama**	**Gabungan**	**Nama**
.....يْ	fatḥah dan ya	Ai	a dan i
..... وْ	fatḥah dan wau	Au	a dan u

c. Maddah adalah vocal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda.

Harkat dan Huruf	**Nama**	**Huruf dan Tanda**	**Nama**
...َ..ا ...َ..ى	fatḥah dan alif atau ya	ā	a dan garis atas
...ِ..ى	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di bawah
...ُو	ḍommah dan wau	ū	u dan garis di atas

3. Ta Marbutah

Transliterasi untuk tamarbutah ada dua.

a. Ta marbutah hidup yaitu Ta marbutah yang hidup atau mendapat harkat fatḥah, kasrah, dan ḍommah, transliterasinya adalah /t/.

b. Ta marbutah mati yaitu Ta marbutah yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta marbutah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

4. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid. Dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

5. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu:

ال **.** Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

a. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.
b. Kata sandang yang diikuti hurufqamariahadalahkata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

6. Hamzah

Dinyatakan di depan daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu diletakkan di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

7. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il, isim, maupunhuruf, ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah perkata danbisa pula dirangkaikan.

8. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf capital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf capital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf capital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf capital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal capital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan

9. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Sumber: Tim Pus litbang Lektur Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin, Cetakan Kelima,* Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektur Pendidikan Agama, 2003

ABSTRAK

Nama : **JUNI KURNIATI**
Nim : **12 230 0184**
Judul Skripsi : **Pengaruh Sistem Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. STA (Sumber Tani Agung) Langga Payung Kecamatan Sungai Kanan**

Perusahaan sangat diperlukan adanya produktivitas kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pekerjaan yang baik dan bermutu tinggi diperlukan pengawasan yang baik. Permasalahan dalam penelitian ini adalah terjadi penurunan produktivitas kerja karyawan. Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah ada pengaruh sistem pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. STA (Sumber Tani Agung) Langga Payung Kecamatan Sungai Kanan. Dan tujuannya untuk mengetahui apakah ada pengaruh sistem pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. STA (Sumber Tani Agung) Langga Payung Kecamatan Sungai Kanan.

Pengertian sistem pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan semula. Sedangkan produktivitas kerja adalah merupakan hasil yang dicapai persatuan waktu tertentu secara efisien dari keseluruhan sumber daya yang digunakan. Penelitian ini berkaitan dengan teori-teori sistem pengawasan, pentingnya sistem pengawasan, teknik-teknik pengawasan, proses pengawasan dan produktivitas kerja karyawan, pengukuran produktivitas.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 307. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan Internal. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 22.0.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan peneliti terdapat pengaruh antara sistem pengawasan terhadap produktivitas kerja diperoleh dari hasil uji determinasi dengan nilai R *Square* sebesar 0,456 artinya 45,6% sistem pengawasan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, sedangkan sisanya 54,4% yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Sedangkan berdasarkan uji signifikan (uji t) terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel sistem pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan dimana t_{hitung} sebesar 4,935 > t_{tabel} 1,699, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel sistem pengawasan dengan produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci: Sistem Pengawasan Dan Produktivitas Kerja

DAFTAR ISI

Halaman

Halaman Judul
Halaman Pengesahan Pembimbing
Surat Pernyataan Pembimbing
Surat Pernyataan Keaslian Skripsi
ABSTRAK ..... **i**
KATA PENGANTAR ..... **ii**
TRANSLITERASI ..... **v**
DAFTAR ISI ..... **viii**
DAFTAR TABEL ..... **xi**
DAFTAR GAMBAR ..... **xii**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xiii**

BAB I PENDAHULUAN **1**
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Identifikasi Masalah 6
C. Batasan Masalah 6
D. Defenisi Operasional variabel 6
E. Rumusan Masalah 7
F. Tujuan Penelitian 8
G. Kegunaan Penelitian 8
H. Sistematika Pembahasan 8

BAB II LANDASAN TEORI **10**
A. Kerangka Teori 10
1. Pengertian Pengaruh 10
2. Produktivitas Kerja 10
1) Pengertian Produktivitas 10
2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja ... 15
3) Pengukuran Produktivitas Kerja 16
4) Kerja 19
5) Karyawan 20
6) Kerja Karyawan 20
3. Sistem Pengawasan 22
1) Pengertian Sistem Pengawasan 22
2) Pentingnya Fungsi Pengawasan 26
3) Teknik-teknik Pengawasan 28
4) Proses Pengawasan 29
5) Karakteristik Pengawasan yang Efektif 30
B. Penelitian Terdahulu 34
C. Kerangka Pikir 37
D. Hipotesis 38

BAB III METODOLOGI PENELITIAN 39
A. Lokasi dan Waktu Penelitian 39
B. Jenis Penelitian 39
C. Populasi Dan Sampel 40
D. Instrumen Pengumpulan Data 43
E. Uji Validitas Dan Realibilitas Instrumen 45
F. Analisa data 46

BAB IV HASIL PENELITIAN 51
A. Gambaran Umum PT. STA (Sumber Tani Agung)
Langga Payung Kecamatan Sungai Kanan 51
1. Sejarah 51
2. Visi dan Misi 52
3. Tugas dan Tanggungjawab 52
4. Struktur Organisasi 56
B. Uji Validitas Dan Realibilitas Instrumen 57
1. Uji Validitas 57
2. Uji Realibilitas 60
C. Analisis Data 61
1. Normalitas 61
2. Lieniritas 63
D. Pembahasan Penelitian 69
E. Keterbatasan penelitian 71

BABV PENUTUP 72
A. Kesimpulan 72
B. Saran-Saran 72

DAFTAR PUSTAKA
DAFTAR RIWAYAT HIDUP
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	: Data Produktivitas PT. STA (Sumber Tani Agung)	4
Tabel 1.2	: Defenisi Operasional Variabel	8
Tabel 2.1	: Penelitian Terdahulu	34
Tabel 3.1	: Populasi Penelitian	40
Tabel 3.2	: Indikator Skor Alternatif Atas Jawaban Kuisioner	43
Tabel 3.3	: Kisi-kisi Pernyataan Instrumen Pengumpulan Data	44
Tabel 4.1	: Uji Validitas Sistem Pengawasan (X)	58
Tabel 4.2	: Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)	59
Tabel 4.3	: Uji Reliabilitas Sistem Pengawasan (X)	60
Tabel 4.4	: Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja (Y).....	61
Table 4.5	: Uji Linearitas.....	64
Table 4.6	: Uji Regresi Linier Sederhana	65
Tabel 4.7	: Koefesien Determinasi	66
Tabel 4.8	: Hasil Analisis Signifikan (Uji t).....	67

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu perusahaan besar maupun perusahaan kecil sangat diperlukan adanya produktivitas kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Produktivitas kerja merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan untuk memperoleh hasil maksimal dimana dalam pelaksanaannya, produktivitas kerja terletak pada faktor manusia sebagai pelaksana kegiatan pekerjaan. Jadi faktor manusia memegang peranan penting dalam mencapai hasil agar sesuai dengan tujuan perusahaan tersebut, karena betapapun sempurnanya peralatan kerja tanpa adanya tenaga manusia tidak akan berhasil memproduksi barang atau jasa sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Dalam usaha pencapaian tujuan tersebut, maka perlu adanya peningkatan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari pada metode kerja hari kemarin, dan hasil yang dapat diraih esok hari harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini.[1]

Produktivitas kerja sering diartikan sebagai kemampuan seseorang atau kelompok orang untuk menghasilkan barang atau jasa.[2] Tujuan utama dari peningkatan produktivitas kerja karyawan adalah agar karyawan baik ditingkat

[1]Edy sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2011), hlm. 100.

[2]Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hlm. 12.

bawah maupun ditingkat atas mampu menjadi karyawan yang efisien, efektif dan produktif.Seorang karyawan yang produktif adalah karyawan yang cekatan dan mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai mutu yang ditetapkan dan waktu yang lebih singkat, sehingga akhirnya dapat tercapai tingkat produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Dengan demikian penting bagi seorang manajer berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, agar perusahaan dapat berkembang dan dapat mempertahankan usahanya.

Pekerjaan yang baik dan bermutu tinggi diperlukan pengawasan dan disiplin kerja yang baik. Pengawasan adalah kegiatan manajer/pimpinan yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki.[3]Pada setiap instansi pemerintah maupun swasta memerlukan pengawasan dari pihak manajer. Pengawasan ini dilakukan oleh manajer sebagai suatu usaha membandingkan apakah yang dilakukan sesuai dengan rencana yang ditetapkan.

Pengawasan merupakan hal yang sangat penting dalam setiap pekerjaan baik dalam perusahaan besar maupun perusahaan kecil. Sebab dengan adanya pengawasan yang baik maka sesuatu pekerjaan akan dapat berjalan lancar dan dapat menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal. Semakin lancar kerja dan disertai pengawasan yang baik maka pekerjaan itu akan berhasil dengan baik.[4] Pengawasan kerja yang baik akan mendorong

[3]Ibrahim Lubis, *Pengendalian dan Pengawasan Proyek dalam Manajeme*n (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1985), hlm. 154.

[4] *Ibid.*, hlm. 156.

karyawan lebih giat dalam bekerja dan menghasilkan kerja yang baik pula terlebih apabila menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat yang baik.

Disiplin kerja yang dimaksud adalah suatu tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam perusahaan tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan, dengan adanya kesadaran yang tinggi dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan yang diwujudkan dalam disiplin kerja yang tinggi atau pekerjaan, sehingga waktu yang telah ditetapkan menghasilkan barang produksi sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam memproduksi barang dan jasa.

Fenomena masalah yang terjadi di PT. STA (Sumber Tani Agung) yang terkait dengan produktivitas kerja karyawan menunjukkan adanya gejala-gejala kecenderungan penurunan produktivitas kerja para karyawan seperti kurangnya minat menyelesaikan kerja tepat waktu, kurangnya koordinasi antar karyawan dan munculnya kebosanan kerja karena rutinitas yang berlanjut. Hal ini disebabkan karena kurangnya pengawasan yang efektif dari manajer. Karena pengawasan bukan sekedar mengawasi jalannya pekerjaan mereka saja, tetapi untuk merintis, mengawasi dan meneliti aliran pekerjaan dalam suatu perusahaan sehingga terdapat kemajuan dalam pekerjaannya dengan cara sistematis dari suatu bagian ke bagian yang lain, serta mengawasi apakah mutu pekerjaan yang dicapai sesuai dengan rencana yang sudah ditetapkan.

Berikut gambaran produktivitas di STA:

Tabel 1.1
Data Produktivitas PT. Sumber Tani Agung

TAHUN	KG	Persentase
2012	11,320,371	37,25%
2013	4,124,092	13,57%
2014	4,250,180	13,98%
2015	5,889,580	19,38%
2016	4,797,540	15,79%

Sumber Data: PT. Sumber Tani Agung, 2016(data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui produktivitas kelapa sawit pada tahun 2012 sebesar 37,25%, pada tahun 2013 terjadi penurunan dari tahun 2012 sebesar 23,68%. Kemudian tahun 2014 hasil produktivitas meningkat sebesar 0,42%, selanjutnya tahun 2015 hasil produktivitas meningkat sebesar 5,43%, dan tahun 2016 terjadi penurunan dari tahun sebelumnya 3,63%.

Penelitian ini didukung juga oleh penelitian terdahulu, bernama, Ani Fauziah yang berjudul "Pengaruh Sistem Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan",:[5]

> Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier ganda diketahui bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh pengawasan kerja dan disiplin kerja. Oleh karena itu besarnya sumbangan yang diberikan oleh pengawasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama, maka semakin meningkatkan produktivitas kerja karyawan, begitu juga sebaliknya, semakin rendah pengawasan kerja dan disiplin kerja yang diberikan berakibat semakin lemah produktivitas kerja karyawan yang ada pada perusahaan Rokok Kretek Sukun Mc. Wartono Kudus.

Penelitian ini juga didukung oleh peneliti yang lain, yaitu Munawir Ahmadi dengan judul "Pengaruh Sistem Pengawasan Dan Persepsi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan

[5]Ani Fauziah, "*Pengaruh Sistem Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Karyawan*" (Skripsi, Universitas Negeri Semarang, 2005), hlm. 46.

Keuangan Dan Asset Darah Kabupaten Labuhanbatu Selatan". Hasil penelitiannya menyatakan:[6]

> Dari hasil analisis data penelitian bahwa sistem pengawasan dan persepsi kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Asset Darah Kabupaten Labuhanbatu Selatan, dimana variabel yang paling dominan adalah persepsi kerja.

Selanjutnya pengawasan sangat penting terhadap produktivitas, karena dengan pengawasan, maka karyawan akan lebih giat melakukan pekerjaan, disiplin dalam bekerja, mencegah hal-hal yang tidak diinginkan seperti penipuan, pencurian kelapa sawit, dan lain-lain. Selain itu pengawasan juga penting untuk menumbuhkan solidaritas bekerja sesama karyawan untuk meningkatkan produktivitas. Semakin baik pengawasan yang dilakukan, maka akan semakin baik kinerja karyawan. Semakin baik kinerja karyawan, maka semakin meningkat pula produktivitas.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti melakukan penelitian tentang "**Pengaruh Sistem Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. STA (Sumber Tani Agung) Langga Payung Kecamatan Sungai Kanan".**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain:

1. Lemahnya pengawasan karyawan di PT. STA (Sumber Tani Agung).

---

[6]Munawir Ahmadi, "*Pengaruh Sistem Pengawasan Dan Persepsi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai*" (Skripsi, UNISLA Rantauprapat, 2013), hlm. 68.

2. Rendahnya produktivitas kerja karyawan di PT. STA (Sumber Tani Agung).
3. Kurangnya disiplin kerja karyawan di PT. STA (Sumber Tani Agung).

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, penelitian ini tidak akan membahas semua faktor-faktor yang ada di atas. Penelitian ini akan dibatasi, dengan alasan keterbatasan waktu dan ilmu pengetahuan yang dimiliki peneliti. Selanjutnya peneliti hanya meneliti tentang sistem pengawasan dan produktivitas kerja karyawan pada PT. STA (Sumber Tani Agung) Langga Payung Kecamatan Sungai Kanan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah ada pengaruh sistem pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. STA (Sumber Tani Agung) Langga Payung Kecamatan Sungai Kanan.

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah adapengaruh sistem pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. STA (Sumber Tani Agung) Langga Payung Kecamatan Sungai Kanan.

F. KegunaanPenelitian

Adapun manfaat dari penelitian antara lain:

1. Bagi Peneliti. Penelitian ini diharapkan menjadi tambahan pengetahuan dan untuk membandingkan antara teori yang didapat selama perkuliahan dengan praktik di lapangan atau dunia kerja.
2. Bagi Perusahaan. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pembelajaran dan pengambilan kebijakan selanjutnya yang berkaitan dengan pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Bagi Mahasiswa dan Pembaca lainnya. Penelitian dapat digunakan sebagai tambahan ilmu bagi mahasiswa dan informasi serta dapat digunakan sebagai landasan untuk penelitian selanjutnya.

G. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel yaitu sistem pengawasan sebagai variabel bebas dan produktivitas kerja sebagai variabel terikat yang dapat di lihat dari tabel sebagai berikut:

Tabel 1.
Defenisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala Pengukuran
1	Pengawasan (X)	Pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.	a. Penetapan standar kerja b. Mengadakan pengukuran kerja c. Proses pelaksanaan kerja d. Usaha membandingkan pekerjaan e. Tindakan perbaikan kerja	Skala Likert
2	Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas kerja adalah merupakan hasil yang dicapai persatuan waktu tertentu secara efisien dari keseluruhan sumber daya yang digunakan dengan adanya peran serta tenaga kerja atau karyawan.	a. Kemampuan b. Mutu c. Efisiensi d. Kepuasan kerja e. Prestasi kerja	Skala Likert

H. Sistematika Pembahasan

Penelitian ini dilakukan dengan mengikuti sistematika pembahasan sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan.Berisi tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah,batasan masalah, definisi operasional variabel, rumusan masalah, tujuan penelitian dan kegunaan penelitian.

BAB II Landasan Teori. Berisi tentang uraian singkat tentang teori-teori yang menjelaskan permasalahan yang diteliti disertai dengan penelitian terdahulu serta kerangka pikir dan hipotesis.

BAB III Metodologi Penelitian. Penjelasan secara rinci mengenai semua unsur metode dalam penelitian ini, yaitu penjelasan mengenai lokasi dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, instrumen pengumpulan data dan analisa data.

BAB IV Hasil Penelitian. Berisi tentang gambaran umum lokasi penelitian dan penyajian hasil analisis data.

BAB V Penutup, yang terdiri dari kesimpulan dan saran-saran.

BAB II
LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Pengertian Pengaruh

Pengaruh menurut Kamus Lengkap Bahasa Indonesia adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu, orang, benda, dan sebagainya yang berkuasa atau gaib dan sebagainya, karena adanya sebuah interaksi dan pengaruh tersebut akan membawa perubahan yang lebih baik.[1]

Melihat pengertian di atas, bahwasanya yang dimaksud pengaruh dalam penelitian yang berjudul pengaruh sistem pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. STA (Sumber Tani Agung) Langga Payung Kecamatan Sungai Kanan adalah hubungan sebab akibat antara dua variabel yang akan membawa perubahan secara positif yang timbul dari sistem pengawasan sehingga menimbulkan perubahan terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan tersebut.

2. Produktivitas Kerja

1) Pengertian Produktivitas

Produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Keadaan hari ini harus lebih baik daripada kemarin, dan mutu kehidupan besok harus labih baik dari hari ini. Pandangan hidup dan sikap mental yang demikian akan

[1]Rojali, "*Pengaruh Sistem Pengawasan Terhadap Peningkatan Mutu Layanan Pendidikan Pada SMA Negeri di Kabupaten Bekasi*" (Thesis, Universitas Indonesia, 2011), hlm. 8

mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi terus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja.[2]

Produktivitas ialah kuantitas atau volume dari produk atau jasa yang dihasilkan. Tetapi juga kualitas produk yang dihasilkan dipakai sebagai pertimbangan mengukur tingkat produktivitas.[3] Menurut lawlor dalam buku Misbahul Munir mengatakan bahwa produktivitas adalah hubungan yang ada antara barang yang diproduksi dan terjual atau jasa-jasa yang diberikan yaitu keluaran (*ouput*), dengan sumber daya yang dikonsumsi selama produksi yaitu masukan (*input*).[4]

Rumusan ini tidak jauh berbeda dengan ungkapan Simanjuntak dan juga yang dipakai oleh Dewan Produktivitas Nasional. Menurutnya:

Produktivitas adalah suatu pandangan yang menganggap mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin. Dan hari esok lebih baik dari hari ini, pandangan hidup dan sikap mental yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi terus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja.

Sebagai sebuah subtansi, produktivitas bukanlah konsep baru, jauh-jauh hari Islam telah mengenal konsep tersebut. Dalam QS At-taubah: 105 Allah Swt berfirman:

---

[2]Payaman J Simanjuntak, *Pengukuran Produktivitas* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1998), hlm. 38.

[3]Buchari Alma, *Kewirausahaan* (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm. 84.

[4]Misbahul Munir, *Produktivitas Perempuan* (Malang: Uin-malik Press, 2010), hlm. 37.

وَقُلِ ٱعۡمَلُواْ فَسَيَرَى ٱللَّهُ عَمَلَكُمۡ وَرَسُولُهُۥ وَٱلۡمُؤۡمِنُونَۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَٰلِمِ ٱلۡغَيۡبِ وَٱلشَّهَٰدَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمۡ تَعۡمَلُونَ ١٠٥

Artinya: dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakanNya kepadamu apa yang telah kamu kerjakan.[5]

Ayat yang bergaris bawah diatas menyatakan "katakanlah wahai Muhammad Saw bahwa Allah menerima taubat dan katakanlah juga "bekerjalah kamu, demi karena Allah semata dengan aneka amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum.[6]

Islam sangat benci pada orang yang malas dan bergantung pada orang lain. Sikap ini diperhatikan Umar bin Khattab ketika mendapati seorang sahabat yang selalu berdoa tetapi tidak mau bekerja. " janganlah seorang dari kamu duduk dan malas mencari rizki kemudian ia mengetahui langit tidak akan menghujankan emas dan perak. Rasulullah Saw pun senantiasa berdoa kepada Allah agar dijauhi sifat malas, sifat lemah dan berlindung dari Allah penakut dan sangat tua dan saya berlindung kepadaMu dari siksa kubur dan dari ujian hidup dan mati.[7]

---

[5]Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: CV. Al-hanan, 2009), hlm. 203.

[6]M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah*, (Jakarta: Penerbit Lentera Hati, 2002), hlm. 671.

[7]Misbahul Munir, *Op. Cit.*, hlm. 29.

Dalam Al-Qur'an maupun hadits telah banyak diutarakan tentang anjuran bekerja dan bagaimana bekerja yang baik. Bahkan Allah SWT telah dengan tegas memerintahkan manusia untuk mengembara dimuka bumi mencari karunianya dan menikmati hasil-hasil alam. Sebagai firmannya dalam surat Al-Jumu'ah ayat 10:

فَإِذَا قُضِيَتِ ٱلصَّلَوٰةُ فَٱنتَشِرُواْ فِي ٱلۡأَرۡضِ وَٱبۡتَغُواْ مِن فَضۡلِ ٱللَّهِ وَٱذۡكُرُواْ ٱللَّهَ كَثِيرٗا لَّعَلَّكُمۡ تُفۡلِحُونَ ١٠

Artinya: Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.[8]

Ayat bergaris bawah di atas menjelaskan salah satu ajaran yang menjadi ciri khas dalam prinsip ekonomi Islam yaitu keseimbangan antara kepenuhan kehidupan akhirat dan dunia. Inti dari ayat yang akan di bahas adalah masalah pembagian waktu shalat dan waktu kerja.[9] Berarti penjelasan di atas yaitu apabila kita bekerja seharusnya seimbang dengan Dunia Akhirat.

Allah menjadikan kerja sebagai salah satu penentu kekhalifaan manusia dan menjadikan setiap bentuk kerja sebagai dari ibadah, maka jelaslah bahwa dalam pandangan Islam manusia harus selalu produktif.

[8]Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Bandung: CV. J-ART, 2004), hlm. 554.

[9]Dwi suwiknyo, *Komplikasi Tafsir Ayat-Ayat Ekonomi Islam*, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2010), hlm. 112.

Dalam konteks ekonomi yang lebih baik perbuatannya adalah yang lebih produktif. Nabi juga pernah menyatakan bahwa barang siapa yang hari ini lebih jelek dari hari kemarin berarti rugi karena tidak ada nilai tambah.Karena itu, satu-satunya pilihan bagi seseorang muslim adalah bahwa hari ini harus lebih baik (lebih produktif) dari hari kemarin.[10]

Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa, produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang. Melihat pendapat diatas penulis menyimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan merupakan hasil yang dicapai persatuan waktu tertentu secara efisien dari keseluruhan sumber daya yang digunakan dengan adanya peran serta tenaga kerja atau karyawan.[11]

Pada dasarnya produktivitas adalah ukuran sampai sejauh mana sebuah kegiatan mampu mencapai target kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan. Ketercapaian atau tidaknya produktivitas tidak saja menentukan tercapai tidaknya jumlah produk yang ditargetkan, akan tetapi juga efisien-tidaknya biaya yang harus dikeluarkan.Dengan demikian produktivitas juga akan mendorong kepada efisiensi biaya perusahaan.[12]

Menurut Singodimedjo dalam buku Edy Sutrisno mengemukakan rumusan umum dari produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang

[10]Misbahul Munir, *Op. Cit*., hlm. 29.
[11]M. Sinungan, *Op. Cit.*, hlm. 14.
[12]Kurniawan Saefullah, Erni Tisnawati, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2005), hlm. 369.

digunakan (input), atau didefinisikan sebagai indeks produktivitas yaitu:[13]

$$\text{IP} = \frac{\text{Hasil Yang Dicapai}}{\text{Sumber Daya Yang digunakan}} = \frac{\text{Output}}{\text{Input}}$$

Produktivitas kerja memerlukan perubahan sikap mental yang dilandasi kerja hari ini lebih baik dari hari kemarin. Peningkatan produktivitas dilakukan oleh pribadi yang dinamis dan kreatif.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. Motivasi

Pimpinan perusahaan perlu mengetahui produktivitas kerja dari anggota perusahaan (karyawan). Dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik.

b. Pendidikan

Pada umumnya seseorang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik, dengan demikian ternyata merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tanpa bekal pendidikan mustahil orang akan mudah dalam mempelajari hal-hal yang bersifat baru didalam cara atau suatu system kerja.

c. Disiplin Kerja

[13]Edy Sutrisno, *Op. Cit*., hlm. 101.

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi. Kedisiplinan dengan suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

d. Sikap etika kerja

Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras dan seimbang didalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain. Etika dalam hubungan itu sendiri sangat penting karena dengan tercapainya hubungan yang selaras dan serasi serta seimbang antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan produktivitas kerja.

3) Pengukuran Produktivitas

Pengukuran produktivitas digunakan sebagai sasaran untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi. Manfaat lain adalah untuk menentukan target atau tujuan yang hendak dicapai dalam memberikan informasi mengenai tenaga kerja sebagai pelaksana produksi dan efektivitas sarana serta pelaksana produksi. Untuk mengukur suatu

produktivitas dapatlah digunakan 2 jenis ukuran jam kerja yang harus dibayar dan jam-jam kerja yang harus dipergunakan untuk bekerja.[14]

Produktivitas kerja sebagai suatu konsep menunjukkan adanya keterkaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu.[15]Ukuran produktivitas tenaga kerja ada berbagai macam tergantung dari bagaimana defenisi masukan tenaga kerjanya. Perhitungan dapat berupa keluaran perorangan, perjam kerja, perhari, perminggu atau pertahun.

Dengan adanya pengukuran produktivitas dapat diketahui karyawan yang produktivitasnya menurun atau meningkat, sehingga perusahaan dapat menentukan kebijaksanaan yang tepat bagi karyawannya.

Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator sebagai berikut:[16]

1. Kemampuan

   Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seseorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Hal ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Mutu

   Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas

[14] M. Sinungan, *Op. Cit.*, hlm. 25.
[15] Ravianto J, *Op. Cit*, hlm. 21.
[16]Edy Sutrisno, *Op. Cit.*, hlm. 104-105.

kerja seseorang karyawan. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

3. Efisiensi

   Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

4. Kepuasan Kerja

   Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapidi lingkungan kerjanya.[17]

5. Prestasi Kerja

   Manajemen maupun karyawan perlu umpan balik tentang kerja mereka. Hasil penilaian prestasi (*Performance Appraisal*) karyawan dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksaan kerja mereka. Agar pelaksanaan penilaian prestasi kerja dapat dilaksanakan dengan baik.[18]

---

[17]Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010), hlm. 202.

[18]Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1997), hlm. 14.

Pada dasarnya dari uraian diatas, mempunyai kesamaan berfikir yaitu perbandingan antara produksi yang didapat atau dihasilkan dengan seluruh biaya yang dikeluarkan untuk keperluan produksi selama kurun waktu tertentu.

Sedang tujuan diadakannya pengukuran produktivitas adalah untuk membandingkan hasil:

a. Pertambahan produksi dari waktu kewaktu
b. Pertambahan pendapatan dari waktu kewaktu
c. Pertambahan kesempatan kerja dari waktu kewaktu
d. Jumlah hasil sendiri dengan orang lain
e. Komponen prestasi sendiri dengan komponen prestasi utama orang lain.

4) Kerja

Setiap manusia memerlukan harta untuk mematuhi kebutuhan hidupnya. Salah satunya melalui bekerja manusia akan berusaha memperoleh harta kekayaan, karena tanpa berusaha manusia tidak akan mendapatkan apa-apa.

Bekerja adalah fitrah dan sekaligus merupakan salah satu identitas manusia, sehingga bekerja yang berdasarkan pada prinsip-prinsip iman tauhid, bukan saja menunjukkan fitrah seorang muslim, tetapi sekaligus meningkatkan martabat dirinya sebagai hamba Allah, yang mengelola

seluruh alam sebagai bentuk dari cara dirinya mensyukuri kenikmatan dari Allah.[19]

Makna bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan menggerakkan seluruh aset, fikir, dan dzikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan mendapatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik atau dengan kata lain dapat juga dikatakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiakan dirinya.[20]

5) Karyawan

Karyawan adalah buruh pada sebuah tempat bekerja tertentu dan sifatnya terus-menerus.[21]

6) Kerja karyawan

Pada dasarnya kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda dalam menjalankan pekerjaan. Kinerja seseorang tergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh.[22]

---

[19]Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, (Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1995), hlm. 2.

[20]*Ibid*., hlm. 27.

[21]Sulchan Yasyin, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, (Surabaya: AMANAH, 1997), hlm. 368.

[22]Pabundu Tika, *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hlm. 121.

Dalam perspektif Islam bekerja tidak hanya sebagai budidayah saja, karena pekerjaan merupakan proses yang frekuensi logisnya adalah amal balasan yang kita terima. Dalam konteks ini pekerjaan tidak hanya bersifat ibadah akan tetapi juga kerja-kerja sosial yang bersifat duniawi.

Sebagaimana firman Allah SWT dalam surah An-Nahl ayat 97 yang berbunyi:

مَنْ عَمِلَ صَٰلِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أُنثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهُۥ حَيَوٰةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا۟ يَعْمَلُونَ

﴿٩٧﴾

Artinya: Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang Telah mereka kerjakan.[23]

Ayat yang bergaris bawah di atas dapat diambil kesimpulan bahwa manusia adalah makhluk Allah paling sempurna, dengan segala akal dan pikirannya, manusia harus berada mencari solusi hidup yaitu dengan bekerja keras mengharapkan Ridho Allah SWT. Dengan bekerja kita akan mendapatkan balasan yang akan kita terima, apabila seseorang memposisikan pekerjaannya dalam dua konteks, yaitu kebaikan dunia dan kebaikan akhirat, maka hal itu disebut rezeki dan berkah, dan hasil

[23]Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Semarang: PT. Karya Toha Putra, 2002), hlm. 84.

pekerjaan yang baik adalah yang dikerjakan dengan penuh tanggung jawab dan sesuai dengan ajaran-ajaran Rasulallah SAW.[24]

3. Sistem Pengawasan

1) Pengertian Sistem Pengawasan

Sistem adalah sekumpulan kegiatan yang terdiri dari sub-sub sistem yang saling berinteraksi satu dengan yang lainnya dan berproses untuk mencapai tujuan tertentu.[25] Dari pengertian tersebut yang merupakan subsistem adalah prosedurnya. Antara prosedur yang satu dengan prosedur yang lain dalam satu sistem itu saling berkaitan. Pengawasan merupakan proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi guna lebih menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.[26] Menurut T. Hani Handoko pengawasan adalah proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.[27]Sedangkan dalam ilmu manajemen, pengawasan adalah merupakan salah satu fungsi manajemen yang merupakan faktor penentu bagi kelangsungan hidup suatu organisasi.

Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang terkait dengan fungsi lainnya, seperti perencanaan, pengorganisasian,

---

[24]*Ibid*., hlm. 278.

[25]Ibnu Syamsi, *Efisisensi, Sistem, dan Prosedur Kerja* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2004), hlm. 16.

[26]Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hlm. 125.

[27]T Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 1995), hlm. 359.

kepemimpinan, penetapan dan pelaksanaan keputusan. Pengawasan merupakan fungsi devirasi yang bertujuan untuk memastikan bahwa aktivitas manajemen berjalan sesuai dengan tujuan yang direncanakan dengan performa sebaik mungkin. Begitu juga untuk menyingkap kesalahan dan penyelewengan, kemudian memberikan tindakan korektif.

Pengawasan internal yang melekat dalam setiap pribadi Muslim akan menjauhkannya dari bentuk penyimpangan, dan menuntunnya konsisten menjalankan hukum-hukum dan Syariah Allah dalam setiap aktivitasnya, dan ini merupakan tujuan utama Islam. Akan tetapi, mereka hanyalah manusia biasa yang berpotensi melakukan. Dalam sebuah masyarakat, salah seorang dari mereka pasti ada yang cenderung menyimpang dari kebenaran, atau menuruti hawa nafsu. Oleh karena itu, Islam menetapkan sistem sosio-politik untuk menjalankan fungsi pengawasan pelaksanaan hukum dan Syariat Allah. Pengawasan merupakan tanggung jawab sosial dan publik yang harus dijalankan masyarakat, baik dalam bentuk lembaga formal atau non-formal.[28]

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. Pengawasan adalah kegiatan manajer

[28]Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 180.

yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki.[29]

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.[30]

Pendapat ahli lain, pengawasan adalah suatu usaha sistematik untuk menetapkan standar pelaksanaan kerja dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan[31].

Dari beberapa pendapat tersebut diatas dapat dinyatakan bahwa sistem pengawasan merupakan suatu kegiatan yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana dan standar yang telah ditetapkan serta hasil kerja yang dikehendaki.

Pengawasan merupakan salah satu dari fungsi manajemen. Ilmu manajemen diperlukan agar tujuan yang hendak dicapai bisa diraih dengan efisien, efektif dan produktif. Di dalam Islam, fungsi pengawasan dapat terungkap di dalam Al-Qur'an surat *Asy-syuura* ayat:42:48.

---

[29]Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Kencana: Prenada Media Group, 2005), hlm. 318.

[30]M. Manullang, *Dasar-Dasar Manajemen* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1990), hlm. 173.

[31]T Hani Handoko, *Op. Cit.*, hlm. 360.

فَإِنۡ أَعۡرَضُواْ فَمَآ أَرۡسَلۡنَٰكَ عَلَيۡهِمۡ حَفِيظًاۖ إِنۡ عَلَيۡكَ إِلَّا ٱلۡبَلَٰغُۗ وَإِنَّآ إِذَآ أَذَقۡنَا ٱلۡإِنسَٰنَ مِنَّا رَحۡمَةٗ فَرِحَ بِهَاۖ وَإِن تُصِبۡهُمۡ سَيِّئَةُۢ بِمَا قَدَّمَتۡ أَيۡدِيهِمۡ فَإِنَّ ٱلۡإِنسَٰنَ كَفُورٞ ٤٨

Artinya: Jika mereka berpaling Maka Kami tidak mengutus kamu sebagai Pengawas bagi mereka. kewajibanmu tidak lain hanyalah menyampaikan (risalah). Sesungguhnya apabila Kami merasakan kepada manusia sesuatu rahmat dari Kami Dia bergembira ria karena rahmat itu. dan jika mereka ditimpa kesusahan disebabkan perbuatan tangan mereka sendiri (niscaya mereka ingkar) karena Sesungguhnya manusia itu Amat ingkar (kepada nikmat).[32]

Ayat bergaris bawah di atas menjelaskan bahwa seluruh pelaksanaan pekerjaan diawasai oleh Allah SWT yang maha menyaksikan, dan kewajiban manusia adalah menyampaikan risalah atau amanah.[33] Beberapa hadis Rasulullah Saw juga menganjurkan perlunya melaksanakan pengawasan atau evaluasi dalam setiap pekerjaan. Ajaran islam sangat memperhatikan adanya bentuk pengawasan terhadap diri terlebih dahulu sebelum melakukan pengawasan terhadap orang lain.[34] Hal ini antara lain berdasarkan hadis Rasulullah Saw sebagai berikut:

[32]Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: CV. Al-hanan, 2009), hlm. 488.

[33]Inu Kencana Syafiie, *Al-Quran dan Ilmu Administrasi*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004), hlm. 67.

[34]Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 182.

حَدَّثَنَا عَبْدُ اللَّهِ بْنُ مَسْلَمَةَ عَنْ مَالِكٍ عَنْ نَافِعٍ عَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ الْعَبْدُ إِذَا نَصَحَ سَيِّدَهُ وَأَحْسَنَ عِبَادَةَ رَبِّهِ كَانَ لَهُ أَجْرُهُ مَرَّتَيْنِ

"Telah menceritakan kepada kami 'Abdullah bin Maslamah dari Malik dari Nafi' dari Ibnu 'Umar radliallahu 'anhuma bahwa Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Seorang hamba jika setia kepada tuannya dan beribadah dengan baik kepada Tuhannya maka baginya mendapat dua pahala".(H.R.Bukhari: 2360).[35]

Hadis tersebut mengajarkan bahwa seorang harus selalu berbuat terbaik dengan prilaku yang baik pula. Untuk mewujudkan hal tersebut, maka diperlukan adanya pengawasan baik dari diri sendiri, namun sebagaimana layaknya manusia yang selau khilaf atau juga alpa, maka diperlukan pengawasan dari orang lain dengan cara saling menasihati sesama teman.[36]

2) Pentingnya Fungsi Pengawasan

Fungsi utama pengawasan bertujuan untuk memastikan bahwa setiap pegawai yang memiliki tanggung jawab bisa melaksanakannya dengan sebaik mungkin. Kinerja mereka di kontrol denagn sistem operasional dan prosedur yang berlaku, sehingga dapat disingkap kesalahan dan penyimpangan. Wewenang dan tanggung jawab harus

[35]Ilfi Nur Diana, *Hadis-Hadis Ekonomi,* (Malang: UIN-MALIKI PRESS (Anggota IKAPI, 2012), hlm. 161.

[36]*Ibid*., hlm. 161.

didelegasikan secara adil sesuai dengan kompetensi, tidak memberikan beban yang berlebihan.[37]

Pengendalian (pengawasan) dalam pandangan Islam dilakukan untuk meluruskan yang tidak lurus, mengoreksi yang salah, dan membenarkan yang hak. Pengawasan (*Control*) dalam islam (Hukum Syariah Islam) terbagi atas dua hal yaitu:

Pertama, pengawasan atau (*Control*) yang berasal dari diri sendiri yang bersumber dari tauhid dan keimanan kepada Allah SWT. Seseorang yang yakin bahwa Allah pasti mengawasi hambanya, maka ia akan bertindak hati-hati dalam segala perbuatan yang akan dilakukannya.[38]

Kedua, sebuah pengawasan (*Control*) akan lebih efektif jika sistem pengawasan tersebut juga dilakukan dari luar diri sendiri. Sistem pengawasan itu dapat terdiri atas mekanisme pengawasan yang berasal dari pimpinan atau melalui manajemen yang ada.

Sebagaimana yang telah di uraikan di atas, pengawasan itu merupakan salah satu fungsi pokok dari manajemen (planning, organizing, actualizing, dan controling membuktikan kesesuaian, ketepatan waktu, jumlah dan kualitas.[39]

Secara konseptual dan filosofis, pentingnya pengawasan berangkat dari kenyataan bahwa manusia penyelenggara kegiatan operasioanal merupakan makhluk yang tidak sempurna dan secara inheren memiliki

---

[37]Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Op. Cit.*, hlm. 179.

[38]Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah Dalam Praktik*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2003), hlm. 156.

[39]*Ibid.*, hlm. 157.

keterbatasan, baik dalam arti interpretasi makna suatu rencana, kemampuan, pengetahuan maupun keterampilan. Artinya, dengan itikad yang paling baik, dedikasi dan loyalitas yang tinggi dan pengerahan kemampuan mental dan fisik sekalipun, para penyelenggara kegiatan operasional mungkin saja berbuat khilaf dan bahkan mungkin kesalahan. Kenyataan menunjukkan bahwa tidak semua anggota organisasi yang selalu menampilkan perilaku demikian. Sengaja atau tidak, perilaku negatif adakalanya muncul dan berpengaruh pada kinerja seseorang yang faktor-faktor penyebabnya pun beraneka ragam.[40]

3) Teknik-teknik Pengawasan

Pengawasan dapat dilakukan dengan mempergunakan cara-cara sebagai berikut: [41]

1. Pengawasan langsung, dilakukan oleh manajer pada waktu kegiatan-kegiatan sedang berjalan.

   Pengawasan langsung dapat berbentuk:

   a. Inpeksi langsung
   b. Observasi ditempat (*on the spot observation*)
   c. Laporan ditempat (*on the spot report*), berarti penyampaian keputusan ditempat bila diperlukan.

2. Pengawasan tidak langsung

   Pengawasan dari jarak jauh melalui laporan yang disampaikan oleh para bawahan.

[40]Sondang P. Siagian, *Manajemen Stratejik* (Jakarta: Bumi Aksara, 1995), hlm. 258-259.
[41]*Ibid.*, hlm. 259-260.

Laporan ini dapat berbentuk:

4. Laporan tertulis
5. Laporan lisan

4) Proses Pengawasan

Proses pengawasan terdiri dari beberapa tindakan (langkah pokok) tertentu yang bersifat fundamental bagi semua pengawasan manajerial.

Adapun langkah-langkah pokok ini meliputi:[42]

a) Penentuan ukuran atau pedoman baku (standart)

Standar terlebih dahulu harus ditetapkan. Ini tidak lain suatu model atau suatu ketentuan yang telah diterima bersama atau yang telah ditentukan oleh pihak yang berwenang. Standar berguna antara lain sebagai alat pembanding di dalam pengawasan, alat pengukur untuk menjawab pertanyaan berapa suatu kegiatan atau sesuatu hasil telah dilaksanakan sebagai alat untuk membantu pengertian yang lebih cepat antara pengawasan dengan yang diawasi.[43]

b) Penilaian atau pengukuran terhadap pekerjaan yang sudah atau sedang dikerjakan yaitu dengan membandingkan apakah pekerjaan yang dilakukan telah sesuai dengan yang ditetapkan sebelumnya.

c) Perbandingan antara pelaksanaan pekerjaan dengan ukuran atau pedoman buku yang telah ditetapkan untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan yang terjadi. Ini dilakukan untuk perbandingan antara hasil pengukuran dengan standar, dengan

[42]T. Hani handoko, *Op. Cit.,* hlm. 363.
[43]*Ibid.,* hlm. 364.

maksud untuk mengetahui apakah diantaranya terdapat suatu perbedaan dan jika ada seberapa besarnya perbedaan itu, kemudian untuk menentukan perbedaan itu perlu diperbaiki atau tidak.

d) Proses pelaksanaan pekerjaan yaitu usaha yang dilakukan untuk melaksanakan semua rencana dan kebijaksanaan yang telah dirumuskan dan ditetapkan dengan melengkapi segala kebutuhan alat-alat yang diperlukan, siapa yang akan melaksanakan, dimana tempet pelaksanaannya dan kapan waktu dimulainya.

e) Perbaikan atau pembetulan terhadap penyimpangan-penyimpangan yang terjadi sehingga pekerjaan itu sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Bila hasil analisa menunjukkan adanya tindakan koreksi, tindakan ini harus diambil.

5) Karakteristik- karakteristik Pengawasan yang Efektif

1) Akurat.

Informasi tentang pelaksanaan kegiatan harus akurat. Data yang tidak akurat dari system pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang sebenarnya tidak ada.

2) Tepat waktu

Informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukan segera.

3) Obyektif dan menyeluruh

Informasi harus mudah dipahami dan bersifat obyektif secara lengkap.

4) Terpusat pada titik-titik pengawasan strategik

   Sistem pengawasan harus memusatkan perhatian pada bidang-bidang dimana penyimpangan-penyimpangan dari standar yang paling sering terjadi ataau yang akan mengakibatkan kerusakan paling fatal.

5) Realistik secara ekonomis

   Biaya pelaksanaan sistem pengawasan harus lebih rendah, atau paling tidak sama, dengan kegunaan yang diperoleh dari sistem tersebut.

6) Realistik secara organisasional

   Sistem pengawasan harus cocok atau harmonis dengan kenyataan-kenyataan organisasi.

7) Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi

   Informasi pengawasan harus terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi, karena (1) setiap tahap dari proses pekerjaan dapat mempengaruhi sukses atau kegagalan keseluruhan operasi, dan (2) informasi pengawasan harus sampai pada seluruh personalia yang memerlukannya.

8) Fleksibel

   Pengawasan harus mempunyai fleksibilitas untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman ataupun kesempatan dari lingkungan.

9) Bersifat sebagai petunjuk dan operasional

Sistem pengawasan efektif harus menunjukkan, baik deteksi atau deviasi dari standar, tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil.

10) Diterima para anggota organisasi

Sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi dengan mendorong perasaan otonomi, tanggung jawab dan berprestasi. [44]

Berdasarkan kutipan di atas dapat diketahui bahwa pengawasan yang efektif bersumber dari unsur-unsur yang mempengaruhi di dalam organisasi, dimana antara unsur yang satu dengan unsur lainnya harus saling berhubungan untuk membentuk satu kesatuan pengawasan yang efektif.

6. Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja

Perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya perlu didukung manajemen yang baik. Dari berbagai fungsi-fungsi manajemen yang diantaranya adalah fungsi pengawasan. Pengawasan adalah salah satu yang cukup penting, karena pada pokoknya pengawasan merupakan kegiatan membandingkan atau mengukur pekerjaan yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria, standar dan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kegiatan pengawasan ini dilaksanakan oleh pihak manajer perusahaan terhadap para karyawan yang bertugas memproduksi barang dan jasa. Semua ini dilakukan dengan harapan tidak ada kesalahan yang

[44] *Ibid.*, hlm. 373-374.

terjadi dalam proses produksi, kalaupun ada hendaknya dapat ditekan seminimal mungkin. Adanya pengawasan juga dimaksudkan agar para karyawan tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan. Tingkat kesalahan dan pelanggaran yang terjadi dapat ditekan sekecil mungkin dengan adanya pengawasan.[45]

Pengawasan kerja sangat dibutuhkan sekali, karena tanpa adanya pengawasan dari atasan atau manajer maka tingkat produktivitas kerjanya pun akan rendah dan hasil yang diperolehnya pun akan rendah. Sebaliknya apabila pengawasan tinggi, maka tinggi pula hasil yang akan diperolehnya.

Pernyataan di atas didukung juga oleh penelitian terdahulu, bernama, Yusmilba Yusuf yang berjudul pengaruh sistem pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai, yang menyatakan bahwa untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai, pelaksanaan pengawasan sangat diperlukan. Pengawasan dimaksudkan sebagai upaya yang sistematik untuk mengamati dan memantau apakah berbagai fungsi, aktivitas dan kegiatan yang terjadi dalam organisasi sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya atau tidak.[46]

Dengan adanya pengawasan yang baik, maka tujuan yang telah direncanakan akan tercapai secara efektif dan efisien. Selanjutnya dengan adanya pengawasan juga akan memberikan suatu peningkatan pada produktivitas kerja karyawan.

---

[45]Ani Fauziah, "*Pengaruh Sistem Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Karyawan*" (Universitas Negeri Semarang, 2005), hlm. 33.

[46]Yusmilba Yusuf, "*Pengaruh Sistem Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja*" (Universitas Mulawarman, 2014), hlm. 89.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	Nama, Judul, dan Tahun Peneliti	Metode dan Variabel yang digunakan	Hasil Penelitian	Penelitian Peneliti
1	Ani Fauziah, Pengaruh Pengawasan kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan di Perusahaan Rokok Kretek sukun Mc. Wartono kudus/2005	Metode penelitian kuantitatif, Variabel X_1pengawasan kerja Variabel X_2 disiplin kerja Variabel Y produktivitas kerja.	Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier ganda diketahui bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh pengawasankerja dan disiplin kerja. Oleh karena itu secara simultan dikatakan bahwa pengawasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.	Penelitian ini sama-sama membahas pengawasan kerja dan produktivitas kerja karyawan tetapi penelitian terdahulu menggunakan regresi berganda sedangkan penelitian ini menggunakan regresi sederhana
2	Munawir Ahmadi, Pengaruh sistem Pengawasan dan Persepsi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pegawai Dinas Pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset daerah kabupaten labuhanbatu selatan/2012	Metode penelitian kuantitatif, Variabel X_1 sistem pengawasan Variabel X_2 persepsi kerja Variabel Y produktivitas kerja.	Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah pengawasan dan persepsi kerja dinas pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset daerah kabupaten labuhanbatu selatan, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengawasan dan persepsi kerja dengan produktivitas karyawan	Penelitian ini sama-sama meneliti tentang sistem pengawasan dan produktivitas kerja karyawan dengan menggunakan regresi berganda sedangkan penulis menggunakan regresi sederhana.
3	Dwi Puspita	Metode	Berdasarkan dari	Penelitian ini sama-

	Sari, Pengaruh Disiplin dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karyadeka Alam Lestari Semarang/2011	penelitian kuantitatif, Variabel X_1 disiplin Variabel X_2 pengawasan kerja Variabel Y kinerja karyawan.	hasil penelitian dapat disimpulkan variabel disiplin mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh secara simultan antara disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Karyadeka Alam Lestari Sebesar 65% sedangkan sisanya 35% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.	sama membahas pengaruh pengawasan tetapi penelitian terdahulu memiliki variabel (Y) yaitu kinerja karyawan pada PT. Karyadeka Alam Lestari Semarang dan menggunakan regresi berganda sedangkan penulis menggunakan regresi sederhana.
4	Yusmilba Yusuf, Pengaruh Sistem Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur/2014	Metode penelitian kuantitatif, Variabel X sistem pengawasan Variabel Y produktivitas kerja.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengawasan dengan produktivitas kerja pegawai: artinya semakin baik pelaksanaan system pengawasan akan semakin baik pula produktivitas kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerjadan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur, meskipun secara umum produktivitas kerja pegawai juga	Penelitian ini sama-sama meneliti tentang sistem pengawasan dan produktivitas kerja dan sama-sama menggunakan regresi sederhana sedangkan perbedaannya tempat penelitian terdahulu di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur sedangkan penulis meneliti pada PT. STA(Sumber Tani Agung) Langga Payung Kecamatan Sungai Kanan.

			dipengaruhi oleh variable lainnya, seperti: tingkat pendidikan, motivasi, kepemimpinan dan variable lain yang tidak diteliti.	
5	Kartika Legawati, Pengaruh Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik (studi kasus pada karyawan bagian produksi PT. Pelita Agung Agrindustri Duri / 2014	Metode penelitian kuantitatif, Variabel X pengawasan Variabel Y produktivitas kerja karyawan.	Pengawasan yang dilakukan oleh atasan berpengaruh sangat signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pabrik pada PT. Pelita Agung Agrindustri Duri, hal ini terbukti dari hasil perhitungan koefisien regresi bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ = 5,757 > 2,013 yang berarti $H_a$diterima.	Penelitian ini sama-sama meneliti tentang pengawasan dan produktivitas kerja dan sama-sama menggunakan regresi sederhana sedangkan perbedaannya tempat penelitian terdahulu pada PT. Pelita Agung Agrindustri Duri sedangkan penulis meneliti pada PT. STA(Sumber Tani Agung) Langga Payung Kecamatan Sungai Kanan.
6	Eko Pujianto, Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Karunia Jati/2008	Metode penelitian kuantitatif, Variabel X pengawasan kerja Variabel Y produktivitas kerja karyawan.	Data hasil penelitian di uji dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian mengemukakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengawasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Karunia Jati.	Penelitian ini sama-sama meneliti tentang pengawasan dan produktivitas kerja dan sama-sama menggunakan regresi sederhana sedangkan perbedaannya tempat penelitian terdahulu pada perusahaan Karunia Jati sedangkan penulis meneliti pada PT. STA(Sumber Tani Agung) Langga Payung Kecamatan Sungai Kanan.

C. Kerangka Pikir

Berdasarkan masalah dan kajian teori yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh sistem pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Sistem pengawasan adalah melihat apakah pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan rencana yang ditetapkan untuk mengetahui kelemahan dan kesalahan agar dapat dihindari kejadiannya dikemudian hari.

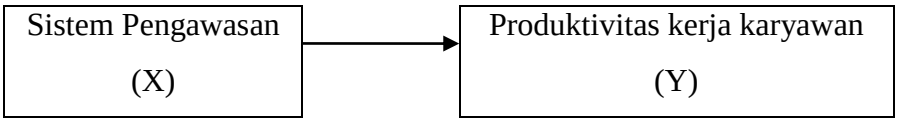
Sedangkan produktivitas kerja merupakan hasil yang dicapai persatuan waktu tertentu secara efisien dari keseluruhan sumber daya yang digunakan dengan adanya peran serta tenaga kerja atau karyawan.

Pengawasan kerja sangat dibutuhkan sekali, karena tanpa adanya pengawasan dari atasan atau manajer maka tingkat produktivitas kerjanya pun akan rendah dan hasil yang diperolehnya pun akan rendah. Sebaliknya apabila pengawasan tinggi, maka tinggi pula hasil yang akan diperolehnya.

Secara sistematis kerangka pikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Bagan I

Kerangka Pikir



D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris. Menurut Sumady Suryabrata, hipotesis merupakan "jawaban terhadap masalah penelitian yang secara teoritis dianggap paling mungkin dan paling tinggi tingkat kebenarannya.[47]

H_0: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara sistem pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. STA (Sumber Tani Agung) Langga Payung Kecamatan Sungai Kanan.

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan antara sistempengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. STA (Sumber Tani Agung) Langga Payung Kecamatan Sungai Kanan.

Jadi, hipotesis penelitian ini adalah adanya pengaruh sistem pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. STA (Sumber Tani Agung) Langga Payung Kecamatan sungai kanan.

[47]Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), hlm. 21.

BAB III
METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi

   Lokasi penelitian pada penelitian ini berada di PT. STA (Sumber Tani Agung) Langga Payung Kecamatan Sungai Kanan yang beralamat di Desa Sei Dua, Kec. Sungai Kanan, Kab. Labuhanbatu Selatan.

2. Waktu Penelitian

   Waktu penelitian telah dilaksanakan mulai dari bulan Mei sampai Oktober 2016.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian kuantitatif. dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data *numerical* (angka) yang di olah dengan metode statistik.[1] Data kuantitatif data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan.[2] Demikian juga pemahaman akan kesimpulan penelitian akan lebih baik apabila juga disertai dengan tabel, grafik, bagan, gambar, atau tampilan lain.[3]

[1]Syarifuddin Azwar, *MetodePenelitian* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), hlm. 5.
[2]Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2005), hlm. 13.
[3]Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hlm. 12.

C. Populasi dan sampel

a. Populasi

Populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memilki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti.[4] Populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian.[5] Populasi merujuk pada sekumpulan orang atau objek memiliki kesamaan dalam satu atau beberapa hal yang membentuk masalah pokok dalam suatu penelitian. Populasi yang akan diteliti harus didefenisikan dengan jelas sebelum penelitian dilakukan.[6]

Maka dengan demikian keseluruhan subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT.STA (Sumber Tani Agung) Langga Payung Kecamatan Sungai Kanan yang berjumlah 307 orang. Berikut tabel populasi:

Tabel 3. 1
Populasi Penelitian

Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan
Laki-laki	244 Orang
Perempuan	63 Orang
Jumlah	**307Orang**

Sumber: PT. Sumber Tani Agung, 2016

Berdasarkan data di atas bahwa jumlah karyawan laki-laki 244 dan jumlah karyawan perempuan 63, jadi jumlah karyawan seluruhnya

[4]Iqbal Hasan, *Metode Penelitian dan Aplikasinya* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002), hlm. 58.

[5]Suharsimi Arikunto, *Op. Cit*., hlm. 102.

[6]Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif* (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), hlm. 161.

sebanyak 307 orang, adapun yang menjadi populasi di dalam penelitian adalah seluruh karyawan di PT. STA (Sumber Tani Agung) Langga Payung Kecamatan Sungai Kanan.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian, agar informasi yang diperoleh dari sampel benar-benar mewakili populasi, sampel tersebut harus mewakili karakteristik populasi yang diwakilinya.[7] Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.

Penetapan sampel yang dilakukan adalah berpedoman pada Suharsimi Arikunto, jika jumlah subjek lebih dari 100 orang dapat di ambil diantara 10-25% atau lebih, dan jika kurang dari 100 orang maka diambil seluruh populasi.[8] Maka dari itu, jumlah karyawan di PT. STA (Sumber Tani Agung) Langga Payung Kecamatan Sungai Kanan lebih dari 100 yaitu berjumlah 307orang. Maka yang jumlah sampel dalam penelitian sebanyak 31 orang (307 x 10%=30,7 digenapkan menjadi 31 0rang).

[7]Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi* (Bandung: Erlangga, 2009), hlm. 122.

[8]*Op. Cit.*, hlm. 160.

c. Sumber Data

Adapun beberapa sumber data dalam penelitian yaitu sebagai berikut:

a. Data primer

Sumber data primer adalah sumber data yang memberikan langsung data kepada pengumpul data. Data ini berupa wawancara langsung dengan beberapa karyawan kantor tersebut atau berupa angket dalam bentuk pertanyaan maupun pernyataan yang dijawab oleh setiap karyawan.[9]

b. Data Internal

Data ini merupakan data yang bersumber dari perusahaan yang bersangkutan.[10] Data ini berupa data sekunder, data sekunder ini berperan membantu melengkapi data yang diharapkan dalam suatu perusahaan yang diperoleh dari data yang diperoleh langsung yang sudah diolah dari perusahaan yang bersangkutan.[11]

[9]Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003), hlm. 42.

[10]Rosady Ruslan, *Metode Penelitian Public Relations dan Komunik*asi (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 29.

[11]Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Kencana, 2005), hlm. 132.

D. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen adalah suatu alat fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaan lebih muda dan hasilnya lebih baik, dalam arti cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih muda diolah.[12] Instrumen pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah berupa kuesioner atau angket.

Kuesioner atau angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadi nyata hal-hal yang diketahui. Pengukuran kuesioner dengan menggunakan skala *Likert*, dimana variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Metode ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seorang atau kelompok tentang fenomena sosial.[13]

Bentuk pertanyaannya pada angket sebagai berikut:

Tabel 3. 2
Indikator Skor Alternatif Atas Jawaban Kuisioner[14]

No	Indikator	Jawaban Positif	Jawaban Negatif
1	Sangat Setuju (SS)	5	1
2	Setuju (S)	4	2
3	Netral (N)	3	3
4	Tidak Setuju (TS)	2	4
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Adapun indikator yang berupa pertanyaan sistem pengawasan dan produktivitas kerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

[12]Suharsimi Arikunto, *Op. Cit*., hlm. 151.
[13]Riduwan, *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*, (Bandung: Alfabeta. CV, 2005), hlm. 12.
[14]*Ibid*., hlm. 13.

Tabel 5
Kisi-Kisi Pertanyaan Instrumen Pengumpulan Data

No	Variabel Penelitian	Indikator Penelitian	Item Soal	Jumlah
1.	X (Sistem Pengawasan)	a. Penetapan standar kerja	1, 2	2
		b. Mengadakan pengukuran kerja	3, 4	2
		c. Proses pelaksanaan kerja	5, 6	2
		d. Usaha membandingkan pekerjaan	7, 8	2
		e. Tindakan perbaikan kerja	9, 10	2
2.	Y (Produktivitas kerja karyawan)	a. Kemampuan	1, 2	2
		b. Mutu	3, 4	2
		c. Efisiensi	5, 6	2
		d. Kepuasan kerja	7, 8	2
		e. Prestasi Kerja	9, 10	2
Total				**20**

Dalam melakukan pengumpulan data, peneliti mendapatkan sumber data baik itu melalui sumber primer dan juga dengan sumber internal. Dimana sumber primer dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan angket kepada responden. Kisi-kisi diperoleh dari indikator operasional variabel yang telah di uraikan di atas. Penyebaran angket peneliti lakukan dengan cara memberikan secara langsung ataupun dengan perantara kepada karyawan yang berada di PT. STA (Sumber Tani Agung) Langga Payung Kecamatan Sungai Kanan.

E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1) Uji Validitas

Validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang di ukur. Bila skala likert tidak valid, maka tidak bermanfaat bagi peneliti karena tidak mengukur dan melakukan apa yang seharusnya dilakukannya. Dengan menggunakan *korelasi pearson produk moment* dengan aplikasi SPSS versi 22. 0.

Uji validitas dengan metode korelasi pearson, yaitu dengan cara mengorelasikan skor item dengan totalnya. Kemudian pengujian signifikansi dilakukan dengan kriteria menggunakan r tabel pada tingkat signifikansi 0.05 dengan uji 2 sisi. Dimana r-tabel dapat diperoleh melalui *df (degree off freedom)* = n-2 (signifikan 5%, n= jumlah sampel). Jika nilai taraf dan r hitung $\geq$ r table maka item dapat dinyatakan valid, jika r hitung< r table maka item dinyatakan tidak valid.[15]

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran. Pengujian dapat dilakukan secara internal, yaitu pengujian dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada.[16] Reliabilitas adalah kelanjutan dari uji validitas, dimana item yang masuk pengujian adalah item yang valid saja. Untuk menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak menggunakan

[15]Duwi Priyanto, *Belajar Cepat Oleh Data Statistik dengan SPSS* (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2012), hlm. 51.

[16]*Ibid.*, hlm. 58.

batasan 0,6. Reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.[17]

F. Analisis data

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus regresi sederhana. Regresi atau peramalan merupakan studi mngenai ketergantungan variabel *dependen* (terikat) dengan satu variabel *independen* (bebas), dengan tujuan mengestimasi dan atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel *dependen* berdasarkan nilai variabel *independen* yang diketahui.

Setelah data terkumpul dari hasil pengumpulan data, maka akan dilakukan analisis data atau pengelohan data. Adapun metode analisis data digunakan adalah metode SPSS Versi 22.0.

1. Uji Normalitas dan Uji Linieritas

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval, ataupun rasio. Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 22.0 dengan menggunakan taraf signifikan 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila signifikan lebih dari 5% atau 0,05.[18]

---

[17]*Ibid*., hlm. 64.
[18]Dwi Priyanto, *Mandiri Belajar SPSS* (Yogyakarta: Media Kom, 2008), hlm. 28.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Pengujian linieritas melalui SPSS dengan menggunakan *test for linierity* dengan taraf signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari 0,05.[19]

Uji linieritas merupakan salah satu persyaratan yang harus dipenuhi jika hendak melakukan perhitungan regresi linier sederhana atau berganda antar variabel yang diteliti.

2. Analisis Regresi Sederhana

Analisis refresi merupakan suatu analisis yang bertujuan untuk menunjukkan hubungan matematis antara variabel respons dan variabel penjelas.[20] Analisis regresi sederhana merupakan suatu teknik yang digunakan untuk membangun suatu persamaan yang menghubungkan antara variabel tidak bebas (Y) dengan variabel bebas (X) dan sekaligus untuk menentukan nilai ramalan atau dugaan.[21] Analisis regresi digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen Sistem Pengawasan (X) terhadap variabel dependen Produktivitas Kerja (Y) di PT STA (Sumber Tani Agung) Langga Payung Kecamatan Sungai Kanan.

---

[19]*Ibid*., hlm. 36.

[20]Setiawan dan Dwi Endah Kusrini, *Ekonometrik* (Yogyakarta: Andi, 2010), hlm. 61.

[21]Agus Irianto, statistik: *Konsep Dasar, Aplikasi Dan Pengembangannya* (Jakarta: Kencana, 2008), hlm. 158.

Adapun bentuk persamaan regresi sederhana yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:[22]

$$Y = a + b X$$

Dimana :

Y = Produktivitas Kerja

X = Sistem Pengawasan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi.

Dalam analisis regresi sederhana untuk mengetahui pengaruh kedua variabel dapat dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 22.0.

3. Uji statistik

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2 *Square*)

Koefisien determinasi (R^2) dapat digunakan untuk mengetahui sumbangan atau kontribusi dari seluruh variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas yang tidak dimaksudkan kedalam model. Model dianggap baik jika koefesien determinan sama dengan satu atau mendekati satu.[23]

Selanjutnya untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X (Sistem Pengawasan) terhadap variabel Y (Produktivitas Kerja) ditentukan dengan rumus nilai koefisien determinasi yang

[22]Soegyarto Mangkuatmodjo, *Statistik Lanjutan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), hlm. 258.
[23]Morison, *Metode Penelitian Survei*(Jakarta: Kencana, 2012), hlm. 349.

tinggi. Maka digunakan tingkat signifikan 0,05 atau (5%). Pedoman untuk memberikan intrprestasi koefisien korelasi (R) sebagai berikut:[24]

0,00 – 0,199 = Sangat Rendah

0,020- 0,399 = Rendah

0,40- 0,5999 = Sedang

0,60- 0,799 = Kuat

0,80- 1,000 = Sangat Kuat

b. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu sistem pengawasan berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja. Untuk mengetahui hasil signifikan atau tidak, angka t_{hitung} akan dibandingkan dengan $t_{tabel.}$ Maka digunakan tingkat signifikan 0,05. Dalam penelitian ini untuk menghitung uji t digunakan program *SPSS versi 22,0.*

Keterangan:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara sistem pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan.

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara sistem pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan.

[24]Duwi Priyatno, *Op. Cit.*, hlm. 78.

Kriteria Pengujian:

Setelah diperoleh t_{hitung} maka untuk menginterpretasikan hasilnya berlaku ketentuan sebagai berikut:

1. Jika t_{hitung} lebih besar dari $t_{tabel,}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, ini berarti ada pengaruh sistem pengawasan terhadap produktivitas kerja.
2. Jika t_{hitung} lebih kecil dari $t_{tabel,}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, ini berarti sistem pengawasan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

BAB IV
HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. SEJARAH PT. SUMBER TANI AGUNG (STA)

PT. Sumber Tani Agung (STA) didirikan berdasarkan Akta No. 14 tanggal 13 Oktober 1975 yang dibuat oleh Walter Siregar, S.H., Notaris di Medan. Akta pendirian tersebut telah memperoleh pengesahan dari Menteri Kehakiman RI dengan SK No. Y.A.5/529/11 tanggal 9 nopember 1976. Pada awal berdirinya PT. STA ini memproduksi tebu, kemudian beralih kepada kebun karet karena mereka memprediksi akan mendapatkan keuntungan lebih banyak daripada kebun tebu. Setelah beberapa tahun kemudian tepatnya pada tanggal 23 mei 1993 mereka beralih status menjadi kebun kelapa sawit karena harga karet yang tidak stabil.

Pada awal berdirinya PT. STA ini didirikan oleh wijaya kemudian setelah beliau wafat PT. STA ini diteruskan oleh putranya bernama suwandi wijaya. PT. STA ini pada mulanya hanya memiliki satu perusahaan tepatnya di Desa Sei Dua Kecamatan Sungai Kanan Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

Seiring berjalannya waktu perusahaan ini membuka cabang di Langga Payung tepatnya di desa Hajoran, Langga Payung Kecamatan Sungai Kanan Kabupaten Labuhanbatu Selatan Propinsi Sumatera Utara. Kemudian membuka cabang lagi di Gunung Tua Jae dengan nama yang sama yaitu PT. STA (Sumber Tani Agung) yang berlokasi di desa Gunung Tua Jae

Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara propinsi Sumatera Utara.

Perusahaan ini sudah memiliki Sertifikat ISPO yaitu berdasarkan peraturan Menteri Pertanian N0.11/Permentan/OT.140/3/2011 tanggal 18 Maret 2015.

2. VISI MISI

VISI: Menjadi perusahaan perkebunan yang unggul dan berkelanjutan

MISI:

1. Membangun team yang profesional dan solid secara berkelanjutan.
2. Selalu meningkatkan mutu produk, lingkungan, kesehatan dan keselamatan kerja.
3. Membuat kontribusi yang positif ke masyarakat dan lingkungan di sekitar perusahaan beroperasi.

3. Tugas dan tanggungjawab

a. Mandor

1) Merencanakan pelaksanaan kerja bulanan sesuai dengan program kerja bulanan yang diberikan oleh Asisten Divisi (Berdasarkan Rencana Kerja Bulanan Tahunan Asisten).
2) Merencanakan kebutuhan tenaga kerja yang dibutuhkan dalam 1 bulan serta mengusahakan ketersediaannya.
3) Mempersiapkan bahan dan perlengkapan kerja untuk kelancaran program dalam bulan bersangkutan.

4) Melaksanakan program kerja bulanan yang diberikan oleh Asisten sesuai aspek kerja yang berlaku.
5) Mengawasi pelaksanaan kerja ke mandoran bawahannya sesuai dengan aspek kerja yang berlaku.
6) Memeriksa kebenaran laporan dan absensi harian mandor sebelum di periksa oleh Asisten dan memeriksa harian kerja mandor/kepala kerja untuk bahan timbang terima hasil kerja.
7) Membuat finalti terhadap semua jenis pelanggaran yang dibuat bawahannya sesuai dengan peraturan yang berlaku dan dengan sepengetahuan Asisten Divisi.
8) Membantu Asisten mengumpulkan permasalahan lapangan untuk dipergunakan sebagai input atau bahan masukan di dalam mengambil keputusan membuat program kerja bulanan.
9) Melaksanakan rapat bersama seluruh Mandor minimal sekali seminggu untuk evaluasi kerja minggu yang lalu dan membahas rencana kerja minggu berikutnya serta pengarahan terhadap para Mandor sesuai aspek kerjanya.
10) Pengaturan waktu kerja adalah 95% di lapangan dan 5% administrasi.

b. Mandor Perawatan

1) Merencanakan kegiatan pekerjaan perawatan tanaman untuk esok hari sesuai dengan order yang diberikan atasannya.

2) Mempersiapkan dan menjaga keutuhan peralatan yang dipergunakan dalam kegiatan perawatan tanaman.
3) Mempersiapkan kebutuhan tenaga kerja dalam kemandorannya serta menjaga keutuhan dan disiplin kerja bawahannya.
4) Mempersiapkan kebutuhan materil untuk kegiatan esok harinya dan menjaga terjaminnya pemakaian materil tersebut.
5) Menguasai aspek kerja yang dilaksanakan.
6) Melaksanakan absensi karyawan sebanyak 2 kali sehari (pagi dan siang) termasuk pekerjaan yang dikerjakan sistem barang (panen dan tunas).
7) Membuat laporan harian Mandor sesuai pekerjaan yang sudah dilaksanakan pada hari itu serta mengisi semua administrasi Mandor.
8) Bertanggung jawab langsung pada Mandor-I.
9) Pengaturan waktu adalah 99% di lapangan dan 1% administrasi.

c. Mandor Panen
1) Merencanakan kegiatan panen esok pagi sesuai order yang diberikan atasan.
2) Mempersiapkan dan menjaga keutuhan peralatan panen yang dipergunakan.
3) Mempersiapkan dan menjaga keutuhan tenaga dalam kemandorannya.

4) Mengatur hancak pemanen sesuai dengan kemampuan pemanen minimal sesuai dengan yang diberikan perusahaan.
5) Menguasai aspek kerja dalam pekerjaan panen dengan baik dan benar.
6) Mengawasi pelaksanaan kerja panen sesuai aspek kerja panen yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
7) Membuat finalti atau peringatan kepada karyawan kemandorannya yang melanggar peraturan kerja perusahaan dengan sepengetahuan atasannya.
8) Melaksanakan absensi karyawan kemandorannya 2 kali sehari (pagi dan siang).
9) Menghitung Angka Kerapatan Panen (AKP) untuk areal atau seksi panen yang akan dipanen pada esok hari untuk menentukan jumlah tenaga dan transport yang akan digunakan.
10) Membuat laporan harian Mandor sesuai dengan ahsil kerjanya.
11) Bertanggungjawab langsung pada Mandor-I, dimana yang bersangkutan bekerja.
12) Pengaturan waktu 99% di lapangan dan 1% administrasi.

B. Hasil Penelitian

1. Identitas Responden

No	Kategori	Jumlah (Orang)	Keterangan
1	Jenis Kelamin a. Laki-laki b. perempuan	 22 Orang 9 Orang	 71% 29%
2	Usia a. 20 s/d 30 b. 30 s/d 40 c. 40 s/d 50	 2 Orang 28 Orang 1 Orang	 6% 90% 4%
3	Pendidikan a. SD b. SMP c. SMA	 - 5 Orang 26 Orang	 - 16% 84%
	Total	**31 Orang**	**100%**

C. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen

Instrumen adalah suatu alat fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaan lebih muda dan hasilnya lebih baik, dalam arti cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih muda diolah. Penelitian ini digunakan kuesioner sebanyak 10 butir untuk masing-masing variabel yaitu Sistem Pengawasan (X) dan Produktivitas Kerja (Y), untuk melihat apakah data yang ada valid atau tidak, maka angket yang akan disebarkan pada karyawan di PT STA (Sumber Tani Agung) Langga Payung Kecamatan Sungai Kanan. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya yaitu sebagai berikut:

1. Uji Validitas

a. Uji validitas Sistem Pengawasan (X)

Dari hasil perhitungan yang peneliti lakukan melalui program aplikasi SPSS versi 22.0 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel IV.1
Hasil Uji Validitas Sistem Pengawasan (X)

Nomor Item Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Interprestasi
1	.578	Instrument valid jika> r tabeldengantarafsignifikan 5%, df = n-2 (31-2 = 29) sehinggadiperoleh r tabel 0, 367	Valid
2	.512		Valid
3	.205		Tidak Valid
4	.548		Valid
5	.534		Valid
6	.337		Tidak Valid
7	.388		Valid
8	.770		Valid
9	.548		Valid
10	.770		Valid

Sumber: Hasil penelitian (data diolah 2016)

Dari hasil perhitungan validitas tabel di atas yang dilakukan pada varibel sistem pengawasan tersebut terdapat 8 item yang valid dari 10 item pernyataan, diantaranya: pernyataan nomor 1, 2, 4, 5, 6, 7, 9, dan 10. Namun dari 10 pernyataan nomor 3 dan 6 yang tidak valid, maka 8 pernyataan tersebut layak digunakan dalam penelitian.

Hasil perhitungan r_{xy} dikonsultasikan dengan r_{table}*product moment*dengan taraf signifikan 5% = 0,367 (tabel r terlampir) untuk mengetahui apakah pernyataan-pernyataan valid atau tidak.

b. Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)

Dari hasil perhitungan yang peneliti lakukan melalui program aplikasi SPSS versi 22.0 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel IV.2
Hasil uji validitas Produktivitas kerja (Y)

Nomor Item Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Interprestasi

1	.487	Instrument valid jika> r tabeldengantarafsignifikan 5%, df = n-2 (31-2 = 29) sehinggadiperoleh r tabel 0, 367	Valid
2	.539		Valid
3	.372		Valid
4	.466		Valid
5	.416		Valid
6	.498		Valid
7	.544		Valid
8	.373		Valid
9	.493		Valid
10	.134		Tidak Valid

Sumber: Hasil penelitian (data diolah 2016)

Dari hasil perhitungan validitas tabel di atas yang dilakukan pada variabel produktivitas kerja karyawan tersebut terdapat 9 item yang valid dari 10 item pernyataan, diantaranya: pernyataan nomor 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, dan 9. Namun dari 10 pernyataan nomor 10 yang tidak valid, maka 9 pernyataan tersebut layak digunakan dalam penelitian.

Hasil perhitungan r_{xy} dikonsultasikan dengan r_{table}*product moment* dengan taraf signifikan 5% = 0,367 (tabel r terlampir) untuk mengetahui apakah pernyataan-pernyataan valid atau tidak.

Selanjutnya hasil perhitungan validitas yang dilakukan pada variabel sistem pengawasan dan produktivitas kerja karyawan tersebut terdapat 2 dan 1 item yang tidak valid. Untuk mendapat hasil data dalam menguji regresi linier sederhana maka hasil yang tidak valid tidak dimasukkan ke dalam data.

2. Uji Reliabilitas

a. Uji Reliabilitas Sistem Pengawasan

Reliabilitas instrumen angket yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS 22.0 dengan rumus *Cronbach Alpha* yang jika *Cronbach Alpha*> 0,6. Maka semua item pernyataan yang dianalisis dengan metode *Alpha* adalah Reliabel. Nilai reliabilitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel IV.3
Uji Reliabilitas Sistem Pengawasan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,743	8

Sumber: SPSS versi 22.0 data diolah 2016

Dari hasil analisis di atas didapat nilai Alpha sebesar 0,743. Sedangakan nilai r *Cronbach Alpha*>0,6.

Hasil uji reliabilitas sistem pengawasan dengan 8 item pernyataan diperoleh *Cronbach Alpha*0,743. Maka dari hasil output tersebut dapat dinyatakan bahwa semua item pernyataan yang dianalisis dengan metode *Cronbach Alpha* dalam penelitian ini adalah Reliabel yaitu dilihat dari nilai *Cronbach Alpha*>0,6 atau 0,743>0,6.

b. Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja

Tabel IV.4
Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,696	9

Sumber: SPSS versi 22.0 data diolah 2016

Selanjutnya untuk hasil uji reliabilitas hasil output pada tabel 4.4 dapat dilihat nilai *Cronbach Alpha*>0,6.

Hasil uji reliabilitas produktivitas kerja dengan 9 item pernyataan diperoleh *Cronbach Alpha* 0,696. Maka dari hasil output tersebut dapat dinyatakan bahwa semua item pernyataaan yang dianalisis dengan metode *Cronbach Alpha* dalam penelitian ini adalah Reliabel yaitu dilihat dari nilai *Cronbach Alpha*>0,6 atau 0,696>0,6.

D. Analisis Data

1. Uji Normalitas dan Uji Linieritas

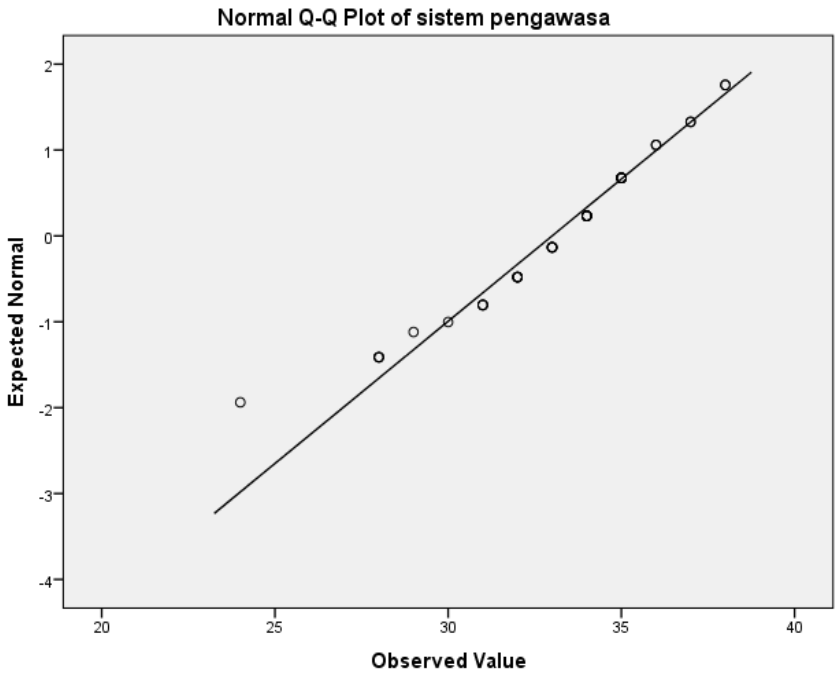
a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik), pada sumbu diagonal pada grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

Untuk mencari normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode grafik, apabila data menyebar di sekitar garis diagonal atau histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi

memenuhi asumsi normalitas dan apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal atau histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

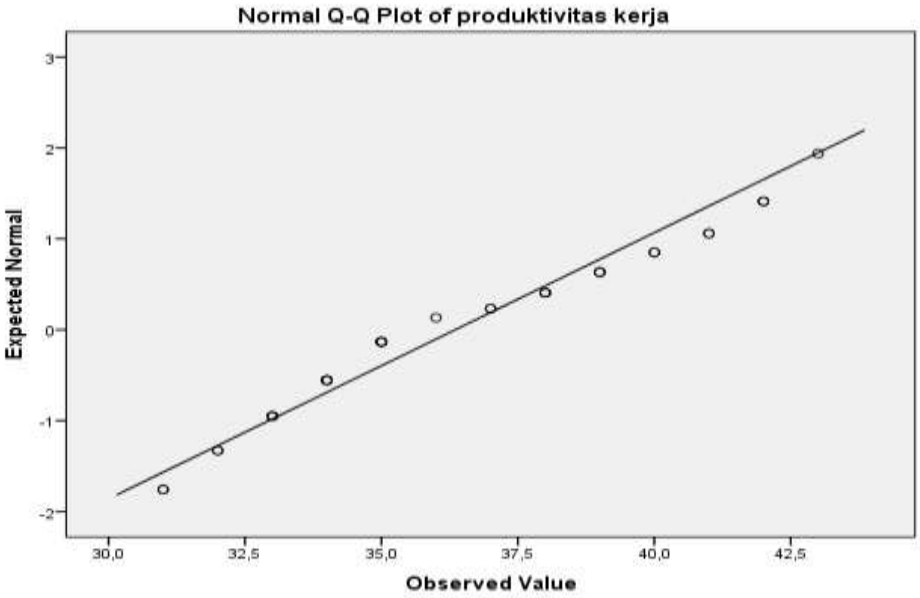
Gambar IV.1
Uji Normalitas sistem Pengawasan



Sumber : SPSS versi 22,0 data diolah 2016

Dari gambar grafik tersebut dapat dinyatakan bahwa nilai residualnya berdistribusi normal karena titik-titik yang menyebar disekitar garis mengikuti garis diagonal.

Gambar IV.2
Uji Normalitas Produktivitas Kerja



Sumber: SPSS versi 22.0 data diolah 2016

Dari gambar grafik tersebut dapat dinyatakanbahwanilairesidualnyaberdistribusi normal karenatitik-titik yang menyebardisekitargarismengikutigaris diagonal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui linieritas data, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan linier atau tidak secara signifikan. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0,05.

Tabel IV.6

Uji linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
produktivitas_kerja * sistem_pengawasan	Between Groups	(Combined)	173,427	12	14,452	3,242	,012
		Linearity	115,787	1	115,787	25,971	,000
		Deviation from Linearity	57,640	11	5,240	1,175	,367
	Within Groups		80,250	18	4,458		
	Total		253,677	30			

Sumber: hasil output SPSS versi 22.0

Dari *output* di atas dapat dinyatakanbahwaantaravariablesystempengawasanterhadapproduktivitaskerjaterdapathubungan yang linier dikarenakannilaisignifikansinyasebesar 0.000 dan kurangdari 0,05.

2. Analisis Regresi Sederhana

a. Uji Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhanaberfungsi untuk melakukan identifikasi pengaruh variabel X (Sistem Pengawasan) terhadap variabel Y (Produktivitas Kerja). Dengan regresi sederhana akan dilakukan pengujian ada atau tidaknya pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Berikut hasil uji analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan SPSS versi 22.0.

Tabel IV.6

Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15,695	4,023		3,902	,001
sistem_pengawasan	,605	,123	,676	4,935	,000

a. Dependent Variable: produktivitas_kerja

Sumber: SPSS versi 22.0 data diolah 2016

Berdasarkantabel di atasmakadapat di buatpersamaanregresinya.Rumusregresisederhanasebagaiberikut:

Y= a + bx

Y= 15,695 + 0,605 (Sistem Pengawasan)

Angka-angka ini dapat diartikan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta sebesar 15,695, artinya jika variabel sistem pengawasan nilainya 0 maka produktivitas kerja (Y) nilainya positif, yaitu sebesar 15,695.
b. Nilai koefisien regresi variabel sistem pengawasan (X) sebesar 0,605. Artinya jika sistem pengawasan mengalami kenaikan 1, maka produktivitas kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,605 kali. Koefisien bernilai negatif artinya jika terjadi hubungan positif antara sistem pengawasan dengan produktivitas kerja, semakin

meningkat sistem pengawasan maka semakin meningkat produktivitas kerja karyawan.

Jadi, berdasarkan hasil pengolahan data dapat dinyatakan bahwa sistem pengawasan mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja, dimana apabila sistem pengawsan naik sebesar 1 maka produktivitas akan baik sebasar 0,605.

3. Ujistatistik

a. KoefisienDeterminasi(*R Square*)

Untuk menentukan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan R^2. Pengolahan datanya dengan SPSS versi 22.0 menghasilkan *output* sebagai berikut:

Tabel IV.7
KoefisienDeterminasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,676[a]	,456	,438	2,181	1,543

a. Predictors: (Constant), sistem_pengawasan

b. Dependent Variable: produktivitas_kerja

Sumber: SPSS versi 22.0 data diolah 2016

Darihasil output di atas, diperoleh nilai R sebesar 0,676 menunjukkan bahwa hubungan antara sistem pengawasan dan produktivitas kerja kuat. Sedangkan R Square sebesar 0,456 atau 45,6%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel sistem pengawasan terhadap variabel produktivitas kerja sebesar 45,6% atau dengan kata lain variasi variabel independen yang

digunakan dalam model sistem pengawasan mampu menjelaskan sebesar 45,6% variasi variabel dependen produktivitas kerja. Sedangkan sisanya sebesar 54,4% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

b. Uji signifikan (uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen sistem pengawasan secara varsial berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen produktivitas kerja. Untuk mengetahui hasil signifikan atau tidak, angka t_{hitung} akan dibandingkan dengan $t_{tabel.}$

Tabel IV.8
Hasil Analisis Signifikan (Uji t)

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15,695	4,023		3,902	,001
sistem_pengawasan	,605	,123	,676	4,935	,000

a. Dependent Variable: produktivitas_kerja

Sumber: SPSS versi 22.0 data diolah 2016

Dari hasil output di atas, dapat dilihat bahwa sistem pengawasan menunjukkan nilai taraf signifikan < 0,05 (0,000 < 0,005) artinya signifikan. Pengujian nilai signifikan sistem pengawasan terhadap produktivitas kerja menggunakan uji t diketahui bahwa t_{hitung} sistem pengawasan = 4,395. Untuk mencari t_{tabel} tersebut di uji padataraf signifikan 0,05 (5%), dengan dk=n-2 (31-2=29), jadi dapat dilihat pada table t pada signifikan 0,05 dengan nilai t_{tabel} 1,699 artinya ada pengaruh antara sistem pengawasan

terhadap produktivitas kerja. Jadi dapat dinyatakan bahwa sistem pengawasan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di PT. STA (Sumber Tani Agung) Langga Payung Kecamatan Sungai Kanan.

Uji t dapat digunakan untuk mengetahui apakah sistem pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Pengujian menggunakan tingkat signifikan 0,05. Dapat dirumuskan dalam hipotesis yaitu:

1. H_o : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Sistem Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. STA (Sumber Tani Agung) Langga Payung Kecamatan Sungai Kanan.
2. H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Sistem Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. STA (Sumber Tani Agung) Langga Payung Kecamatan Sungai Kanan.

Untuk menentukan t hitung dan signifikan dari output dapat dilihat t hitung sebesar 4,935 dan nilai signifikannya yaitu 0,000. Dalam kriteria pengujian dapat dilihat berdasarkan signifikan yaitu:

a. Jika signifikan > 0,05 maka Ho diterima
b. Jika signifikan < 0,05 maka Ho ditolak

Dapat dilihat bahwa nilai t hitung > dari t tabel (4,935 >1,699 dan signifikan < 0,05 (0,000 < 0,05) maka Ho ditolak dan Ha diterima, jadi dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Sistem Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. STA (Sumber Tani Agung) Langga Payung Kecamatan Sungai Kanan.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil data pengolahan yang telah dilakukan menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara sistem pengawasan (X) dengan produktivitas kerja (Y). Hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,676. Sistem pengawasan sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja para karyawan di dalam suatu perusahaan atau organisasi.

Kemudian dengan berdasarkan uji koefisien determinasi maka dapat diperoleh hasil perhitungan koefisien determinasi R Square (R^2) sebesar 0,456 atau (45,6%), hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel sistem pengawasan (X) sebesar 45,6% terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y), dan sisanya sebesar 54,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Kemudian dari persamaan regresi yang diperoleh: PK= 15,695 + 0,605 SP menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif antara sistem pengawasan (X) dengan produktivitas kerja karyawan (Y), hal ini membuktikan bahwa semakin meningkat sistem pengawasan (X) maka semakin meningkat pulalah produktivitas kerja (Y). Artinya variabel sistem pengawasan (X) mengalami peningkatan 1 satuan maka produktivitas kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,605 satuan. Dari hasil penelitian telah diketahui dengan uji t dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara variabel sistem pengawasan dan produktivitas kerja karyawan.

Sedangkan dari hasil data pengolahan yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang bernama Kartika Legawati bahwa terdapat pengaruh sistem

pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan berdasarkan hasil perhitungan Koefisien Determinasi bahwa diketahui nilai R square sebesar 0,419. Artinya adalah bahwa pengaruh variabel pengawasan terhadap variabel produktivitas karyawan pada bagian produksi PT. Pelita Agung Agrindustri Duri adalah sebesar 41,9%. Sedangkan sisanya 58,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Penelitian ini juga didukung oleh peneliti yang lain, yaitu Eko Pujianto dengan judul "Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada perusahaan Karunia Jati. Hasil penelitiannya menyatakan:

Berdasarkan hasil perhitungan Koefisien Determinasi bahwa diketahui nilai R Square sebesar 0,465. Artinya adalah bahwa pengaruh variabel pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan Karunia Jati adalah sebesar 46,5%. Sedangkan sisanya 53,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Hasil penelitian pengawasan kerja juga didukung para pakar Ekonomi Islam yaitu Ahmad Ibrahim Abu Sinn dalam bukunya yang berjudul "Manajemen Syariah" serta Edy Sutrisno dalam bukunya yang berjudul "Manajemen Sumber Daya Manusia", tentang produktivitas kerja. Adapun konsep Islam sistem pengawasan dan produktivitas kerja didukung oleh pakar-pakar Islam dalam buku Dwi Suwiknyo yang berjudul "Komplikasi Tafsir Ayat-Ayat Ekonomi Islam" dan Ilfi Nur diana dalam bukunya yang berjudul "Hadis-Hadis Ekonomi". Seluruh pendapat para ekonomi di atas telah dijelaskan dalam landasan teori di bab II.

F. Keterbatasan Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan dengan langkah-langkah yang disusun dengan sedemikian rupa, agar hasil yang diperoleh sebaik mungkin. Namun dalam prosesnya, untuk mendapatkan hasil yang sempurna sangatlah sulit, sebab dalam pelaksanaan penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan.

Diantara keterbatasan yang dihadapi peneliti selama melaksanakan penelitian dan menyusun skripsi ini yaitu:

1. Keterbatasan ilmu pengetahuan dan wawasan peneliti yang masih kurang.
2. Keterbatasan waktu, tenaga, serta dana peneliti yang tidak mencukupi untuk penelitian lebih lanjut.
3. Dalam penyebaran angket, peneliti tidak mengetahui kejujuran dalam menjawab setiap pertanyaan yang diberikan sehingga mempengaruhi validitas data yang diperoleh.

Walaupun demikian, peneliti berusaha sekuat tenaga agar keterbatasan yang dihadapi tidak mengurangi makna penelitian ini.

BAB V
PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat diambil kesimpulannya yaitu, sesuai pengujian yang telah dilakukan menunjukkan hasil yaitu terdapat pengaruh yang kuat antara sistem pengawasan terhadap produktivitas kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,676. Sedangkan R Square sebesar 0,456 atau 45%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel sistem pengawasan terhadap variabel produktivitas kerja sebesar 45% atau dengan kata lain variasi variabel dependen produktivitas kerja. Sedangkan sisanya sebesar 54,4% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Hasil analisis signifikan (uji t) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara sistem pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai taraf <0,05 (0,000<0,005) artinya signifikan. Persamaan regresi yang diperoleh adalah PK= 15,695+ 0,605SP.

B. Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis memberikan saran yaitu:

1. Sistem pengawasan merupakan bagian yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. STA (Sumber Tani Agung) Langga Payung Kecamatan Sungai Kanan. Oleh karena itu,

untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. STA (Sumber Tani Agung) Langga Payung Kecamatan Sungai Kanan harus memperhatikan aspek tersebut. Pengawasan kerja faktor yang paling dominan maka pimpinan di PT. STA (Sumber Tani Agung) Langga Payung Kecamatan Sungai Kanan harus meningkatkan sistem pengawasan kerja sehingga karyawan terarah kepada sasaran pekerjaan yang telah ditentukan. Dengan demikian, produktivitas kerja di PT. STA (Sumber Tani Agung) Langga Payung Kecamatan Sungai Kanan akan meningkat. Untuk pengawasan kerja karyawan, diharapkan kepada pimpinan di PT. STA (Sumber Tani Agung) Langga Payung Kecamatan Sungai Kanan agar pengawasan kerja mungkin dilakukan kepada karyawan sehingga hasil pelaksaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif), sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

2. Kepada penelitian selanjutnya dapat diarahkan untuk dapat melakukan perluasan sampel dalam pengolahan data analisis data mengingat sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini masih terbatas. Serta dapat memperhatikan variabel-variabel lain karena masih banyak variabel lain dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT. STA (Sumber Tani Agung) Langga Payung Kecamatan Sungai Kanan.

DAFTAR PUSTAKA

Agus Irianto, statistik: *Konsep Dasar, Aplikasi Dan Pengembangannya*, Jakarta: Kencana, 2008.

Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008.

Ani Fauziah, "*Pengaruh Sistem Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Karyawan*", Skripsi, Universitas Negeri Semarang, 2005.

Buchari Alma, *Kewirausahaan*, Bandung: Alfabeta, 2008.

Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Kencana, 2005.

Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Jakarta: CV. Al-hanan, 2009.

Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Bandung: CV. J-ART, 2004.

Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Semarang: PT. Karya Toha Putra, 2002.

Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah Dalam Praktik*, Jakarta: Gema Insani Press, 2003.

Dwi suwiknyo, *Komplikasi Tafsir Ayat-Ayat Ekonomi Islam*, Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2010.

Dwi Priyanto, *Mandiri Belajar SPSS*, Yogyakarta: Media Kom, 2008.

Duwi Priyanto, *Belajar Cepat Oleh Data Statistik dengan SPSS*, Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2012.

Edy sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2011.

Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Kencana: Prenada Media Group, 2005.

Hasibuan S. P Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010.

Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1997.

Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003.

Ibnu Syamsi, *Efisisensi, Sistem, dan Prosedur Kerja*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2004.

Ilfi Nur Diana, *Hadis-Hadis Ekonomi*, Malang: UIN-MALIKI PRESS Anggota IKAPI, 2012.

Inu Kencana Syafiie, *Al-Quran dan Ilmu Administrasi*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004.

Iqbal Hasan, *Metode Penelitian dan Aplikasinya*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002.

Lubis Ibrahim, *Pengendalian dan Pengawasan Proyek dalam Manajeme*n, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1985.

Manullang M, *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1990.

Misbahul Munir, *Produktivitas Perempuan*, Malang: Uin-malik Press, 2010.

Morison, *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: Kencana, 2012.

Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008),

Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, Bandung: Erlangga, 2009.

Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*, Jakarta: Rajawali Pers, 2008.

Munawir Ahmadi, "*Pengaruh Sistem Pengawasan Dan Persepsi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai*" Skripsi, UNISLA Rantauprapat, 2013.

M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah*, Jakarta: Penerbit Lentera Hati, 2002.

Pabundu Tika, *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008.

Riduwan, *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*, Bandung: Alfabeta. CV, 2005.

Rojali, "*Pengaruh Sistem Pengawasan Terhadap Peningkatan Mutu Layanan Pendidikan Pada Sma Negeri Di Kabupaten Bekasi*" Thesis, Universitas Indonesia, 2011.

Rosady Ruslan, *Metode Penelitian Public Relations dan Komunik*asi, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008.

Setiawan dan Dwi Endah Kusrini, *Ekonometrik*, Yogyakarta: Andi, 2010.

Simanjuntak J Payaman, *Pengukuran Produktivitas*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1998.

Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2013.

Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008.

Sondang P. Siagian, *Manajemen Stratejik*, Jakarta: Bumi Aksara, 1995.

Soegyarto Mangkuatmodjo, *Statistik Lanjutan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2004.

Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006.

Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2005.

Sulchan Yasyin, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Surabaya: AMANAH, 1997.

Sumadi Suryabrata, *Metode Penelitian*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005

Syarifuddin Azwar, *MetodePenelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004.

Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1995.

T Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 1995.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. DATA PRIBADI

Nama Lengkap	: JUNI KURNIATI
NIM	: 12 230 0184
Jenis Kelamin	: Perempuan
Tempat, Tanggal lahir	: Padangrie, 30 Juni 1992
Anak Ke	: 8 (Delapan) dari 8 Bersaudara
Kewarganegaraan	: Indonesia
Agama	: Islam
Alamat Lengkap	: Padangrie (Kec, Kota Pinang, Labuhan Batu Selatan)
Telepon, HP	: 0822 7660 5646

B. DATA ORANG TUA

Ayah	: H. Kolbi Marpaung
Pekerjaan	: Petani
Ibu	: Hj. Nurbona Harahap
Pekerjaan	: Petani
Alamat	: Padangrie (Kec, Kota Pinang, Labuhan Batu Selatan)

C. RIWAYAT PENDIDIKAN

Tahun 2001-2006	: SD Negeri 112226 padangrie
Tahun 2006-2009	: MTs Musthafawiyah Purba Baru (Mandailing Natal)
Tahun 2009-2012	: MAS Musthafawiyah Purba Baru (Mandailing Natal)
Tahun 2012-2016	: Program Sarjana (S-1) Ekonomi Syariah Manajemen Bisnis (IAIN) Padangsidimpuan.

Lampiran 1

Daftar Angket

Kepada Yth:

Bapak /Ibu/Sdr/I

Di Tempat

1. Dengan segala kerendahan hati dan harapan, peneliti mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I untuk mengisi daftar pertanyaan ini dengan sejujurnya sesuai dengan kenyataan yang ada.
2. Kuesioner ini dibuat untuk memperoleh data yang kami butuhkan dalam rangka menyusun skripsi yang merupakan syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana Ekonomi Islam dalam bidang ilmu Manajemen Bisnis. Dengan judul Pengaruh Sistem Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. STA (Sumber Tani Agung) Langga Payung Kecamatan Sungai Kanan.
3. Untuk mencapai maksud tersebut, kami memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I untuk mengisi kuesioner ini dengan memilih jawaban yang telah disediakan.
4. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I meluangkan waktu untuk membantu kami, mengisi kuesioner ini kami mengucapkan terimakasih.

Peneliti

Juni Kurniati

Lampiran 2

A. Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan

Usia : Tahun

Pendidikan :

B. Jawablah pertanyaan dibawah ini

Berilah tanda ceklis (√) pada jawaban yang dipilih, dengan keterangannya:

SS = Sangat Setuju TS = Tidak Setuju

S = Setuju STS = Sangat Tidak Setuju

N = Netral

DAFTAR PERTANYAAN

A. Sistem Pengawasan (Variabel X)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Pengawasan harus berdasarkan standart yang berlaku di perusahaan.					
2.	Pengawasan harus berorientasi pada peraturan-peraturan yang berlaku.					
3.	Pimpinan tidak melakukan penilaian terhadap kinerja tiap karyawan.					
4.	Tanpa pengawasan hasil kerja bapak/ibu tetap lebih baik sebelumnya.					
5.	Proses pengamatan pelaksanaan pengawasan pada tiap bagian divisi kerja.					
6.	Pengawasan kerja sesuai dengan program dan dilakuakan secara bertahap.					
7.	Pengawasan menyebabkan meningkatnya efektivitas kerja karyawan.					
8.	Pengawasan memberikan umpan balik terhadap pelaksanaan, perencanaan, dan kebijakan waktu yang akan datang.					
9.	Perusahaan melakuakn penilaian atau evaluasi dari pelaksanaan pengawasan.					

10.	Perusahaan memperbaiki berbagai penyimpangan atau kesalahan yang terjadi.					

B. Produktivitas Kerja Karyawan (Variabel Y)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Bapak/ibu mampu bekerja sesuai dengan target perusahaan.					
2.	Bapak/ibu memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja.					
3.	Motivasi yang diberikan pimpinan bertujuan untuk meningkatkan hasil yang dicapai.					
4.	Bapak/ibu selalu meningkatkan mutu hasil pekerjaannya.					
5.	Efisiensi kerja tercipta karena karyawan pandai memanfaatkan waktu kerja, fasilitas, perlengkapan kerjanya.					
6.	Lingkungan kerja tidak membuat bapak/ibu lebih baik dalam melakukan pekerjaan.					
7.	Pimpinan ikut memberikan kontribusi karyawan pada saat bekerja.					
8.	Bapak/ibu merasa puas terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan.					
9.	Prestasi di dukung oleh hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan.					
10.	Penilaian prestasi kerja perusahaan tidak dilaksanakan dengan baik.					

Lampiran 3

Tabulasi Angket sistem pengawasan X

No	Item Pertanyaan										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	41
2	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	40
3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	39
4	3	3	4	4	5	5	4	4	5	4	41
5	4	3	5	3	4	3	3	4	4	4	37
6	5	4	4	5	4	5	3	4	4	4	42
7	4	4	5	5	4	4	3	5	5	5	44
8	5	3	5	5	4	4	3	5	4	5	43
9	5	4	4	4	5	5	3	5	4	5	44
10	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	41
11	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	43
12	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	42
13	5	3	3	5	5	4	4	5	3	5	42
14	4	3	5	4	4	4	4	3	4	3	38
15	5	4	5	5	3	4	3	4	4	4	41
16	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	39
17	3	3	5	4	4	4	4	3	3	3	36
18	5	5	4	5	5	5	3	4	5	4	45
19	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	40
20	3	5	4	5	3	5	3	5	5	5	43
21	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	46
22	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	37
23	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	36
24	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	42
25	5	4	5	5	4	5	3	4	4	4	43
26	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	32
27	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	42
28	5	3	4	4	5	4	4	4	5	4	42
29	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	47
30	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	47
31	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	47
N=31	129	115	133	132	132	136	113	130	132	130	1282

Lampiran 4

Tabulasi angket Produktivitas Kerja Y

No	Item Pertanyaan										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	37
2	4	3	3	5	4	4	3	3	4	5	38
3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	5	36
4	3	3	3	5	3	4	4	4	4	4	37
5	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	36
6	5	3	5	4	5	4	4	4	3	4	41
7	4	3	5	4	3	4	3	4	3	5	38
8	3	3	5	4	4	3	3	3	4	5	37
9	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	44
10	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
11	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	43
12	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	39
13	5	3	4	5	4	4	3	3	4	4	39
14	4	3	4	4	4	4	5	3	3	4	38
15	5	3	5	3	4	4	3	3	4	4	38
16	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	41
17	4	3	4	4	4	4	5	3	3	4	38
18	4	5	5	5	3	3	5	5	4	5	44
19	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3	38
20	4	5	5	3	3	3	4	4	4	4	39
21	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	43
22	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	39
23	3	3	4	3	4	5	5	4	4	5	40
24	4	5	4	5	4	5	5	3	4	5	44
25	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4	39
26	3	3	4	3	3	5	3	4	3	5	36
27	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	40
28	5	3	4	5	4	4	3	4	4	5	41
29	5	4	5	5	3	4	4	4	4	5	43
30	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	47
31	4	4	5	5	5	5	5	3	5	4	45
N=31	125	112	129	128	122	122	123	118	120	138	1237

T Tabel Statistik

DF	Level Of Significance			
	0,005	**0,01**	**0,025**	**0,05**
1	63,6574	31,8207	12,7062	6,3138
2	9,9248	6,9646	4,3027	2,92
3	5,8409	4,5407	3,1824	2,3534
4	4,6041	3,7469	2,7764	2,1318
5	4,0322	3,3649	2,5706	2,015
6	3,7074	3,1427	2,4469	1,9432
7	3,4995	2,998	2,3646	1,8946
8	3,3554	2,8965	2,306	1,8595
9	3,2498	2,8214	2,2622	1,8331
10	3,1693	2,7638	2,2281	1,8125
11	3,1058	2,7181	2,201	1,7959
12	3,0545	2,681	2,1788	1,7823
13	3,0123	2,6503	2,1604	1,7709
14	2,9768	2,6245	2,1448	1,7613
15	2,9467	2,6025	2,1315	1,7531
16	2,9208	2,5835	2,1199	1,7459
17	2,8982	2,5669	2,1098	1,7396
18	2,8784	2,5524	2,1009	1,7341
19	2,8609	2,5395	2,093	1,7291
20	2,8453	2,528	2,086	1,7247
21	2,8314	2,5177	2,0796	1,7207
22	2,8188	2,5083	2,0739	1,7171
23	2,8073	2,4999	2,0687	1,7139
24	2,7969	2,4922	2,0639	1,7109
25	2,7874	2,4851	2,0595	1,7081
26	2,7787	2,4786	2,0555	1,7056
27	2,7707	2,4727	2,0518	1,7033
28	2,7633	2,4671	2,0484	1,7011
29	2,7564	2,462	2,0452	1,6991
30	2,75	2,4573	2,0423	1,6973
31	2,744	2,4528	2,0395	1,6955
32	2,7385	2,4487	2,0369	1,6939
33	2,7333	2,4448	2,0345	1,6924
34	2,7284	2,4411	2,0322	1,6909
35	2,7238	2,4377	2,0301	1,6896

TABEL NILAI-NILAI r PRODUCT MOMENT[1]

N	TarafSignifikan		N	Taraf Signifikan		N	TarafSignifikan	
	5 %	1 %		5 %	1 %		5 %	1 %
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,261
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	**0,195**	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,517	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

[1]Sugiyono, *StatistikauntukPenelitian*(Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 373.