
**PENGARUH FAKTOR DISIPLIN KERJA DAN PENGAWASAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
(PADA PT. PERKEBUNAN XYZ PABRIK KELAPA SAWIT ABC
DESA BALAI JAYA BAGAN SINEMBAH ROKAN HILIR – RIAU)**

Rio Marpaung

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Riau
Kampus Binawidya Km 12,5 Simpang Baru-Pekanbaru 28293

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji sejauh mana pengaruh disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Perkebunan XYZ Pabrik Kelapa Sawit ABC. Populasi untuk penelitian ini adalah seluruh karyawan pabrik yang berhubungan langsung dengan pengolahan kelapa sawit dengan jumlah 116 orang. Sebelum pengumpulan data dilakukan uji validasi dan reliabilitas kuisioner terhadap responden, setelah itu kemudian dilakukan analisa data secara deskriptif kuantitatif. Dari hasil penelitian ini diperoleh hasil sebagai berikut: (1) secara bersama-sama disiplin kerja dan pengawasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. (2) secara parsial yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja adalah pengawasan kerja.

Kata kunci : Disiplin, Pengawasan, Produktivitas

PENDAHULUAN

Agribisnis merupakan salah satu sektor potensial dalam percepatan pertumbuhan perekonomian di Indonesia, salah satunya adalah agrobisnis di bidang perkebunan kelapa sawit. Bagian tanaman kelapa sawit yang bernilai tinggi adalah buahnya, yang tersusun rapi dalam tandan yang biasa disebut dengan Tandan Buah Segar (TBS). Bagian daging (*mesocarp*) buah kelapa sawit mengandung minyak kelapa sawit kasar (*Crude Oil Palm* atau *CPO*) dengan persentase sebesar 20 - 24% dan bagian inti kelapa sawit menghasilkan minyak inti kelapa sawit (*Palm Kernel Oil* atau *PKO*) dengan persentase sebesar 3-5%.

Banyaknya negara penghasil sawit di dunia menyebabkan Indonesia harus memiliki strategi bersaing dalam hal hasil produksi CPO karena minyak kelapa sawit merupakan komoditi dimana karakteristiknya relatif sama di semua negara-negara penghasil CPO, seperti Malaysia, Filipina, Zaire, Nigeria, Kolumbia, Brazil, Paraguay dan Ekuador.

Salah satu strategi bersaing yang harus dilakukan adalah produksi perkapita atau Ton CPO per Hektar dan *Cost Leadership* artinya untuk dapat lebih *survive* di bisnis ini keunggulan bersaing (*competitive advantage*) yang harus dimiliki dapat dicapai melalui produksi (*yield*) atau biaya produksi (*cost production*), produksi yang tinggi akan meningkatkan volume hasil sedangkan biaya yang rendah (*competitive*) akan juga meningkatkan daya saing (keuntungan) yang diperoleh.

Menurut Hendry Simamora dalam Edward (2004) mengatakan bahwa Keunggulan bersaing dapat diperoleh melalui teknologi, pendanaan, koneksi pelanggan (pemasaran) dan lain-lain, namun hal ini sangat mudah untuk ditiru sehingga tidak dapat bertahan lama. Salah satu keunggulan bersaing yang sulit ditiru adalah keunggulan bersaing melalui Sumber Daya Manusia (*Human Capital*). Salah satu kompetensi dari Sumber Daya Manusia yang baik adalah tingkat produktivitas.

Industri di bidang perkebunan banyak menyerap tenaga kerja manusia baik yang skill maupun non-skill, sehingga faktor produktivitas dari pekerja itu sendiri sangat menentukan dalam kekuatan bersaing dengan perusahaan sejenis. Salah satu perusahaan perkebunan yang banyak menyerap tenaga kerja adalah perusahaan Perkebunan XYZ Pabrik Kelapa Sawit ABC di Desa Balai Jaya, Kecamatan Bagan Sinembah, Kabupaten Rokan Hilir, Propinsi Riau.

Produktivitas kerja karyawan di pabrik dapat ditunjukkan oleh kapasitas olah pabrik, dimana data standar operasional kapasitas terpasang Pabrik Kelapa Sawit ABC adalah 60 Ton TBS/Jam dengan utilisasi adalah 100%. Pencapaian target sesuai dengan standar operasional tersebut dipengaruhi oleh berbagai hal yaitu:

- a) Kesiapan unit mesin-mesin beroperasi secara stabil, sehingga unit mesin-mesin dapat beroperasi sesuai dengan kapasitasnya. Hal ini dipengaruhi oleh ketangguhan, kesiapan dan reaksi cepat dari tenaga kerja divisi perawatan mesin dan listrik (*Maintenance and Electrical*).
- b) Penguasaan pengoperasian unit mesin pabrik, hal ini dipengaruhi oleh tenaga kerja divisi pengolahan (*Processing*).
- c) Kualitas produksi dan analisa unit kinerja mesin pabrik, hal ini dipengaruhi oleh ketelitian tenaga kerja divisi laboratorium (*Quality Control*).

Kapasitas olah pabrik adalah total buah yang diolah berbanding terbalik dengan waktu yang dibutuhkan untuk mengolah buah tersebut. Untuk periode Januari s/d Desember tahun 2008 kapasitas olah tercapai hanya 59 Ton TBS/Jam (lihat 1) dan tahun 2009 tercapai hanya 57,87 Ton TBS/Jam (lihat Tabel 2). Down time atau selisih Jam Kerja Pabrik (JKP) dengan Jam Kerja Efektif (JKE) pada tahun 2008 adalah 34,94 Jam (0,67%) dan untuk tahun 2009 adalah 188,76 Jam (3,85%).

Utilisasi pabrik adalah total buah diolah berbanding terbalik terhadap hari olah sesuai dengan anggaran (HO), kapasitas terpasang pabrik (KT) dan Standar Operasi dalam 1 Hari (20 Jam). Utilisasi pabrik pada tahun 2008 adalah 84,71% dan tahun 2009 adalah 77,56%.

Fenomena rendahnya parameter-parameter tersebut diatas perlu dilakukan penelitian terhadap sumber daya manusianya, sejauh mana pengaruh tingkat disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Berdasarkan latar belakang diatas maka diambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan XYZ Pabrik Kelapa Sawit ABC.
2. Apakah pengawasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan XYZ Pabrik Kelapa Sawit ABC.
3. Apakah disiplin kerja dan pengawasan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan XYZ Pabrik Kelapa Sawit ABC.

Teori Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat penting bagi karyawan maupun bagi organisasi karena disiplin kerja akan mempengaruhi produktifitas kerja karyawan. Oleh karena itu karyawan merupakan motor penggerak utama dalam organisasi. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2005) Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Sutrisno (2009) menyatakan Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan.

Selanjutnya menurut Wursanto (2000) menyatakan bahwa Disiplin adalah suatu ketaatan karyawan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam perusahaan atas dasar adanya suatu kesadaran atau keinsyafan bukan aanya unsur paksaan.

Kemudian menurut Sinungan (2003) menyatakan Disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ditetapkan pemerintah atau etika, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

Tingkat dan Jenis Sanksi Disiplin Kerja

Tujuan utama adanya sanksi disiplin kerja bagi para pegawai yang melanggar norma-norma organisasi adalah memperbaiki dan mendidik karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin. Selanjutnya, menurut Handoko (2001) menyatakan bahwa ada 3 (tiga) jenis kegiatan pendisiplinan yaitu :

1. Disiplin Preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standart dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.
2. Disiplin Korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. dan bertujuan untuk memperbaiki pelanggaran untuk menghalangi para pegawai yang lain melakukan kegiatan yang serupa untuk menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif.
3. Disiplin Progresif adalah suatu kebijakan disiplin yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

Teori Tentang Pengawasan Kerja

Siagian (2007) menyatakan "Pengawasan adalah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa sebagian kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya". Tujuan utama dari pengawasan yaitu mengusahakan supaya apa yang direncanakan menjadi kenyataan dan mencari dan memberitahu kelemahan-kelemahan yang dihadapi.

Teori Tentang Produktivitas

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan baku, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam satuan fisik, bentuk dan nilai (Sutrisno, 2009).

Menurut Schermerharn (2003) "Produktivitas diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia". Produktivitas dapat diukur pada individual, kelompok maupun organisasi.

Produktivitas juga mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai efektivitas dan efisiensi kinerja dalam kaitannya dengan penggunaan sumber daya. Orang sebagai sumber daya manusia ditempat kerja termasuk sumber daya yang penting dan perlu diperhitungkan. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas mencakup efisiensi, efektivitas, dan kualitas dari keluaran yang dicapai.

Kemudian, peningkatan produktivitas itu terletak pada dua faktor penting yaitu efisiensi dan kualitas dari masukan serta efektivitas dan kualitas dari keluaran yang dicapai.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Setiap organisasi atau perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Menurut (Simanjuntak dalam Sutrisno, 2009) menyatakan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan, yaitu: mental dan kemampuan fisik karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan. Sedangkan menurut Sulistiyani dan Rosidah (2009) menyatakan beberapa faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas antara lain: *Knowledge, Skills, Abilities, Attitudes* dan *Behaviors*". Kemudian banyak hasil penelitian yang memperlihatkan bahwa produktivitas sangat dipengaruhi oleh faktor: *Knowledge, Skills, Abilities, Attitudes* dan *Behaviors* (Gomes, 2003).

Kerangka Konseptual

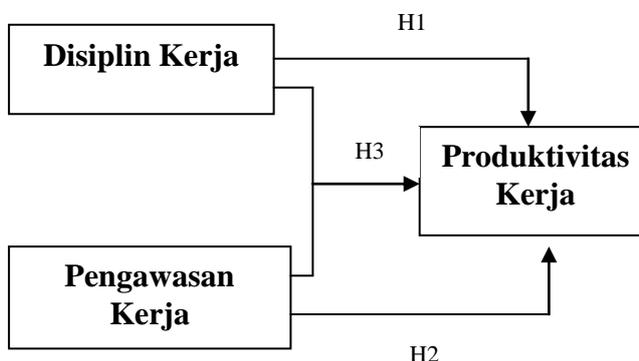
Hasibuan (2005) menyatakan bahwa "Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua perturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Selain itu, disiplin juga merupakan suatu ketaatan karyawan terhadap suatu aturan dan ketentuan yang berlaku dalam perusahaan atas dasar adanya suatu kesadaran atau keinsyafan bukan adanya unsur paksaan (Wursanto, 2000). Sedangkan menurut Yulk (2009) menyatakan bahwa "Disiplin merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan"

Selanjutnya, pengawasan kerja dapat merupakan salah satu pekerjaan yang dilaksanakan dalam kegiatan manajerial untuk menjamin terealisasinya semua rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta pengambilan tindakan perbaikan bila diperlukan. Tindakan perbaikan diartikan tindakan-tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan dengan standar. Tindakan perbaikan ini membutuhkan waktu dan proses agar terwujud untuk mencapai hasil yang diinginkan. Apabila terjadi penyimpangan, tindakan perbaikan segera dapat diambil sehingga pencapaian hasil yang diharapkan organisasi mencapai tujuan.

Produktivitas kerja menunjukkan bahwa individu merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian untuk kerja maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas dalam waktu tertentu.

Maka model kerangka konseptual penelitian dapat disusun seperti pada Gambar sebagai berikut ini :

Gambar 1. Kerangka Berpikir Hipotesa



Berdasarkan kajian teori dan temuan empiris yang telah dikemukakan, hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

H1 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja karyawan.

H2 : Pengawasan kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja karyawan.

H3 : Disiplin kerja dan Pengawasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan XYZ Pabrik Kelapa Sawit ABC di Desa Balai Jaya, Kecamatan Bagan Sinembah, Kabupaten Rokan Hilir, Propinsi Riau.

Populasi untuk penelitian ini adalah seluruh karyawan pabrik yang berhubungan langsung dengan pengolahan. Bagian yang berhubungan langsung dengan pengolahan adalah sebagai berikut :

- Divisi pengolahan (*Processing*) terdiri dari 79 Orang.
- Divisi perawatan mesin dan listrik (*Maintenance and Electrical*) terdiri dari 28 Orang.
- Divisi laboratorium (*Quality Control*) terdiri dari 9 Orang.

Sehingga total populasi penelitian ini adalah sebanyak 116 Orang. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik sensus dimana seluruh populasi di jadikan sampel dalam penelitian ini (Arkunto ,2006).

Metode Pengumpulan data yang digunakan untuk penelitian ini adalah :

1. Wawancara (*interview*) kepada pihak yang berhak dan berwenang memberikan data dan informasi sehubungan dengan penelitian ini.
2. Daftar pertanyaan ini (*quistioneire*) yang diberikan kepada seluruh responden

Penelitian ini terdapat tiga variabel penelitian yang diukur untuk menguji hipotesis, yaitu :

1. Disiplin Kerja (X_1)
Variabel Disiplin Kerja meliputi 3 indikator yaitu:
 - a. Disiplin waktu ($X_{1.1}$)
 - b. Disiplin peraturan ($X_{1.2}$)
 - c. Disiplin tanggung jawab ($X_{1.3}$)
2. Pengawasan Kerja (X_2)
Variabel Pengawasan Kerja meliputi 4 indikator:
 - a. Pengamatan kinerja karyawan ($X_{2.1}$)
 - b. Penilaian kinerja karyawan ($X_{2.2}$)
 - c. Perbaikan kinerja karyawan ($X_{2.3}$)
 - d. Evaluasi kerja karyawan ($X_{2.4}$)
3. Produktivitas Kerja (Y)
Variabel Produktivitas kerja meliputi 3 indikator:
 - a. Kemampuan (Y_1)
 - b. Usaha yang dilakukan (Y_2)
 - c. Dukungan (Y_3)

Model analisa data hipotesa pertama bertujuan mengetahui pengaruh disiplin kerja, dan pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja, maka peneliti menggunakan analisa regresi linear berganda (*multiple regression analysis*) dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Selanjutnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diuji dengan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 5\%$. Kriteria pengujian hipotesa untuk uji serempak (simultan) adalah sebagai berikut :

- H_0 : Artinya Disiplin kerja dan Pengawasan kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap Produktivitas kerja PT. Perkebunan XYZ Pabrik Kelapa Sawit ABC.
- H_a : Artinya Disiplin kerja dan Pengawasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja PT. Perkebunan XYZ Pabrik Kelapa Sawit ABC.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Responden penelitian ini adalah karyawan yang berhubungan langsung dengan proses pengolahan kelapa sawit. Yang dimaksud dengan karyawan yang berhubungan langsung dengan pengolahan adalah karyawan non staf yang memiliki tugas dan tanggung jawab melakukan aktifitas pengolahan, memperbaiki serta merawat segala unit-unit mesin pabrik dan mengontrol kemampuan unjuk kerja unit mesin.

Usia karyawan sangat berpengaruh pada sebuah perusahaan, dimana usia seseorang akan mempengaruhi kemampuannya dalam bertindak, bertanggung-jawab terhadap apapun, menganalisa suatu masalah dan kemampuan untuk mengambil keputusan dalam pengerjaannya. Diketahui karyawan yang paling dominan adalah yang berusia 25-45 tahun yaitu sebanyak 95 orang. Artinya sebagian besar karyawan masih dalam usia produktif, yang mana diharapkan karyawan tersebut dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan bertanggung-jawab atas pekerjaannya.

Dapat dijelaskan bahwa semua karyawan berjenis kelamin laki laki dengan jumlah 116 orang. Hal ini disebabkan karena pekerjaan tersebut memang cukup berat, bersentuhan langsung dengan unit-unit mesin pengolahan dan waktu proses pengolahan dapat berlangsung selama 24 jam dengan sistem *over shift* sehingga tidak memungkinkan untuk mempekerjakan karyawan berjenis kelamin wanita.

Masa kerja sangat mempengaruhi tingkat keahlian karyawan dalam pelaksanaan pekerjaannya. Dimana karyawan dengan masa kerja yang relatif cukup lama akan mempunyai pengalaman, kepercayaan diri dalam bekerja, tanggung jawab dalam pengambilan keputusan dan bertindak, serta penguasaan tugas secara rinci dan baik. Karyawan tersebut cenderung lebih memahami struktur harapan atau imbalan yang berlaku di sebuah perusahaan sehingga mereka memiliki perilaku yang lebih efektif daripada karyawan yang kurang berpengalaman. Mayoritas responden memiliki masa kerja 16–20 tahun yaitu sebanyak 55 orang. Hal ini dapat dikatakan karyawan cukup loyal terhadap perusahaan.

Dilihat dari tingkat pendidikan mayoritas karyawan berpendidikan tingkat SLTA yaitu sebanyak 94 orang. Hal ini dikarenakan untuk bekerja sebagai operator unit mesin divisi pengolahan, divisi perawatan mesin dan divisi laboratorium (*quality control*) tidak terlalu membutuhkan pendidikan yang tinggi tetapi cukup dengan pendidikan setara dengan SLTP tetapi memiliki kemampuan/*skill* untuk dapat bekerja secara terampil.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tergantung pada kualitas kegiatan dan upaya bersama dari orang-orang yang terlibat didalamnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satunya adalah disiplin dalam bekerja yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

Tabel 1 : Tanggapan Responden terhadap Variabel Disiplin Kerja (X1)

Indikator disiplin kerja (X.1)	Skor (%)					Total Skor	Indicator		Loading Faktor	
	1 STS	2 TS	3 KS	4 S	5 SS		Nilai	Urut	Nilai	Urut
Disiplin waktu (X1.1)	1,03	2,41	5,86	67,93	22,76	100	4,0897	3	0,621	3
Disiplin peraturan (X1.2)	0,34	0,86	4,66	61,55	32,59	100	4,2517	1	0,798	1
Disiplin tanggung jawab (X1.3)	0,00	1,72	7,59	69,14	21,55	100	4,1052	2	0,754	2
Rata-rata variabel							4,1489			

Sumber : Data hasil penelitian, 2011

Dapat diketahui bahwa indikator yang paling kuat untuk mengukur variabel disiplin kerja adalah disiplin peraturan ($X_{1.2}$) yang mempunyai nilai loading faktor sebesar 0,798. Dan indikator yang paling rendah urutannya adalah disiplin waktu ($X_{1.1}$) dengan nilai loading factor sebesar 0,621. Selanjutnya diikuti oleh indikator disiplin tanggung-jawab ($X_{1.3}$) dengan loading factor sebesar 0,754.

Penggambaran dari tanggapan responden atas variabel disiplin kerja, dapat dijelaskan sebagai berikut: apabila dilihat dari nilai rata-rata variabel disiplin kerja sebesar 4,1489 yang menunjukkan bahwa secara umum responden mengerti dan memahami tentang disiplin kerja dalam sebuah perusahaan. Yang mana ketiga indikator variabel tersebut memiliki nilai rata-rata diatas 4. Sebagaimana telah disampaikan diatas bahwa indikator yang paling dominan dalam variabel disiplin kerja adalah disiplin peraturan ($X_{1.2}$). Dimana disiplin peraturan tersebut mencakup ketaatan terhadap jam kerja, pimpinan, prosedur kerja dan menggunakan kelengkapan pakaian sesuai dengan ketentuan yang berlaku di PT. Perkebunan XYZ Pabrik Kelapa Sawit ABC yang harus ditaati oleh semua karyawan.

Begitu juga dengan disiplin waktu ($X_{1.1}$) diharapkan dapat mendominasi dari nilai disiplin kerja, akan tetapi kenyataannya jawaban responden menempatkannya pada posisi yang paling rendah. Tetapi berdasarkan nilai dari rata-rata ketiga variabel, indikator variabel disiplin waktu masih dapat memungkinkan untuk bisa mendominasi variabel disiplin kerja karena nilai dari indikator disiplin waktu masih mendekati nilai rata-rata variabel disiplin kerja. Hal ini bisa diwujudkan dengan cara para karyawan dapat melaksanakan tugasnya berdasarkan ketepatan dan penghematan waktu, kesadaran dan ketertiban dalam menggunakan waktu serta penggunaan waktu hak cuti harus terlaksana sesuai dengan peraturan yang berlaku di PT. Perkebunan XYZ Pabrik Kelapa Sawit ABC.

Sama halnya yang terjadi pada disiplin tanggung-jawab ($X_{1.3}$) dimana diharapkan dapat mendominasi variabel disiplin kerja. Yang mana nilai dari indikator tersebut masih dibawah rata-rata variabel disiplin kerja. Hal ini dapat ditingkatkan dengan cara perusahaan menuntut dan menanamkan disiplin yang sangat kuat terhadap tanggung-jawab karyawan dalam pekerjaannya masing-masing. Dimana karyawan harus bertanggung-jawab dalam menggunakan dan memelihara fasilitas-fasilitas kerja sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan, mengerjakan pekerjaan sesuai dengan rencana, mengevaluasi pekerjaan dan berani bertanggung-jawab menerima resiko kesalahan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Sehingga, apabila para karyawan menaati semua peraturan yang berlaku maka tujuan dan rencana perusahaan dapat terwujud dengan baik dan mendapatkan hasil yang baik.

Pengawasan kerja pada sebuah perusahaan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Karena dengan adanya pengawasan yang dilakukan oleh atasan dapat mengarahkan karyawan melakukan pekerjaannya dengan sangat baik.

Tabel 2 : Tanggapan Responden terhadap Variabel Pengawasan Kerja (X2)

Indikator pengawasan kerja(X.2)	Skor (%)					Total Skor	Indicator		Loading Faktor	
	1 STS	2 TS	3 KS	4 S	5 SS		Nilai	Urut	Nilai	Urut
Pengamatan kinerja karyawan (X2.1)	0,34	1,72	8,45	62,07	27,41	100	4,1448	1	0,894	1
Penilaian kinerja karyawan (X2.2)	0,69	2,07	9,66	68,62	18,97	100	4,0310	2	0,875	2
Perbaikan kinerja karyawan (X2.3)	3,62	5,34	18,79	53,28	18,97	100	3,7862	3	0,876	3
Evaluasi kinerja karyawan (X2.4)	1,90	5,17	25,69	57,93	9,31	100	3,6759	4	0,789	4
Rata-rata variabel							3,9095			

Sumber : Data hasil penelitian, 2011

Dapat diketahui bahwa indikator yang paling kuat untuk mengukur variabel pengawasan kerja adalah pengamatan kinerja karyawan (X_{2.1}) yang mempunyai nilai loading factor sebesar 0,894. Dan indikator yang paling rendah urutannya adalah evaluasi kerja karyawan (X_{2.4}) dengan nilai loading factor sebesar 0,789. Selanjutnya diikuti oleh indikator penilaian kinerja karyawan (X_{2.2}) dan perbaikan kinerja karyawan (X_{2.3}) dengan loading factor sebesar 0,875 dan 0,876.

Sedangkan dari tanggapan responden atas variabel pengawasan kerja, dapat dijelaskan dengan melihat dari rata-rata variabel pengawasan kerja yang memberikan nilai sebesar 3.9095 yang mana angka ini mendekati nilai 4 dan menunjukkan bahwa pengawasan yang dilakukan telah dilakukan dengan cukup baik. Jika dilihat dari indikator yang paling lemah yaitu evaluasi kinerja karyawan (X_{2.4}) dimana pengawasan yang dilakukan oleh atasan dalam hal evaluasi kinerja karyawan meliputi prestasi kerja, kenaikan upah, pemberian bonus, pendidikan dan kondisi psikologi karyawan belum cukup baik dilakukan oleh atasan.

Kemudian diikuti oleh indikator perbaikan kinerja karyawan ($X_{2,3}$) dimana pengawasan kerja yang dilakukan atasan untuk pengawasan dalam hal pengembangan karir, pelatihan potensi, promosi jabatan, transfer jabatan dan demosi jabatan karyawan telah baik diawasi oleh atasan. Oleh karena itu pengawasan kerja yang yang maksimal dapat memungkinkan meningkatkan produktivitas kerja, karena dengan pengawasan kerja maka semua pekerjaan yang telah diprogramkan akan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Seorang karyawan mengharapkan menerima penghargaan intrinsik dan ekstrinsik dari pekerjaannya. Penghargaan instrinsik berupa perasaan berprestasi dan diakui kemampuannya. Sedangkan penghargaan ekstrinsik berupa situasi kerja yang baik, kebijakan perusahaan, pembagian keuntungan dan hubungan pribadi yang kompak. Jika karyawan tersebut memperoleh penghargaan yang sesuai dengan pengorbanan yang diberikannya, maka produktivitas kerjanya akan meningkat. Beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah: kemampuan (*ability*), usaha yang dilakukan (*effort*) dan dukungan (*support*).

Tabel 3 : Tanggapan Responden terhadap Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Indikator Produktivitas Kerja (Y)	Skor (%)					Total Skor	Indicator		Loading Faktor	
	1 STS	2 TS	3 KS	4 S	5 SS		Nilai	Urut	Nilai	Urut
Kemampuan (Y.1)	0,34	3,26	9,48	69,66	16,90	100	3,9914	2	0,710	3
Usaha yang dilakukan (Y.2)	0,69	0,52	2,59	67,76	28,45	100	4,2276	1	0,838	1
Dukungan (Y.3)	0,68	2,76	13,97	63,45	18,97	100	3,9690	3	0,718	2
Rata-rata variabel							4,0627			

Sumber : Data hasil penelitian, 2011

Dapat dijelaskan bahwa indikator yang paling kuat terhadap variabel produktivitas kerja adalah usaha yang dilakukan (Y_2) yang mempunyai nilai loading factor sebesar 0,838. Dan indikator yang paling rendah urutannya adalah kemampuan (Y_1) dengan nilai loading factor sebesar 0,710. Selanjutnya diikuti oleh indikator dukungan (Y_3) yang memiliki nilai loading factor sebesar 0,718.

Sebagaimana yang telah dijelaskan diatas, indikator variabel yang paling dominan adalah usaha yang dilakukan (Y_2). Hal ini dapat memberikan arti bahwa usaha yang dilakukan (*effort*) karyawan dalam pekerjaannya cukup tinggi karena didukung dengan rancangan pekerjaan yang jelas, disiplin kerja yang tinggi serta adanya motivasi positif berupa insentif (*reward*) dan motivasi negatif dalam bentuk tindakan pendisiplinan (*punishment*), uraian pekerjaan (*job description*) cukup jelas dan mereka melaksanakan pekerjaan atas kesadaran sendiri agar pekerjaan selesai tepat pada waktunya. menurut Robbins (2001) kinerja seorang karyawan bergantung pada tingginya tingkat pengetahuan (*technical skill*, *managerial* dan *skill human skill*) akan apa yang harus atau tidak harus ia kerjakan.

Sedangkan indikator variabel yang paling lemah adalah dukungan (Y_3). Hal ini dapat memberikan kemungkinan karena kurangnya dukungan yang diberikan atasan kepada karyawan. Padahal produktivitas seorang karyawan akan meningkat apabila perusahaan memberikan dukungan kepada karyawan tersebut. Dukungan dapat berupa atasan yang bijaksana, rekan kerja yang mendukung, pelatihan, fasilitas pekerjaan dan motivasi dalam bentuk materi. Faktor internal terpenting terhadap produktivitas kerja adalah kerjasama yang baik antara karyawan dengan pihak manajemen. Hubungan antar manusia dalam lingkungan pekerjaan baik secara vertikal maupun horizontal akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan koefisien regresi dapat dibuat persamaan sebagai berikut :

$$Y = 0,608 + 0,355 X_1 + 0,507 X_2$$

Dari persamaan ini koefisien regresi Disiplin Kerja (X_1) bernilai positif (0,355), koefisien regresi Pengawasan Kerja (X_2) bernilai positif (0,507). Dengan kata lain, Disiplin Kerja (X_1) dan Pengawasan Kerja (X_2) memiliki koefisien regresi yang positif, membuktikan kontribusinya terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan.

Hasil uji secara serempak pengaruh variabel disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 85,780 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3,0773. Dengan demikian, nilai F_{hitung} yang diperoleh sebesar 85,780 lebih besar dari F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% dengan $\alpha = 0,05$, hal ini berarti nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($85,780 > 3,0773$) dan nilai signifikansinya $< 0,005$ ($0,000 < 0,005$). Hal ini memberi arti bahwa variabel-variabel independen yaitu disiplin kerja dan pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Besarnya pengaruh kedua variabel ini dapat dijadikan pedoman bagi perusahaan sebagai upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan. Upaya dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan mempertimbangkan setiap indikator dari disiplin kerja dan pengawasan kerja.

Dengan demikian, pengujian hipotesis secara serempak menyatakan bahwa disiplin kerja dan pengawasan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja secara simultan tidak dapat ditolak, dengan kata lain H_0 ditolak H_a diterima. Jadi, disiplin kerja dan pengawasan kerja sangat menentukan dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Nilai koefisien determinasi R sebesar 0,778 yang berarti bahwa hubungan Disiplin Kerja (X_1) dan Pengawasan Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) adalah kuat karena angkanya diatas 0,5. Nilai koefisien determinasi atau R Square pada tabel 5.8 diatas, diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi atau angka R^2 adalah sebesar 0,605 yang berarti 60,5% variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Pengawasan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan. Sedangkan sisanya 39,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas lainnya yang tidak diteliti dan tidak dimasukkan kedalam model regresi.

Hasil pengujian hipotesis secara partial dapat dilihat sebagai berikut :

1. Nilai signifikasi t untuk variabel Disiplin Kerja (X_1) (0,000) menunjukkan tanda positif dan lebih kecil dari 0,05 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,534 > 1,65857$ Dengan demikian H_0 yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Y) ditolak, berarti H_a yang menyatakan Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Y) diterima. Hal ini menyatakan bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja karyawan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Y).
2. Nilai signifikasi t untuk variabel Pengawasan Kerja (X_2) (0,000) menunjukkan tanda positif dan lebih kecil dari 0,05 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,621 > 1,65857$. Dengan demikian H_0 yang menyatakan bahwa Pengawasan Kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Y) ditolak, berarti H_a yang menyatakan Pengawasan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Y) diterima. Maka disimpulkan bahwa secara parsial variabel Pengawasan Kerja karyawan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Y).
3. Berdasarkan dari hasil pengujian regresi linier berganda dapat diketahui bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan adalah Pengawasan Kerja. Hal ini dapat diketahui dari nilai koefisien regresinya yang memiliki nilai paling tinggi sebesar 0,524.

Dengan demikian pengawasan kerja merupakan salah satu pekerjaan yang dilaksanakan dalam kegiatan manajerial untuk menjamin terealisasinya semua rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta pengambilan tindakan perbaikan bila dibutuhkan.

Tindakan perbaikan diartikan tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan dengan standar. Tindakan perbaikan ini membutuhkan waktu dan proses agar terwujud untuk mencapai hasil yang diinginkan. Apabila terjadi penyimpangan, tindakan perbaikan dapat segera dilaksanakan sehingga hasil yang diharapkan perusahaan dapat tercapai.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam pembahasan ini akan disajikan hasil uji hipotesis masing-masing variabel dan penjelasan tentang pengaruh dan hubungan antar variabel yang diteliti.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil pengolahan data diketahui bahwa Hipotesa 1 (H1) dalam penelitian ini telah terbukti. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti dengan dilaksanakannya disiplin kerja oleh para karyawan maka akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja

Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil pengolahan data diketahui bahwa Hipotesa 2 (H2) dalam penelitian ini telah terbukti. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa pengawasan kerja merupakan variabel yang paling dominan serta sangat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini membuktikan dengan dilakukannya pengawasan kerja oleh pimpinan dan staf maka akan sangat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja. Sedangkan dari tanggapan responden atas variabel pengawasan kerja dapat dijelaskan sebagai berikut: apabila dilihat dari rata-rata variabel pengawasan kerja memberikan nilai 3.91 angka ini mendekati angka 4 (setuju) menunjukkan bahwa secara umum responden memahami dan memaknai pengawasan kerja (pengawasan kinerja, penilaian kinerja, perbaikan kinerja dan evaluasi kinerja).

Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Keberhasilan suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan tergantung dari kemampuan dan keandalan sumber daya manusia yang mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat dalam sebuah perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia tersebut harus memiliki sikap disiplin dalam melaksanakan tugasnya. Agar disiplin dapat ditegakkan, maka perlu dilakukan pengawasan dari pimpinan dan staf.

Disiplin kerja dan pengawasan kerja merupakan suatu unsur dari manajemen sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Berdasarkan dari hasil pengolahan data diketahui bahwa Hipotesa 3 (H3) dalam penelitian ini telah terbukti. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pengawasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti dengan dilaksanakannya disiplin kerja oleh para karyawan serta pengawasan oleh para pimpinan dan staf maka akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah, pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Disiplin kerja yang baik yaitu disiplin kerja yang didorong oleh kesadaran diri terhadap tugas dan tanggung jawabnya masing-masing tanpa adanya paksaan dari pimpinan. Sikap untuk mematuhi dan melaksanakan tugas dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab merupakan kunci pokok dalam rangka memegang teguh disiplin. Jika karyawan pada PT. Perkebunan XYZ Pabrik Kelapa Sawit ABC Desa Balai Jaya Bagan Sinembah Rokan Hilir Riau tersebut sadar akan tugas dan tanggung jawabnya dan melakukan apa yang harus dilaksanakan sesuai aturan tata tertib yang berlaku, maka akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang bersangkutan. Semakin tinggi kesadaran karyawan akan tugas dan tanggung jawabnya dan semakin patuh terhadap peraturan atau tata tertib maka akan menumbuhkan semangat kerja dan gairah kerja, sehingga menciptakan produktivitas kerja yang baik. pada PT. Perkebunan XYZ Pabrik Kelapa Sawit ABC Desa Balai Jaya Bagan Sinembah Rokan Hilir Riau.
2. Pengawasan kerja yang dilakukan pimpinan dan staf terhadap pelaksanaan pekerjaan karyawan akan mempengaruhi produktivitas kerja pada PT. Perkebunan XYZ Pabrik Kelapa Sawit ABC Desa Balai Jaya Bagan Sinembah Rokan Hilir Riau. Dengan dilakukan pengawasan yang ketat oleh pimpinan terhadap pekerjaan para karyawan, maka hasil pelaksanaan pekerjaan yang diperoleh akan berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif) sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya dan tujuan PT. Perkebunan XYZ Pabrik Kelapa Sawit ABC Desa Balai Jaya Bagan Sinembah Rokan Hilir Riau akan tercapai secara maksimal.

Saran

Dari hasil penelitian diatas dapat diberikan saran-saran kepada pimpinan dan staf pada PT. Perkebunan XYZ Pabrik Kelapa Sawit ABC Desa Balai Jaya Bagan Sinembah Rokan Hilir Riau antara lain :

1. Perlunya peningkatkan disiplin kerja yang meliputi disiplin waktu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan cara memberikan batas waktu penyelesaian tugas kepada karyawan, disiplin dalam hal peraturan yang telah ditetapkan oleh pimpinan seperti jam kerja, prosedur dan metoda kerja serta menggunakan kelengkapan pakaian sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan tersebut serta bertanggung-jawab terhadap fasilitas-fasilitas yang ada.
2. Perlunya peningkatan pengawasan kerja dengan cara mengamati, menilai, dan mengevaluasi hasil kerja karyawan.
3. Memberikan pekerjaan dan pelatihan kepada karyawan sesuai dengan keahliannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. Hani, 2003. *Manajemen*, Edisi Kedua, Cetakan Kedelapanbelas, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P., 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Keenam, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Manulang, M., 2004. *Dasar-Dasar Manajemen*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Schermenharn, John R., 2003. *Manajemen. Edisi Bahasa Indonesia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Schuler, Randal S. dan Jackson, Susan E., 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke 21*, Jilid 2, Edisi Keenam, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Siagian, Sondang P., 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah, 2003. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sukarna, 2001. *Teknik Pengawasan Pegawai*, Penerbit Jaya Sakti, Jakarta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Pertama. Penerbit Garaha Ilmu, Yogyakarta.
- Suprayitno dan Sukir, 2007. *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Vol. 2 No. 1, Desember 2007 Hal 23-34.

Sutrisno, E., 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Kencana Prenada Media Group, Surabaya.

Umar, Husein, 2008. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Edisi Kedua, Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Yulk, Gary, 2009. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Edisi Kelima. Penerbit PT. Mancana Jaya Cemerlang, Jakarta.