



## PRODUKTIVITAS PENGARUH PENGAWASAN KERJA OLEH PIMPINAN TERHADAP KERJA KARYAWAN DI PT. JASA MANUNGGAL PULAU MAS PALEMBANG

Rytha Petrossky<sup>1</sup>, Herman Seri<sup>2</sup>, Muhammad Mahmud<sup>3</sup>

Program Studi Administrasi Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Palembang  
Email: [petrytha9@gmail.com](mailto:petrytha9@gmail.com)

**Abstract:** *This research is an indication of less than optimal employee productivity. This is due to the lack of work supervision by company leaders. The study aims to determine the effect of work supervision by leaders on employee productivity at PT. Jasa Manunggal Pulau Mas Palembang. The study population consisted of 360 employees. The research sample used random sampling technique, namely the entire population was taken 25% to be used as a research sample. The research method used correlation method with quantitative descriptive approach. The data analysis used is a significant test (t test). Based on the researcher's analysis, the results of hypothesis testing show that the Work Supervision variable has a significant effect on Work Productivity, this is indicated by the value of  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $12.788 > 1.67252$ ). So it can be concluded that there is an influence of work supervision by leaders on employee productivity at PT. Jasa Manunggal Pulau Mas Palembang. That is, the better the work supervision, the higher the work productivity. It is recommended for company leaders, so that it can be a reference or benchmark in carrying out work supervision to make employee quality better. For employees to increase work productivity For researchers, this research can add insight into work supervision and work productivity.*

**Key words:** *Work supervision, work productivity*

**Abstrak:** Penelitian ini adalah indikasi kurang optimalnya produktivitas kerja karyawan. Hal ini disebabkan kurangnya pengawasan kerja oleh pimpinan perusahaan. Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan kerja oleh pimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Jasa Manunggal Pulau Mas Palembang. Populasi penelitian terdiri dari 360 karyawan. Sampel penelitian menggunakan teknik *random sampling* yaitu seluruh jumlah populasi diambil 25% untuk dijadikan sampel penelitian. Metode penelitian yang digunakan metode korelasi dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Analisis data yang digunakan adalah uji signifikan (uji t). Berdasarkan analisis peneliti, hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel Pengawasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja, hal ini ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $12.788 > 1.67252$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh Pengawasan kerja Oleh Pimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Jasa Manunggal Pulau Mas Palembang. Artinya, semakin baik Pengawasan Kerja, maka semakin tinggi Produktivitas Kerja. Disarankan bagi pimpinan perusahaan, agar dapat menjadi acuan atau tolak ukur dalam menjalankan Pengawasan kerja untuk menjadikan mutu Karyawan menjadi lebih baik. Bagi karyawan, agar dapat meningkatkan Produktivitas kerja Bagi peneliti, penelitian ini dapat menambah wawasan tentang Pengawasan Kerja Dan Produktivitas Kerja.

Kata kunci :Pengawasan kerja, Produktivitas kerja

### LATAR BELAKANG

Setiap badan usaha atau perusahaan apapun bentuknya pasti memiliki tujuan yang hendak dicapai. Pencapaian tujuan setiap badan usaha atau perusahaan memerlukan faktor sumber daya manusia dan non faktor sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia merupakan faktor sumber daya yang utama karena sumber daya manusia yang akan menjalankan kegiatan organisasi yang ada di dalam perusahaan. Kekuatan organisasi terletak



pada manusianya, bukan sistemnya, teknologinya, prosedurnya atau sumber dananya. Ini menandakan bagaimana pun canggihnya peralatan yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi, serta tersedianya perlengkapan-perengkapan lainnya, tidak akan berarti sama sekali jika unsur pelaksanaannya tidak ada. Sedangkan unsur pelaksanaan yang dimaksud adalah karyawan (Effendi, 2014:150).

Masuknya seseorang menjadi anggota suatu organisasi tertentu bisa berbeda antara satu dengan yang lainnya. Hal ini adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan dalam hidupnya, baik kebutuhan yang bersifat *ekonomis*, *sosiologis* maupun *psikologis*, sehingga akan timbul kecendrungan karyawannya untuk memiliki *individual behavior*. Sedangkan dalam suatu organisasi memerlukan satu macam *organization behavior* dalam usaha mencapai tujuan. salah satu tujuan organisasi ini adalah mengelola sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan.

Menurut Ravianto dalam Sutrisno (2015:99), produktivitas suatu kemampuan menghasilkan sesuatu yang lebih baik, produktivitas juga menyangkut sikap atau cara pandang dari para karyawan untuk bekerja lebih baik. Menurut Komarudin (2014:121), seseorang yang memiliki sikap hidup yang lebih baik ke depan, maka ia senantiasa memiliki dorongan untuk mencari dan mendapatkan metode kerja guna memperbaiki dan meningkatkan kemampuannya. Usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dapat di tempuh oleh organisasi dengan memberikan sesuatu yang dapat merangsang produktivitas kerja, yaitu dengan diberikannya kepuasan bagi karyawan baik yang bersifat *ekonomis*, *sosiologis*, maupun *psikologis*. Kepuasan akan menciptakan agar karyawan bekerja dengan produktivitas yang tinggi, akan menyebabkan meningkatnya kemajuan suatu perusahaan. Kepuasan dapat mendorong karyawan untuk bersemangat dalam bekerja, memiliki kedisiplinan, mudah di ajak kerjasama, bergairah mengerjakan tugas-tugasnya dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan dan organisasinya, sehingga produktivitas perusahaan pun akan meningkat.

Produktivitas seorang karyawan di tentukan oleh banyak faktor, adapun Tiffin dan Cornick dalam Edy Sutrisno (2015:103) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja dapat di simpulkan menjadi dua golongan yaitu : (1) faktor yang ada pada diri individu antara lain umur, temperamen, keadaan fisik individu, dan motivasi kerja. (2) faktor yang ada di luar individu antara lain kondisi fisik, seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan social, dan keluarga.

Menurut Muchdarsyah (2015:46) terdapat beberapa hal yang dapat mendorong produktivitas kerja yaitu, pelatihan kerja, mutasi karyawan, pemilihan kerja, pemberian penghargaan atau hukuman, pemberian motivasi pada pekerja, adanya promosi atau demosi kepada pekerja dan, upah serta pemberian kompensasi kepada pegawai berupa insentif atau bonus, Namun selain pada faktor-faktor di atas dalam meningkatkan produktivitas kerja juga diperlukan adanya faktor pengawasan kerja yang berfungsi sebagai pengendalian pelaksanaan setiap kegiatan yang merupakan usaha pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Pengawasan ini pada dasarnya adalah pengawasan terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Pengawasan kerja yang di lakukan oleh pimpinan hendaknya bukan sekedar mencari-cari kesalahan karyawan yang terjadi di lapangan tetapi lebih di arahkan untuk menemukan secara dini kesalahan atau penyimpangan yang terjadi di lapangan. Setelah penyimpangannya di temukan,



dibimbing dan di arahkan ke arah yang benar. Dengan adanya pengawasan kerja di harapkan usaha yang dilakukan karyawan dapat mencapai hasil kerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dengan demikian seorang pimpinan di tuntut keahliannya untuk dapat memanfaatkan sebaik-baiknya sumber daya manusia dan sumber daya yang lain dalam melaksanakan tugas yang diberikan pimpinan kepada bawahannya, mulai dari aktivitas perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan untuk mencapai sasaran yang telah di tetapkan. Berdasarkan pengamatan peneliti lakukan observasi dan wawancara kepada pimpinan PT Jasa Manunggal Pulau Mas Palembang, terdapat indikasi bahwa kurang optimalnya produktivitas kerja karyawan. Sehingga peneliti terdorong untuk mengkaji lebih dalam tentang pengaruh pengawasan kerja oleh pimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Jasa Manunggal Pulau Mas Palembang. Bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh pengawasan kerja oleh pimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Jasa Manunggal Pulau Mas Palembang.

## **METODE PENELITIAN**

### 1) Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua macam variabel yaitu variabel bebas, dan variabel terikat. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau sebab perubahan timbulnya variabel terikat. Sedangkan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi akibat dari adanya variabel perlakuan (Sugiyono, 2013:38). Adapun yang menjadi variabel dalam penelitian pengaruh pengawasan kerja oleh pimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Jasa Manunggal Pulau Mas Palembang ini adalah:

- a. Variabel Bebas atau Variabel X : Pengawasan Kerja Oleh Pimpinan
- b. Variabel Terikat atau Variabel Y: Produktivitas kerja karyawan

### 2) Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode korelasi. Metode penelitian korelasi adalah suatu metode penelitian yang dimaksudkan untuk menggambarkan keadaan saat penelitian. Metode ini bertujuan untuk mengungkapkan fakta hubungan antara fenomena yang diteliti melalui pendeskripsian, pengembangan secara sistematis factual dan akurat Juiansyah ,(2016:20).

Penulis menggunakan metode korelasi dalam penelitian ini bertujuan agar mengetahui pengaruh pengawasan kerja oleh pimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT jasa manunggal pulau mas palembang ini adalah Berdasarkan data yang diperoleh, baik melalui observasi, penyebaran angket maupun melalui dokumentasi.

### 3) Populasi dan Sampel

#### a. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono, (2013:117). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT jasa manunggal pulau mas yang berjumlah 360 karyawan.

b. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013:118). Menurut Sugiyono bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Menurut Arikunto jika subjek kurang dari 100 orang maka lebih baik diambil semuanya untuk diteliti. Selanjutnya jika jumlah subjek besar lebih dari 100 orang, maka diambil 10%-15%, atau 20%-25% dari jumlah populasi.

Pada penelitian ini yang menjadi sampel yaitu seluruh karyawan PT jasa manunggal pulau mas Palembang dengan menggunakan teknik random sampling yang diambil 25% dari seluruh karyawan.

4) Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat untuk melakukan pengukuran terhadap fenomena social maupun alam, instrumen pada penelitian ini adalah observasi, wawancara, angket, dan kuisioner. Meneliti dengan data yang sudah ada lebih tepat kalau dinamakan membuat laporan dari pada melakukan penelitian. Namun demikian dalam skala yang paling rendah laporan juga dapat dinyatakan sebagai bentuk penelitian, Emory dalam Sugiyono, (2013:148). Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan yaitu angket dan respondenya adalah karyawan di PT jasa manunggal pulau mas Palembang. Penilaian pada angket penelitian membuat 5 opsi dengan kriteria, Selalu (SL) di beri skor 5, Sering (JR) di beri skor 4, Jarang (JR) di beri skor 3, Pernah (PR) di beri skor 2, Tidak Pernah (TP) di beri skor 1

Tahap selanjutnya menyusun kisi-kisi penempatan indikator variabel pengawasan kerja (X) produktivitas kerja (Y).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini pengambilan data dilaksanakan di PT. Jasa Manunggal Pulau Mas Palembang. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 360 karyawan dan diambil sampelnya berjumlah 25%. Untuk mengumpulkan data yang sesuai dengan permasalahan yang diteliti diatas, maka peneliti menyebarkan angket berupa pernyataan yang berjumlah 20 pernyataan untuk pengawasan kerja(x) dan 20 pernyataan untuk produktivitas kerja(y). Sebelum angket disebar telah dilaksanakan uji instrumen yaitu uji validitas dan reliabilitas. Data uji coba instrumen dapat di lihat pada bab sebelumnya.

Selanjutnya diperoleh hasil skor dari opsi jawaban yang dipilih oleh para karyawan PT. Jasa Manunggal Pulau Mas Palembang. Data untuk variabel (X) dan variabel (Y) dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1 .Data Hasil skor pernyataan variabel X (Pengawasan Kerja) dan variabel Y (Produktivitas Kerja)**

NOMOR	PENGAWASAN KERJA (X)	PRODUKTIVITAS KERJA
-------	----------------------	---------------------



RESPONDEN		(Y)
1	88	73
2	49	66
3	53	70
4	40	73
5	45	80
6	51	67
7	51	70
8	51	66
9	63	69
10	81	81
11	93	94
12	74	81
13	89	84
14	83	78
15	90	86
16	90	92
17	55	62
18	47	54
19	57	64
20	54	65
21	67	69
22	79	81
23	68	68
24	71	80
25	75	77
26	70	71
27	77	78
28	69	67
29	91	91
30	71	71
31	70	74
32	56	62
33	65	75
34	50	56
35	58	63
36	57	59
37	55	62
38	58	58
39	68	66
40	65	71
41	71	69
42	61	63
43	64	67
44	67	74
45	69	75
46	63	67
47	72	68
48	71	71
49	63	69
50	66	68



51	70	71
52	86	82
53	93	73
54	88	76
55	93	87
56	91	85
57	94	81
58	94	63
59	94	77
60	91	86
61	46	52
62	49	49
63	53	60
64	40	52
65	45	69
66	51	61
67	40	50
68	45	61
69	51	51
70	81	80
71	93	88
72	74	68
73	89	78
74	83	79
75	60	61
76	58	65
77	59	62
78	50	57
79	48	60
80	53	59
81	54	57
82	48	55
83	51	61
84	51	55
85	59	60
86	58	58
87	47	47
88	53	62
89	49	55
90	48	65
<b>Σ Total</b>	<b>5891</b>	<b>6183</b>

Jadi, dapat disimpulkan dari tabel 1. Menunjukkan jumlah skor yang diperoleh dari variabel X (Pengawasan Kerja) sebanyak 5891, sedangkan jumlah skor untuk variabel Y (Produktivitas Kerja) sebanyak 6183.

### 1. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

#### a. Distribusi Frekuensi Variabel X (Pengawasan Kerja)

Gambaran tentang distribusi frekuensi variabel X (Pengawasan Kerja) berdasarkan 20 item pernyataan dengan 5 opsi jawaban yang diberikan kepada 90

responden dapat dilihat hasil angket distribusi frekuensi variabel X dengan penjabaran sebagai berikut :

Angket 1. menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab Selalu (SL), yaitu 26 orang (28,9%), sedangkan jawaban responden Tidak Pernah(TP) yaitu 2 orang (2,2%). Dengan demikian, 26 responden (28,9%) Selalu (SL) untuk pernyataan Pimpinan menetapkan jam kerja karyawan.

Angket 2. menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab Jarang(JR), yaitu 34 orang (37,8%), sedangkan jawaban responden Selalu (SL), yaitu 11 orang (12,2%). Dengan demikian, 34 responden (37,8%) menyatakan Jarang (JR) untuk pernyataan Pimpinan menentukan target pekerjaan yang harus di selesaikan oleh setiap karyawan.

Angket 3. menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab Jarang (JR), yaitu 30 orang (33,3%), sedangkan jawaban responden Tidak pernah (TP), yaitu 2 orang (2,2%) Dengan demikian, 30 responden (33,3%) menyatakan Jarang (JR) untuk pernyataan Pimpinan menentukan gaji/upah karyawan.

Angket 4. menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab Jarang (JR), yaitu 35 orang (38,9%), sedangkan jawaban responden Tidak Pernah yaitu 1 orang (1,1%). Dengan demikian, 35 responden (38,9%) menyatakan Jarang(JR) untuk pernyataan Pimpinan menentukan kerapian pekerjaan yang harus di lakukan karyawan.

Angket 5. menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab Jarang (JR) yaitu 37 orang (41,1%), sedangkan jawaban Tidak Pernah yaitu 3 orang (3,3%). Dengan demikian, 37 responden (41,1%) menyatakan Jarang (JR) untuk pernyataan Pimpinan menentukan ketepatan pekerjaan yang di lakukan karyawan.

Angket 6. menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab Jarang (JR) yaitu 25 orang (27,8%), sedangkan jawaban Tidak Pernah yaitu 7 orang (7,8%). Dengan demikian, 37 responden (27,8%) menyatakan Jarang (JR) untuk pernyataan Pimpinan mengamati hasil kerja karyawan.

Angket 7. menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab Pernah (PR), yaitu 28 orang (31,1%), sedangkan jawaban responden Tidak Pernah(TP), yaitu 1 orang (1,1%). Dengan demikian, 28 responden (31,1%) Pernah (PR) untuk pernyataan Pimpinan mengawasi langsung jalannya kerja karyawan.

Angket 8. di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab Pernah (PR), yaitu 28 orang (31,1%), sedangkan jawaban responden Tidak Pernah(TP), yaitu 3 orang (3,3%). Dengan demikian, responden (31,1%) menyatakan Pernah (PR) untuk pernyataan Pimpinan menilai hasil kerja karyawan.

Angket 9. di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab Pernah (PR), yaitu 29 orang (32,2%), sedangkan jawaban responden Tidak Pernah (TP), yaitu 1 orang (1,1%) . Dengan demikian, 29 responden (32,2%) menyatakan Pernah (PR) untuk pernyataan Pimpinan memperhatikan keprofesionalan karyawan.

Angket 10. menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab Jarang (JR), yaitu 30 orang (33,3%), sedangkan jawaban responden Selalu (SL), yaitu 12 orang (13,3%). Dengan demikian, 30 responden (33,3%) untuk pernyataan Pimpinan memperingatkan karyawan yang tidak mencapai target.

## b. Distribusi Frekuensi Variabel Y (Produktivitas Kerja)

Distribusi frekuensi variabel Y (**Produktivitas Kerja**) berdasarkan 20 item pernyataan dengan 5 opsi jawaban yang diberikan kepada 90 responden dapat dilihat hasil angket-angket sebagai berikut :

Angket 1. menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab Sering (SR), yaitu 28 orang (31,1%), sedangkan jawaban responden Tidak Pernah (TP) hanya 3 orang (3,3%). Dengan demikian, 28 responden (31,1%) menyatakan Sering (SR) untuk pernyataan Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Angket 2. menunjukkan bahwa sebagian besar responden Jarang (JR), yaitu 33 orang (36,7%), sedangkan jawaban responden Selalu (SL) hanya 13 orang (14,4%). Dengan demikian, 33 responden (36,7%) menyatakan Jarang (JR) untuk pernyataan Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan pimpinan.

Angket 3. menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab Jarang (JR), yaitu 29 orang (32,2%), dan responden menjawab Sering (SR), yaitu 29 orang (32,2%) sedangkan jawaban responden Tidak Pernah (TP) hanya 4 orang (4,4%). Dengan demikian, 29 responden (32,2%) menyatakan Jarang (JR) untuk pernyataan Saya dapat meminimalisasi tingkat kesalahan saya.

Angket 4. menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab Jarang (JR), yaitu 37 orang (41,1%), sedangkan jawaban responden Tidak Pernah (TP) hanya 1 orang (1,1%). Dengan demikian, 37 responden (41,1%) menyatakan Jarang (JR) untuk pernyataan Saya mengikuti pelatihan yang diadakan perusahaan.

Angket 5. menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab Jarang (JR), yaitu 33 orang (36,7%), sedangkan jawaban responden Tidak Pernah (TP) hanya 2 orang (2,2%). Dengan demikian, 33 responden (36,7%) menyatakan Jarang (JR) untuk pernyataan Saya bertanya kepada senior mengenai pekerjaan saya.

Angket 6. menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab Jarang (JR), yaitu 27 orang (30,0%), sedangkan jawaban responden Tidak Pernah (TP) hanya 8 orang (8,9%). Dengan demikian, 27 responden (30,0%) menyatakan Jarang (JR) untuk pernyataan Saya berusaha memperbaiki kesalahan yang saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.

Angket 7. menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab Sering (SR), yaitu 29 orang (32,2%), sedangkan jawaban responden Tidak Pernah (TP) hanya 1 orang (1,1%). Dengan demikian, 29 responden (32,2%) menyatakan Sering (SR) untuk pernyataan Saya membaca buku tentang pekerjaan saya.

Angket 8. menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab Pernah (PR), yaitu 30 orang (33,3%), sedangkan jawaban responden Tidak Pernah (TP) hanya 3 orang (3,3%). Dengan demikian, 28 responden (33,3%) menyatakan Pernah (PR) untuk pernyataan Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan.

Angket 9. menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab Jarang (JR), yaitu 26 orang (28,9%), sedangkan jawaban responden Tidak Pernah (TP) hanya 7 orang

(7,8%). Dengan demikian, 26 orang (28,9%) menyatakan Jarang (JR) untuk pernyataan Saya memiliki ketrampilan dalam melaksanakan tugas kerja.

Angket 10. menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab Sering (SR), yaitu 31 orang (34,4%), sedangkan jawaban responden Tidak Pernah (TP) hanya 4 orang (4,4%). Dengan demikian, 31respoden (34,4%) menyatakan Sering (SR) untuk pernyataan Saya jenuh saat mengerjakan pekerjaan

## B. Hasil Uji Regresi Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linear antara dua yaitu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Adapun hasil uji regresi sederhana menggunakan program SPSS versi 22.0 dapat dilihat pada Tabel 2.

Dari hasil regresi linear sederhana dapat digambarkan persamaan sebagai berikut:  $Y = 33.664 + 0.535X$

**Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	33.664	2.819		11.940	.000
Pengawasan	.535	.042	.806	12.788	.000

Berdasarkan perhitungan persamaan regresi linear sederhana di atas menunjukkan bahwa:

- Nilai Koefisien konstanta sebesar **33.664** artinya apabila Pengawasan Kerja (X) nilainya 0 atau tetap, maka Produktivitas Kerja (Y) sebesar **33.664**.
- Nilai koefisien variabel Pengawasan Kerja (X) sebesar **0.535**, artinya apabila Produktivitas Kerja (X) meningkat sebesar 1 satuan, maka Produktivitas Kerja (Y) akan bertambah sebesar **0.535**.
- Koefisien Determinan  
Untuk mengetahui besarnya hubungan variabel Produktivitas Kerja (X) dengan Produktivitas Kerja (Y) dapat dilihat pada Tabel 3.



**Tabel 3. Hasil Koefisien Determinan**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806 <sup>a</sup>	.650	.646	6.31322

a. Predictors: (Constant), Pengawasan

Sumber: Data primer diolah, 2018

Tabel 3. menjelaskan besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,806 dan dijelaskan besarnya persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil dari penguadratan R. Dari *output* tersebut diperoleh koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,650, yang mengandung pengertian bahwa ada hubungan variabel X (Pengawasan Kerja) dengan variabel Y (Produktivitas Kerja) adalah sebesar 6.46%.

## KESIMPULAN

Pengaruh Pengawasan Kerja oleh Pimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Jasa Manunggal Pulau Mas Palembang, artinya bahwa, apabila pengawasan kerja di laksanakan dengan baik maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dan apabila pengawasan kerja tidak di laksanakan dengan baik maka akan berdampak buruk pada produktivitas kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Effendy, Unong U. 2014. *Humas Suatu Studi Komunologi*. Bandung: Pt. Remaja Posdakarya.  
[Http://Fahrudin.Weebly.Com/Uploads/1/3/9/6/13969720/Hub\\_Disiplin\\_Dan\\_Pengawasan\\_Thd\\_Efektifitas\\_Kinerja.Pdf](http://Fahrudin.Weebly.Com/Uploads/1/3/9/6/13969720/Hub_Disiplin_Dan_Pengawasan_Thd_Efektifitas_Kinerja.Pdf)
- [https://Digilib.Uns.Ac.Id/Dokumen/Download/3444/Ode3oa==/Peranan-Pengawasan\\_Dalam\\_Meningkatkan-Produktivitas-Kerja-Karyawan-Di-Pt-Djitoe-Indonesian-Tobacco-Surakarta-Abstrak.Pdf](https://Digilib.Uns.Ac.Id/Dokumen/Download/3444/Ode3oa==/Peranan-Pengawasan_Dalam_Meningkatkan-Produktivitas-Kerja-Karyawan-Di-Pt-Djitoe-Indonesian-Tobacco-Surakarta-Abstrak.Pdf).
- Komarudin. 2014. *Dasar-Dasar Manajemen Investasi Dan Portofolio*. Jakarta: Pt..Rineka Cipta
- Muchdarsyah, Sinungan. 2013. *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Bandung: Bumi Aksara.
- Noor. Juliansyah. 2016. *Metodologi Penelitian*. Jakarta:Prenada Group.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung Alfabeta