

**PENGARUH SELEKSI DAN PENGAWASAN  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN  
PT. TECHWIN BENAkat TIMUR DI PENDOPO**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



**NAMA : LIKE YOLANDA  
NIM : 212012006**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2016**

## PERYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Like Yolanda  
- Nim : 212012006  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi dengan peraturan yang ada.

Palembang, Maret 2016



Like Yolanda

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Seleksi dan Pengawasan Terhadap Produktivitas  
Karyawan PT.Techwin Benakat Timur di Pendopo.  
Nama : Like Yolanda  
NIM : 212012006  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal  
Pembimbing,



Edy Liswani, S.E., M.Si  
NIDN: 0027086001

Mengetahui,  
Dekan

u. b. Ketua Program Studi Manajemen



H. Maftuhah Nurrahmi, SE., M.SI  
NIDN: 0216057001

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN:**

(Wahai manusia, sesungguhnya kamu telah bekerja keras menuju tuhanmu, maka kamu akan menemuinya. AL- Insiyiqaq)

### ***Kupersembahkan Untuk :***

- ***Kedua Orang Tuaku***  
*Mamaku tersayang hesti ranita dan Alm papaku tercinta.*
- ***Keluargaku Tercinta :***  
*Ayukku tersayang Melan anggreni S.pd,*  
*Kakakku tersayang candra putra utama, adeku tersayang ayu mulia Amanda, neneku tersayang ciknaya, kakakku tersayang Toni andika putra, dan ponaanku tersayang Safaraz Nasywa Zahirah.*
- ***Bapak / Ibu Dosen, Guru serta Semua Orang yang Mendidik dan Menasehatiku terutama pembimbingku yang sangat berjasa dalam pembuatan skripsi ini bapak Edy Liswani S.E,M.Si.***
- ***Pacarku tersayang yang selalu menyemangatiku Jamil Afwan.***
- ***Sahabat-sahabat Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP angkatan 2012 serta Teman-teman seperjuangan.***

## PRAKATA

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan rahmat Allah SWT yang telah melimpahkan taufik dan hidayah-Nya, penulisan ini akhirnya dapat diselesaikan. Skripsi yang merupakan hasil pemikiran, kajian kepustakaan dan penelitian ini telah tersusun melalui proses yang cukup panjang dan mendapat banyak bantuan dan dukungan dari berbagai pihak.

Penulis juga ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua, Bapak (Hamzah (ALM) ) dan Ibu (Hesti Ranita) yang telah membesarkan, membimbing, mendukung serta mengajarkan segala sesuatu yang baik selama ini sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat meraih gelar sarjana.

Penulis menyadari akan keterbatasan pengetahuan dan wawasan, tanpa pertolongan dari Allah SWT serta bantuan dari berbagai pihak, sukar kiranya skripsi ini dapat penulis selesaikan. Untuk itu dengan kerendahan hati, izinkanlah penulis untuk menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Allah Subhanahu wata'ala dan junjungan kita Nabi Muhammad Salallahu alaihi wassalam.
2. Bapak Dr. Abid Djazuli, SE.,M.M sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Bapak Fauzi Ridwan S.E.,M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Edy Liswani, S.E,M.Si sebagai Dosen Pembimbing Skripsi, atas kesediannya membimbing penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
5. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi.SE.,M.Si sebagai Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

6. Bapak dan Ibu Dosen serta Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Sahabat-sahabat seperjuanganku Melodiyasari, Novalika , Yunita Putri Utami, Tarmizi, Bombom, Andre Apecri, Muhaimin, Feri H, Eva Oktarena, Melly Rosita, dan temen-teman seperjuangan lainnya
8. Seorang calon pendamping hidup yang sampai saat ini masih menguatkan.

Penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan sehingga penulis mengharapkan saran dan kritik yang dapat membangun demi penyempurnaan tugas akhir ini. Akhirnya dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga amal ibadah yang telah dilakukan mendapat balasan dari Allah SWT. Aamiin. uusiaikum wanafsi bitaquallah. Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh.

Palembang, Maret 2016

Penulis



Like Yolanda

## DAFTAR ISI

SAMPUL DEPAN .....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO.....	v
HALAMAN PRAKATA.....	vi
HALAMAN DAFTAR ISI.....	viii
HALAMAN DAFTAR TABEL.....	x
HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....	xi
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK .....	xiii
ABSTRACT.....	xiv

### **BAB I. PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	10
C. Tujuan Penelitian .....	10
D. Manfaat Penelitian .....	10

### **BAB II. KAJIAN PUSTAKA**

A. Penelitian Sebelumnya.....	11
B. Landasan Teori.....	12
C. Hipotesis.....	19

### **BAB III. METODE PENELITIAN**

A. Jenis penelitian.....	20
B. Lokasi Penelitian.....	20
C. Operasionalisasi Variabel.....	21
D. Populasi dan Sampel .....	21
E. Data yang digunakan.....	22
F. Metode Pengumpulan Data.....	23
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	24

### **BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A Hasil Penelitian .....	29
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	37

### **BAB V. SIMPULAN DAN SARAN**

A. Simpulan .....	56
B. Saran.....	57

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



## DAFTAR TABEL

Tabel II.1	Penelitian Sebelumnya .....	11
Tabel III.1	Operasionalisasi Variabel.....	21
Tabel III.2	Populasi dan Sampel .....	22
Tabel IV.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	34
Tabel IV.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	35
Tabel IV.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	36
Tabel IV.4	Hasil Uji Validitas .....	37
Tabel IV.5	Hasil Uji Reliabilitas.....	38
Tabel IV.6	Tanggapan Responden Tentang kosukuensi yang salah harus diperhitungkan .....	39
Tabel IV.7	Tanggapan Responden Tentang Kebijakan Perusahaan .....	40
Tabel IV.8	Tanggapan Responden Tentang Sikap Manajemen Puncak.....	41
Tabel IV.9	Tanggapan Responden Tentang Penetapan Standar .....	42
Tabel IV.10	Tanggapan Responden Tentang Pengukuran Hasil Kerja .....	43
Tabel IV.11	Tanggapan Responden Tentang Tindakan Koreksi Perbaikan.....	44
Tabel IV.12	Tanggapan Responden Tentang Umpan Balik .....	45
Tabel IV.13	Tanggapan Responden Tentang Efektifitas Kerja .....	46
Tabel IV.14	Tanggapan Responden Tentang Efisiensi Kerja .....	47
Tabel IV.15	Tanggapan Responden Tentang Semangat Kerja .....	48
Tabel IV.16	Tanggapan Responden Tentang Disiplin Kerja .....	49
Tabel IV.17	Analisis Linier Berganda .....	50
Tabel IV.18	Hasil Pengujian Hipotesis F .....	52
Tabel IV.19	Hasil Uji t (Parsial) .....	53
Tabel IV.20	Perbandingan Penelitian Terdahulu .....	55

## DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar IV.1 Struktur PT. Techwin Benakat Timur .....	33

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran I Kuesioner Pengaruh Seleksi dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Techwin Benakat Timur
- Lampiran II Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden
- Lampiran III Uji Validitas dan Realiabilitas
- Lampiran IV Uji Regresi Linear Berganda
- Lampiran 1 Jawaban Responden Terhadap Variabel Produktivitas Karyawan
- Lampiran 2 Jawaban Responden Terhadap Variabel Seleksi Karyawan
- Lampiran 3 Jawaban Responden Terhadap Variabel Pengawasan Karyawan
- Lampiran 4 Frekuensi Data
- Lampiran 5 Nilai Dalam Distribusi F
- Lampiran 6 Nilai Dalam Distribusi t
- Lampiran 7 Sertifikat KKN
- Lampiran 8 Sertifikat Hafalan Surat-Surat Pendek
- Lampiran 9 Sertifikat Toefl
- Lampiran 10 Surat Riset
- Lampiran 11 Kartu Aktifitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 12 Tanda Pengesahan Perbaikan Skripsi
- Lampiran 13 Surat Keterangan Terjemahan Abstrak
- Lampiran 14 Biodata

## ABSTRAK

**Like Yolanda/21 2012 006 / 2016 / Pengaruh Seleksi Dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Techwin Benakat Timur di Pendopo. Cabang Pendopo/ Manajemen Sumber Daya Manusia.**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh seleksi dan pengawasan secara simultan dan parsial terhadap produktivitas karyawan PT. Techwin Benakat Timur di Pendopo. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh seleksi dan pengawasan secara simultan dan parsial terhadap produktivitas karyawan PT Techwin Benakat Timur di Pendopo. Penelitian ini termasuk jenis penelitian asosiatif. Lokasi penelitian beralamatkan jl.Tanjung no 23 kelurahan talang ubi utara Pendopo Pali. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 55 orang, dengan teknik Sampling Jenuh. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data melalui kuisisioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda, uji F (simultan) dan uji t (parsial).

Hasil pengujian yang telah dilakukan dari penelitian ini menunjukkan bahwa hasil perhitungan regresi linier berganda yang didapat  $Y = 0,642 + 0,281 X_1 + 0,551X_2$ . Untuk uji F didapat  $F_{hitung} (30,653) > F_{tabel} (4,02)$ , artinya ada pengaruh seleksi dan pengawasan terhadap produktivitas karyawan pada PT Techwin Pendopo Pali. Untuk uji t variabel seleksi ( $X_1$ ) diperoleh  $t_{hitung} (3,367) > t_{tabel} (2,00575)$ , artinya seleksi secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas. Uji t variabel pengawasan ( $X_2$ ) diperoleh  $t_{hitung} (5,300) > t_{tabel} (2,00575)$ , artinya pengawasan secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

**Kata Kunci : Seleksi, Pengawasan dan Produktivitas Karyawan**

## ABSTRACT

**Like Yolanda/212012006/ The Influence of Selection and Supervision on Employee's Productivity at PT. Techwin Benakat Timur, Pendopo/ Human Resource Management.**

The problem of this study was there was any influence of selection and supervision simultaneously and partially on employee productivity at PT. Techwin Benakat Timur, Pendopo. The objective of this study was to find out the influence of selection and supervision simultaneously and partially on employee productivity at PT. Techwin Benakat Timur, Pendopo. This study was associative research. This study was conducted in Jl. Tanjung No.23 Kelurahan Talang Ubi Utara, Pendopo Pali. The sample of this study was 55 people that have been collected by using saturated sampling technique. The data used in this study was primary and secondary data. The techniques for collecting the data in this study were by using questionnaire and documentation. The techniques for analyzing the data used in this study were qualitative and quantitative analysis by using multiple linier regression analysis,  $F_{test}$  (simultaneous) and  $T_{test}$  (partial).

The result of multiple linier regression analysis found that  $Y = 0.642 + 0.281 X_1 + 0.551 X_2$ .  $F_{test}$  found that  $F_{obtained} (30.653) > F_{table} (4.02)$ . It means that there was an influence of selection and supervision on employee productivity at PT. Techwin Benakat Timur, Pendopo Pali.  $T_{test}$  for selection ( $X_1$ ) found that  $T_{obtained} (3,367) > t_{table} (2,00575)$ . It means that selection partially gave an influence on productivity.  $T_{test}$  for supervision ( $X_2$ ) found that  $T_{obtained} (5.300) > t_{table} (2.00575)$ . It means that supervision gave an influence on employee's productivity.

**Keywords: Selection, Monitoring, and Employee Productivity.**

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Perusahaan adalah suatu lembaga yang diorganisir dan dijalankan untuk menyediakan barang-barang dan jasa agar dapat melayani permintaan konsumen akan kebutuhan mereka, hal ini memaksa agar setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efektif, efisien, dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu tiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Dalam melaksanakan proses produksinya, suatu perusahaan membutuhkan faktor-faktor produksi yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Faktor-faktor tersebut adalah bahan baku, modal, dan manusia.

Khusus pada manusia, faktor ini memegang peranan yang sangat penting dalam proses produksi. Oleh karena itu pihak perusahaan harus selalu memperhatikan faktor manusia atau tenaga kerja yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Secanggih apapun peralatan yang dimiliki perusahaan, tidak akan bisa mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan jika peralatan tersebut tidak dioperasikan secara efektif dan efisien oleh sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan tersebut.

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industry, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana, ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh suatu perusahaan, terutama bila mengingat bahwa era perdagangan bebas akan segera dimulai, dimana iklim kompetisi yang dihadapi akan sangat berbeda. Jadi manusia dapat dipandang sebagai factor penentu karena ditangan manusialah segala inovasi akan direalisir dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan.

Tindakan perusahaan untuk menyeleksi calon karyawan yang akan dipekerjakan sangatlah tepat, karena dengan adanya proses seleksi perusahaan akan melihat skill atau kemampuan para calon karyawan dengan begitu perusahaan dapat memilih orang yang tepat yang akan dipekerjakan didalam suatu perusahaan. Karena dengan mendapatkan karyawan yang tepat maka perusahaan mempunyai asset yang sangat mahal yang tidak bisa dinilai dengan uang, dengan adanya sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan atau prestasi kerja yang tinggi tentunya perusahaan akan dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain serta dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Dengan adanya tindakan pengawasan dari perusahaan untuk mengawasi karyawan yang sedang beroperasi atau bekerja sangatlah penting karena dengan dilakukan pengawasan maka baik dari karyawan ataupun perusahaan akan sama-sama mendapatkan keuntungan yang diinginkan. Dari karyawan itu sendiri jika adanya pengawasan dari perusahaan maka karyawan tersebut akan merasa sangat bertanggung jawab atas tugas yang telah diberikan dan akan bekerja semaksimal mungkin untuk mendapatkan hasil yang diinginkan perusahaan, dengan begitu perusahaan akan merasa puas atas pekerjaan yang dilakukan karyawan otomatis karyawan mempunyai peluang untuk dipromosikan jabatan yang lebih tinggi dengan begitu karyawan mendapatkan keuntungan dari perusahaan.

Begitu pula perusahaan dengan adanya pengawasan maka perusahaan bisa melihat kemampuan para karyawannya dalam melakukan suatu pekerjaan, dengan begitu jika perusahaan mengetahui skill atau kemampuan yang dimiliki para karyawan tentunya perusahaan sudah bisa melihat apakah hasil yang diharapkan akan terwujud atau sebaliknya.

Untuk mendapatkan hasil yang diinginkan tentunya perusahaan juga perlu melakukan pengawasan terhadap karyawan yang sedang beroperasi atau yang sedang bekerja agar mendapatkan hasil yang diinginkan dan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan secara menyeluruh.

Oleh karena itu PT. Techwin Benakat Timur sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perminyakan dengan tingkat kompetisi yang tinggi diantara perusahaan-perusahaan sejenis yang bergerak dibidang yang sama perlu



meningkatkan produktivitas karyawan yang pada akhirnya nanti diharapkan dengan akumulasi peningkatan produktivitas karyawannya tersebut dapat meningkatkan pula kinerja perusahaan secara keseluruhan yang dapat menjadi nilai tawar bagi PT. Techwin Benakat Timur untuk bersaing dengan perusahaan - perusahaan lain dibidang perminyakan.

Salah satu jalan untuk mendapatkan karyawan yang kreatif, inovatif, dan mampu bekerja dengan baik guna meningkatkan produktivitas perusahaan adalah dengan cara memilih calon karyawan yang akan dipekerjakan untuk mendapatkan karyawan yang diinginkan oleh perusahaan. Selain itu supervisor juga harus memberikan pengarahan terhadap karyawan yang sedang bekerja atau melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan agar karyawan tersebut mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi atas tugas yang diberikan dan dapat bekerja semaksimal mungkin sesuai yang diharapkan perusahaan. Hal ini diharapkan dapat membentuk suatu pola hubungan baik antara para karyawan dan perusahaan dimana para karyawan akan berfikir untuk lebih bertanggung jawab dan bersungguh – sungguh dalam bekerja atau melaksanakan tugasnya karena dengan melakukan pekerjaan yang baik maka karyawan akan mendapatkan umpan balik yang sesuai dari perusahaan dengan begitu para karyawan akan memenuhi kebutuhan hidup mereka begitupun perusahaan harus lebih bisa memahami apa yang diinginkan para karyawan dan bisa memahami serta mengetahui kebutuhan-kebutuhan apa saja yang diperlukan para karyawan dalam bekerja guna mencapai tujuan yang sama serta mendapatkan keuntungan yang diharapkan.

Dari sudut pandang perusahaan, seleksi dan pengawasan merupakan suatu hal yang penting yang harus dikeluarkan oleh pihak perusahaan kepada para karyawannya. Oleh karena itu pihak perusahaan harus melakukan suatu penilaian yang diteliti mengenai kemampuan atau prestasi kerja yang dihasilkan oleh tiap-tiap karyawan tersebut. Hal tersebut dilaksanakan oleh pihak perusahaan karena perusahaan tersebut menghendaki adanya suatu prestasi kerja yang maksimal dari biaya kompensasi yang perusahaan keluarkan untuk para karyawan.

Sedangkan dilihat dari sudut pandang karyawan, seleksi dan pengawasan sangatlah penting karena jika mereka lulus seleksi maka itu menjadi suatu kebanggaan tersendiri bagi mereka karena dengan lulus seleksi mereka diterima bekerja di PT. Techwin ini dan setelah bekerja mereka dituntut untuk mempunyai kemampuan yang lebih karena disaat mereka bekerja itu akan dilakukan pengawasan sehingga perusahaan bisa melihat karyawan yang mempunyai kemampuan lebih atau mempunyai prestasi dan sebaliknya.

Tjutju Yuniarsih (2009:156) mengemukakan bahwa produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi begitupun sebaliknya. Nawawi dalam Tjutju Yuniarsih (2009:157) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan (*input*).

Payaman J. Simanjuntak (2011) mengemukakan produktivitas adalah satu tolok ukur pencapaian hasil usaha dengan membandingkan nilai hasil yang dicapai dan nilai semua bahan dan upaya yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut. Nilai hasil yang dicapai disebut iuaran atau output, nilai semua bahan yang digunakan dinamakan masukan atau input.

Edy Sutrisno (2009) mengemukakan produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif dimana suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan yang sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai.

Dari uraian diatas dapat kita lihat bahwa produktivitas kerja merupakan suatu masalah yang harus mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan, karena peningkatan tersebut tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran serta baik dari pihak perusahaan maupun dari pihak karyawan itu sendiri. Salah satu cara untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan dengan cara memilih calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Selain itu semangat kerja rendah pada diri karyawan sangat mempengaruhi produktivitas karyawan, semakin karyawan merasa tidak semangat dalam bekerja maka pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan dengan waktu singkat, pekerjaan tersebut akan terbengkalai. Hal ini dapat dilihat pada saat PT Techwin tidak dapat mencukupi kebutuhan minyak yang diminta oleh Pertamina. Dalam satu hari Pertamina membutuhkan kiriman minyak sebanyak 4000 barel (792.000 liter) sedangkan PT Techwin hanya bisa menyuplay minyak sebanyak 3000 barel (594.000 liter). PT Techwin hanya bisa mencukupi kebutuhan minyak Pertamina setengah sampai sepertiga dari kebutuhan minyak Pertamina. Ini membuktikan perusahaan belum bisa mencapai target yang diinginkan, apabila karyawan lebih

memperhatikan kebutuhan perusahaan dalam bekerja, kemungkinan besar pencapaian dari hasil kerjanya akan meningkat. Akan tetapi sebagian besar karyawan kurang memiliki sikap disiplin. Absensi kerja masih belum bias dipertanggungjawabkan, pada saat selesai jam istirahat karyawan masih mengulur waktu untuk bekerja kembali, pada saat kerja sedang berlangsung sebagian besar karyawan dibagian pipeline dan piping (perpipaan) sering meninggalkan tempat, sehingga sumur minyak yang sedang beroperasi apabila terjadi kebocoran pada pipa tidak diketahui dengan cepat, sehingga pengangannya pun lambat.

Seleksi dan pengawasan dalam perusahaan harus diatur dengan baik, sehingga dapat diterima oleh kedua belah pihak. Jadi dalam mengembangkan dan menerapkan suatu sistem seleksi dan pengawasan tertentu kepentingan organisasi dan kepentingan para karyawannya mutlak untuk diperhitungkan, agar mendapatkan hasil yang maksimal. Sistem seleksi dan pengawasan tersebut diharapkan dapat menjamin kepuasan para anggota organisasi yang pada gilirannya nanti memungkinkan organisasi mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan serta kepentingan organisasi lainnya.

Seleksi menurut Payaman J. Simanjuntak (2000) adalah proses pemilihan dari sekelompok pelamar, atau orang-orang yang paling memenuhi criteria seleksi untuk posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada pada saat ini yang dilakukan oleh suatu perusahaan. Seleksi merupakan hal yang sangat penting karena berbagai keahlian yang dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya melalui proses seleksi. Sekiranya orang tepat telah diseleksi, maka

proses motivasi dengan sendirinya akan berjalan baik, dan menunaikan tugas-tugasnya dengan system yang tertata.

Seleksi menurut Soekidjo Notoatmojo (2009) adalah serangkaian kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak. Proses ini termasuk pemaduan kebutuhan-kebutuhan kerja pelamar dan organisasi.

Seleksi menurut Veithzal Rivai (2008) adalah kegiatan dalam manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen seleksi dilakukan. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan.

Di PT. Techwin ini kurang teliti dalam menyeleksi calon karyawan yang akan dipekerjakan. Sebagai contoh dilihat dari indikator untuk memperkerjakan tenaga kerja pada PT. Techwin ini manajemen puncak lebih mendahulukan keluarga dan teman dekat dibandingkan dengan menerima tenaga kerja yang lulus seleksi, dan kebijakan perusahaan yang kurang mengawasi para panitia yang sudah dipercaya dalam proses seleksi.

Soekidjo Notoadmojo ( 2011 ) mengemukakan pengawasan adalah sebagai keseluruhan kegiatan membandingkan, mengukur apa yang sedang dilakukan dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya dengan criteria.

Umar Husein (2005) mengemukakan pengawasan adalah dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.

Di PT Techwin ini kurang adanya pengawasan terhadap karyawan sehingga hasil pekerjaan yang diharapkan tidak efektif. Misalnya pada saat jam kerja sebagian karyawan masih istirahat atau belum ada ditempat. Sebagai contoh dilihat dari indikator penetapan standar kerja supervisor tidak menjelaskan secara rinci terhadap karyawan dibagian pipa, akan waktu dimulai dan selesainya pekerjaan yang harus mereka lakukan, apa saja resiko yang kemungkinan terjadi apabila ada kesalahan sehingga karyawan kurang teliti dan kurang hati-hati dalam melaksanakan tugasnya dibagian pipa. Tindakan koreksi perbaikan juga jarang dilakukan oleh perusahaan di PT. Techwin ini sehingga para karyawan sering melakukan kesalahan. Umpan balik yang tidak efektif antara para karyawan dengan perusahaan faktanya para karyawan yang tidak bekerja dengan baik dan perusahaan yang kurang pengawasan kepada karyawan sehingga hubungan antara karyawan dengan perusahaan tidak berjalan dengan baik dikarenakan pimpinan yang jarang ada ditempat.

Berdasarkan uraian di atas yang telah dikemukakan dan analisa setelah melaksanakan penelitian di atas maka penulis bermaksud untuk membuat usulan penelitian di PT. Techwin Benakat Timur, dengan judul Pengaruh Seleksi Dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT Techwin Benakat Timur.

### **B. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka yang menjadi masalah pokok dalam penulisan ini, yaitu :

- a. Adakah pengaruh seleksi dan pengawasan secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT Techwin ?
- b. Adakah Pengaruh seleksi dan pengawasan secara parsial terhadap produktivitas karyawan di PT Techwin ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah yang telah diuraikan, maka adapun tujuan dalam penelitian ini, yaitu :

- a. Untuk mengetahui pengaruh seleksi dan pengawasan secara simultan terhadap produktivitas karyawan di PT Techwin .
- b. Untuk mengetahui Pengaruh seleksi dan pengawasan secara parsial terhadap produktivitas karyawan di PT Techwin.

### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari Penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Manfaat Bagi Penulis  
Untuk menambah pengetahuan bagi penulis mengenai seleksi dan pengawasan terhadap produktivitas karyawan di PT Techwin Benakat Timur.
- b. Manfaat Bagi Lokasi Penelitian  
Untuk memberikan masukan informasi tentang seleksi dan pengawasan terhadap produktivitas di PT Techwin Benakat Timur.
- c. Manfaat Bagi Almamater  
Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik yang sama.

**BAB II**  
**KAJIAN PUSTAKA**

**A. Penelitian sebelumnya**  
**Jurnal Penelitian Sebelumnya**

No	Keterangan	Simon Sinaga (2010)	Yudi Widiyantoro (2011)	Fauziyah Ani (2005)
1	Judul	Pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT.Bina Marga Medan.	Pengaruh seleksi,penempatan tenaga kerja,dan pengembangan pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Kediri.	Pengaruh pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pelintingn diperusahaan rokok kretek sukun MC Wartono Kudus Semarang.
2	Rumusan Masalah	Seberapa besar pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT.Bina Marga Medan.	Apakah seleksi, tenaga kerja, dan pengembangan pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kediri.	Adakah pengaruh dan seberapa besar pengaruh pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pelintingn.
3	Tujuan penelitian	Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT.Bina marga medan.	Untuk mengetahui pengaruh seleksi,tenaga kerja dan pengembangan pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai pada Inspektorat Kab. Kediri.	Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dan seberapa besar pengaruh pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja kawryawan bagian produksi pelintingn.
4	Jenis Penelitian	Asosiatif	Asosiatif	Asosiatif
5	Populasi dan Sampel	325 orang sampel 75 orang, simple random sampling.	98 orang, sampling jenuh.	59 orang sampling jenuh.
6	Data yang digunakan	Primer dan sekunder	Prtimer dan sekunder	Primer dan sekunder
7	MetodePengumpulan data	Wawancara dan dokumentasi	kuisisioner	Wawancara dan dokumentasi.
8	Teknik Analisis	Uji korelasi rank sp spearman dan pengujian hipotesis	Uji validitas,Uji reabilitas, regresi linier berganda, uji f, uji t	Uji regresi linier berganda uji f secara simultan dan uji t secara parsial

Sumber : Simon Sinaga (2010), Yudi Widiyantoro (2011), dan Fauziyah Ani(2005)



## **B. Landasan Teori**

### **1. Pengertian Produktivitas**

Tjutju Yuniarsih (2009:156) mengemukakan bahwa produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi begitupun sebaliknya. Nawawi dalam Tjutju Yuniarsih (2009:157) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan (*input*).

Adapun Simanjuntak, Payaman, (2011) mengemukakan produktivitas adalah salah satu tolok ukur pencapaian hasil usaha dengan membandingkan nilai hasil yang dicapai dan nilai semua bahan dan upaya yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut. Nilai hasil yang dicapai disebut iuran atau output, nilai semua bahan yang digunakan dinamakan masukan atau input.

Ravianto (1986:20) merincikan factor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja secara umum yaitu :

## 1. Motivasi

Motivasi merupakan kekuatan atau motor pendorong kegiatan seseorang kearah pencapaian tujuan tertentu dan melibatkan segala kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya. Pegawai sebagai manusia (individu) sudah barang tentu memiliki identifikasi tersendiri antara lain sebagai berikut :

- a. Tabiat/watak
- b. Sikap/tingkah laku/penampilan
- c. Kebutuhan
- d. Keinginan
- e. Cita-Cita/kepentingan lainnya.

## 2. Kedisiplinan

Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat merupakan kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma dan kaidah yang berlaku.. Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin mengacu pada pola tingkah laku dengan cirri-ciri sebagai berikut:

- a. adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etik, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat.
- b. Adanya perilaku yang dikendalikan.
- c. Adanya ketaatan.

### 3. Etos Kerja

Etos kerja merupakan salah satu factor tertentu produktivitas kerja, karena etos kerja merupakan pandangan untuk menilai sejauh mana kita melakukan suatu pekerjaan dan terus berupaya untuk mencapai hasil yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang kita lakukan. Untuk itu dapat ditempuh berbagai langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Peningkatan produktivitas kerja melalui penumbuhan etos kerja dapat dilakukan lewat pendidikan yang terarah.
- b. Sistem pendidikan perlu disesuaikan dengan kebutuhan pembangunan yang memerlukan berbagai keahlian dan keterampilan serta sekaligus dapat meningkatkan kreatifitas, produktivitas, kualitas, dan efisiensi kerja.
- c. Menumbuhkan motivasi kerja, dari sudut pandang pekerja, kerja berarti pengorbanan baik untuk mengorbankan waktu senggang dan kenikmatan hidup lainnya sementara itu upah atau gaji merupakan ganti rugi dari segala pengorbanan itu.

Indikator dari produktivitas sebagai berikut:

- a. Efektifitas kerja meliputi
  - Kualitas kerja yaitu mutu dari pekerjaan yang dihasilkan baik atau tidaknya mutu yang dihasilkan.
  - Kuantitas kerja yaitu yang menyangkut pencapaian target, hasil kerja yang sesuai dengan rencana organisasi.
  - Ketepatan waktu yaitu penyelesaian kerja yang sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan.

b. Efisiensi kerja.

- Banyak atau sedikitnya kesalahan yang dilakukan dalam bekerja.
- Penggunaan sarana dan prasarana yang tersedia dengan baik.
- Penghematan dalam pelaksanaan tugas/ pekerjaan.

c. Semangat kerja

- Kecenderungan pegawai untuk bekerja lebih keras.
- Adanya pemberian penghargaan untuk memotivasi pegawai.

d. Disiplin kerja.

- Kepatuhan terhadap peraturan yang telah ditetapkan.
- Adanya pemberian sanksi kepada pegawai yang melanggar peraturan.

## 2. Pengertian Pengawasan

Menurut Subekti Ridhotullah Pengawasan adalah suatu aktivitas menilai kinerja berdasarkan standar yang telah dibuat untuk kemudian dibuat perubahan atau perbaikan jika diperlukan. Menurut Halsey (2003:8) pengawasan ialah, memilih orang yang tepat untuk tiap pekerjaan, menimbulkan minat terhadap pekerjaannya pada tiap-tiap orang dan mengajarkan bagaimana ia harus melakukan pekerjaannya dengan sempurna.

Menurut Umar Husein ( 2005 ), pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menetapkan pekerjaan yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.

Berdasarkan bila pengawasan dilakukan, maka macam-macam pengawasan itu dibedakan atas :

- 1) Pengawasan *preventif*, dimaksudkan pengawasan dilakukan sebelum terjadinya penyelewengan, kesalahan atau deviation. Jadi diadakan tindakan pencegahan agar jangan terjadi kesalahan-kesalahan di kemudian hari.
- 2) Pengawasan *repressif*, dimaksudkan pengawasan setelah rencana dijalankan, dengan kata lain diukur hasil-hasil yang dicapai dengan alat pengukur standar yangtelah ditentukan terlebih dahulu.
- 3) Objek pengawasan  
Berdasarkan objek pengawasan dapat dibedakan atas pengawasan di bidang - bidang sebagai berikut: (1) produksi, (2) keuangan, (3) waktu, dan (4) manusia dengan kegiatan-kegiatannya.

Bidang produksi, maka pengawasan itu dapat ditujukan terhadap kuantitas hasil produksi ataupun terhadap kualitas ataupun terhadap likuiditas perusahaan. Pengawasan di bidang waktu bermaksud untuk menentukan, apakah dalam menghasilkan sesuatu hasil produksi sesuai dengan waktu yang direncanakan atau tidak. Akhirnya, pengawasan di bidang manusia dengan kegiatan kegiatannya bertujuan untuk mengetahui apakah kegiatan-kegiatan dijalankan sesuai dengan instruksi, rencana tata kerja atau manual.

Cara mengumpulkan fakta-fakta guna pengawasan, Berdasarkan cara bagaimana mengumpulkan fakta-fakta guna pengawasan, maka pengawasan itu dapat digolongkan atas:

1) *Personal Observation (Personal Inspection)*

Peninjauan pribadi (*personal inspection, personal observation*) adalah mengawasi dengan jalan meninjau secara pribadi sehingga dapat dilihat sendiri pelaksanaan pekerjaan.

2) *Oral Report (Laporan Lisan)*

Dengan cara ini, pengawasan dilakukan dengan mengumpulkan fakta-fakta melalui-laporan lisan yang diberikan bawahan.

3) *Written Report (Laporan Tertulis)*

Laporan tertulis (*written report*) merupakan suatu pertanggungjawaban kepada atasan mengenai pekerjaan yang dilaksanakannya, sesuai dengan instruksi dan tugas yang diberikan atasannya kepadanya.

4) *Control by Exception.*

Pengawasan yang berdasarkan kekecualian adalah suatu system pengawasan di mana pengawasan itu ditujukan kepada soal-soal kekecualian. Jadi, pengawasan hanya dilakukan bila diterima laporan yang menunjukkan adanya peristiwa-peristiwa yang istimewa. Agar kegiatan pengawasan membuahkan hasil yang diharapkan, perhatian serius perlu diberikan kepada berbagai dasar pemikiran yang sifatnya fundamental, beberapa diantaranya dibahas berikut ini. (Siagian,1992:17) .Indikator dari pengawasan adalah:

- a. Penetapan standar : adanya waktu pada saat kapan dimulainya kegiatan dan kapan harus selesai ( jadwal kerja ), adanya pelaksanaan tugas yang sudah ditentukan ( job description )

- b. Pengukuran hasil kerja : memeriksa hasil-hasil kerja yang dilaksanakan oleh seluruh pegawai, tingkat kepatuhan terhadap intruksi yang diberikan, tingkat kesesuaian waktu yang diberikan untuk mengerjakan pekerjaan.
- c. Tindakan koreksi/perbaikan : adanya solusi yang diberikan pimpinan apabila terjadi kesalahan atau kendala pada saat pelaksanaan kegiatan, menegur pihak yang melakukan penyimpangan, adanya sanksi yang diberikan pimpinan apabila terjadi kesalahan seperti datang terhambat, tugas tidak selesai pada waktunya.
- d. Umpan balik : monitoring pelaksanaan kerja, menyampaikan umpan balik dengan cara yang tepat.

### 3. Pengertian Seleksi

Menurut Indriantoro dkk ( 2004 ), seleksi adalah kegiatan dalam manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen seleksi dilaksanakan. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan.

Menurut Veithzal Rivai (2008, 170 ), seleksi adalah kegiatan dalam manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen seleksi dilakukan. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. Proses pemilihan ini yang dinamakan seleksi.

Menurut Soekidjo, Notoadmojo (1985), seleksi adalah usaha menjangking dari mereka yang dianggap dapat memperlihatkan unjuk kerja yang diharapkan oleh para pimpinan organisasi. Sebagai contoh dilihat dari indicator salah satunya sikap manajemen puncak yang harus lebih teliti dalam menyeleksi calon karyawan yang akan dipekerjakan.

Faktor yang mempengaruhi proses seleksi:

- a. Konsekuensi yang salah haruslah diperhitungkan, hal ini dipengaruhi oleh panjangnya periode pelatihan, dana yang diinvestasikan kepada karyawan baru.
- b. Kebijakan perusahaan ,arah tindakan yang mempunyai maksud yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Sikap manajemen puncak, kebijakan yang dikeluarkan oleh manajemen puncak sangat berpengaruh terhadap proses seleksi.

### **C. Hipotesis**

1. Adanya pengaruh seleksi dan pengawasan secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT Techwin.
2. Adanya Pengaruh seleksi dan pengawasan secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT Techwin.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Menurut Sugiyono (2014:53) ditinjau dari jenis penelitian berdasarkan tingkat eksplanasinya dibagi menjadi tiga jenis penelitian, yaitu :

##### **1. Penelitian Deskriptif**

Penelitian yang bersifat menanyakan keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih.

##### **2. Penelitian Komperatif**

Penelitian yang bersifat membandingkan keberadaan satu variabel atau lebih pada dua atau lebih sampel yang berbeda.

##### **3. Penelitian Asosiatif**

Penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih yang akan diteliti.

Jenis penelitian yang dipergunakan dalam penelitian adalah penelitian asosiatif.

#### **B. Lokasi Penelitian**

Jl Tanjung no 23 rt. 001 - rw. 001 kel Talang Ubi Utara - Kec Talang Ubi  
Kabupaten Pali, Pendopo, Sumsel.

### C. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator
Produktifitas(y)	Satu tolok ukur pencapaian hasil usaha dengan membandingkan nilai hasil yang dicapai di PT Techwin Benakat Timur.	a. Efektifitas Kerja b. Efisiensi Kerja c. Semangat Kerja d. Disiplin Kerja
Seleksi ( $x_1$ )	Usaha menjaring dari orang yang dianggap dapat memperlihatkan unjuk kerja yang diharapkan oleh PT Techwin Benakat Timur.	a.konsukuensiyang salah harus diperhitungkan b. kebijakan perusahaan c. sikap manajemen puncak
Pengawasan( $x_2$ )	Memilih orang yang tepat untuk tiap pekerjaan di PT Techwin Benakat Timur.	a.Penetapan standar b.Pengukuran hasil kerja c.Tindakan Koreksi perbaikan d.Umpan balik

### D. Populasi dan Sampel

Populasi, Sugiyono (2008 : 115) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT.Techwin Benakat Timur dapat dihitung yang berjumlah 55 orang.

Sampel, menurut Sugiyono (2008 : 116) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, jumlah sampel yakni keseluruhan karyawan di Pt Techwin Benakat Timur yang berjumlah 55orang karyawan.

Seluruh karyawan yang berjumlah 55 orang ini akan penulis jadikan sebagai sampel dalam penelitian kecuali pimpinan atau manajer. Disini peneliti ,menggunakan sampling jenuh.

**Persentase jumlah karyawan berdasarkan jabatan  
PT.Techwin Benakat Timur (2015)**

<b>NO.</b>	<b>Bagian Pekerjaan</b>	<b>Jumlah</b>
<b>1</b>	<b>Supervisor</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Operator Produksi</b>	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>Mekanik</b>	<b>19</b>
<b>4</b>	<b>Pipeline</b>	<b>15</b>
<b>5</b>	<b>Piping</b>	<b>11</b>
<b>6</b>	<b>Security</b>	<b>4</b>
<b>7</b>	<b>Planer</b>	<b>2</b>
	<b>Jumlah</b>	<b>55</b>

**Sumber : PT.Techwin Benakat Timur**

#### **E. Data yang Diperlukan**

Dilihat dari sumbernya (Indriantoro dkk,2004 : 146) data terdiri dari:

##### 1) Data Primer

Adalah data yang diperlukan atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber aslinya.

##### 2) Data Sekunder

Adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti dari berbagai sumber yang telah ada ( peneliti sebagai tangan kedua ) Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yang berupa data karyawan,struktur organisasi dan jawaban responden terhadap kuisioner yang diberikan kepada karyawan PT Techwin Benakat Timur.

## **F. Metode Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data menurut Sugiyono ( 2011 : 129 – 149 ) terdiri dari :

### 1) Wawancara

Yaitu bentuk komunikasi langsung antara penelitian responden komunikasi dalam bentuk Tanya jawab, dalam tatap muka gerak mimik responden merupakan media yang melengkapi kata-kata verbal.

### 2) Kuisisioner

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan kepada reponden untuk dijawab.

### 3) Pengamatan ( Observasi )

Yaitu metode pengumpulan data, penelitian mencatat informasi sebagaimana yang mereka alami penelitian.

### 4) Dokumentasi

Yaitu catatan tertulis tentang berbagai kegiatan atau peristiwa pada waktu lain.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuisisioner dan dokumentasi yaitu dengan memberikan dan menyebarkan daftar pertanyaan-pertanyaan kepada responden harapan memberikan respon atau daftar pertanyaan-pertanyaan dan dokumentasi terhadap data yang diperlukan.

## G. Analisis Data dan Teknik Analisis

Menurut Sugiono ( 2012: 13-14 ) analisis data yang dapat dipergunakan dalam suatu penelitian terdiri dari:

### 1) Analisis Data

#### a) Analisis Kuantitatif

Adalah analisis dengan menggunakan rumus-rumus statistic yang disesuaikan dengan judul penelitian dan rumusan masalah untuk perhitungan angka-angka dalam menganalisis angka-angka yang diperoleh.

#### b) Analisis Kualitatif

Adalah analisis yang menggunakan rumus-rumus statistik yang disesuaikan dengan judul penelitian dan rumusan masalah untuk perhitungan angka-angka dalam menganalisis data yang diperoleh. Secara kualitatif digunakan dengan likert dengan pilihan jawaban responden sebagai berikut:

Sangat Setuju	=	SS
Setuju	=	S
Netral	=	N
Tidak Setuju	=	TS
Sangat Tidak Setuju	=	STS

Kemudian dikuantitatifkan dengan diberi skor sebagai berikut :

Sangat Setuju	=	5
Setuju	=	4
Netral	=	3
Tidak Setuju	=	2
Sangat Tidak Setuju	=	1

## 2) Teknik Analisis Data

### a) Uji Validitas

Kuisisioner dikatakan valid jika butir-butir pernyataan didalamnya mampu mengungkapkan sesuatu yang benar diukur kuisisioner tersebut. Artinya kuisisioner tersebut mampu mengungkapkan objek atas dasar karakteristik yang diukur ( Sugiyono : 172). Untuk menguji tiap validitas tiap variable dilakukan analisis item, yaitu mengkorelasikan tiap butir pertanyaan. Adapun kriteria penelitian yaitu item pertanyaan- pertanyaan dianggap valid jika nilai validitasnya lebih besar dari korelasi table SPSS pada tingkat signifikan 0,05 jumlah sampel 55.

### b) Uji Regresi Linier Berganda

Metode ini berguna untuk mengetahui seberapa besar pengaruh seleksi dan pengawasan terhadap produktivitas karyawan PT Techwin Benakat Timur, digunakan metode analisis Regresi linier berganda. Agar hasil yang diperoleh lebih terarah, maka penulis menggunakan bantuan program software SPSS versi 16.

Regresi Linier Berganda  $y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$

Dimana:

Y : Produktivitas

$X_1$  : Seleksi

$X_2$  : Pengawasan

a : Nilai Konstanta

$b_1b_2$  : Koefisien regresi variable X

e : Error

c) Uji F ( pengujian simultan )

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variable seleksi dan pengawasan secara bersama- sama ( simultan ) dapat berpengaruh terhadap produktivitas. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai F hitung dengan F table dengan ketentuan sebagai berikut :

$H_0$  = Tidak ada pengaruh signifikan dari seleksi dan pengawasan terhadap produktivitas kerja secara simultan.

$H_a$  = Ada pengaruh yang signifikan dari seleksi dan pengawasan terhadap produktivitas kerja secara simultan.

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% dengan criteria sebagai berikut :

- i. Jika  $F_{hitung} > F_{table}$  dan probabilitas ( nilai signifikan ) < tingkat signifikan 5% maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak berarti seleksi dan pengawasan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

ii. Jika  $F_{hitung} < F_{table}$  dan probabilitas ( nilai signifikan )  $<$  tingkat signifikan 5% maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak berarti seleksi dan pengawasan secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Dimana  $F_{table}$  ditentukan dengan mencari derajat bebasnya yaitu  $df_1 = k-1$  dan  $df_2 = n-k$ , dimana  $N$  = jumlah sampel dan  $K$  = jumlah variable.

iii. Menarik Kesimpulan

- a.  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima jika  $F_{hitung} \geq F_{table}$  pada  $\alpha = 5\%$
- b.  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} < F_{table}$  pada  $\alpha = 5\%$

d) Uji t ( Pengujian Secara Parsial )

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variable seleksi dan pengawasan secara parsial terhadap produktivitas. Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t table dengan ketentuan sebagai berikut:

$H_0$  = Tidak ada pengaruh signifikan dari seleksi dan pengawasan terhadap produktivitas secara parsial.

$H_a$  = Ada pengaruh yang signifikan dari seleksi dan pengawasan terhadap produktivitas secara parsial.

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% dengan criteria sebagai berikut :

1. Jika  $t_{hitung} > t_{table}$  dan probabilitas ( nilai signifikan)  $<$  tingkat signifikan 5% maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Berarti ada pengaruh yang signifikan dari seleksi dan pengawasan terhadap produktifitas kerja.



2. Jika  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{table}}$  dan Probabilitas ( nilai signifikan)  $<$  tingkat signifikan 5% maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak berarti seleksi dan pengawasan secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Dimana  $t_{\text{table}}$  ditentukan dengan mencari derajat bebasnya yaitu  $df = N - K$ .
3. Menarik Kesimpulan
  - a.  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima jika  $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{table}}$  pada  $\alpha = 5\%$
  - b.  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak jika  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{table}}$  pada  $\alpha = 5$

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum Objek Penelitian**

###### **a. Sejarah Perusahaan**

PT. Techwin Benakat Timur adalah perusahaan minyak dan gas bumi yang berdiri sejak tanggal 10 Desember 1957 dengan nama PT. Techwin Benakat Timur. Dengan bergulirnya Undang Undang No. 8 Tahun 1971 sebutan perusahaan menjadi PT. Techwin Benakat Timur. Sebutan ini tetap dipakai setelah PT. Techwin Benakat Timur berubah status hukumnya menjadi PT. Techwin Benakat Timur pada tanggal 17 September 2003 berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 22 tahun 2001 pada tanggal 23 November 2001 tentang Minyak dan Gas Bumi.

PT. Techwin Benakat Timur didirikan berdasarkan akta Notaris Lenny Janis Ishak,SH No. 20 tanggal 17 September 2003, dan disahkan oleh Menteri Hukum & HAM melalui Surat Keputusan No. C-24025 HT.01.01 pada tanggal 09 Oktober 2003. Pendirian Perusahaan ini dilakukan menurut ketentuan – ketentuan yang tercantum dalam Undang – Undang No. 1 tahun 1995 tentang Perseroan Terbatas.

Peraturan Pemerintah No. 12 tahun 1998 tentang Perusahaan Perseroan (Persero), dan Peraturan Pemerintah No. 45 2001 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah N0. 12 tahun 1998 dan peralihannya berdasarkan PP No.31 Tahun 2003 "TENTANG PENGALIHAN BENTUK PERUSAHAAN PERTAMBANGAN MINYAK DAN GAS BUMI NEGARA (PERTAMINA) MENJADI PERUSAHAAN PERSEROAN (PERSERO)". Sesuai akta pendiriannya, maksud dari Perusahaan Perseroan adalah untuk menyelenggarakan usaha di bidang minyak dan gas bumi, baik didalam maupun di luar negeri serta kegiatan usaha lain yang terkait atau menunjang kegiatan usaha di bidang minyak dan gas bumi tersebut.

Adapun tujuan dari Perusahaan Perseroan adalah untuk :

- 1) Mengusahakan keuntungan berdasarkan prinsip pengelolaan Perseroan secara efektif dan efisien.
- 2) Memberikan kontribusi dalam meningkatkan kegiatan ekonomi untuk kesejahteraan dan kemakmuran rakyat.

Untuk mencapai maksud dan tujuan tersebut, Perseroaan melaksanakan kegiatan usaha sebagai berikut :

- 1) Menyelenggarakan usaha di bidang minyak dan gas bumi beserta hasil olahan dan turunanya.
- 2) Menyelenggarakan kegiatan usaha dibidang panas bumi yang ada pada saat pendiriannya, termasuk Pembangkit Listrik Tenaga Panas

Bumi (PLTP) yang telah mencapai tahap akhir negosiasi dan berhasil menjadi milik Perseroaan.

- 3) Melaksanakan pengusahaan dan pemasaran Liquefied Natural Gas (LNG) dan produk lain yang dihasilkan dari kilang LNG.
- 4) Menyelenggarakan kegiatan usaha lain yang terkait atau menunjang kegiatan usaha sebagaimana dimaksud dalam nomer 1,2, dan 3.

Sesuai dengan ketentuan dalam Undang – Undang MIGAS baru, PT. Techwin Benakat Timur tidak lagi menjadi satu – satunya perusahaan yang memonopoli industri MIGAS dimana kegiatan usaha minyak dan gas bumi diserahkan kepada mekanisme pasar.

#### **b. Visi Misi**

##### **Visi**

Menjadi Perusahaan Energi Nasional Kelas Dunia

##### **Misi**

Menjalankan usaha minyak, gas, serta energi baru dan terbarukan secara terintegrasi, berdasarkan prinsip – prinsip komersial yang kuat.

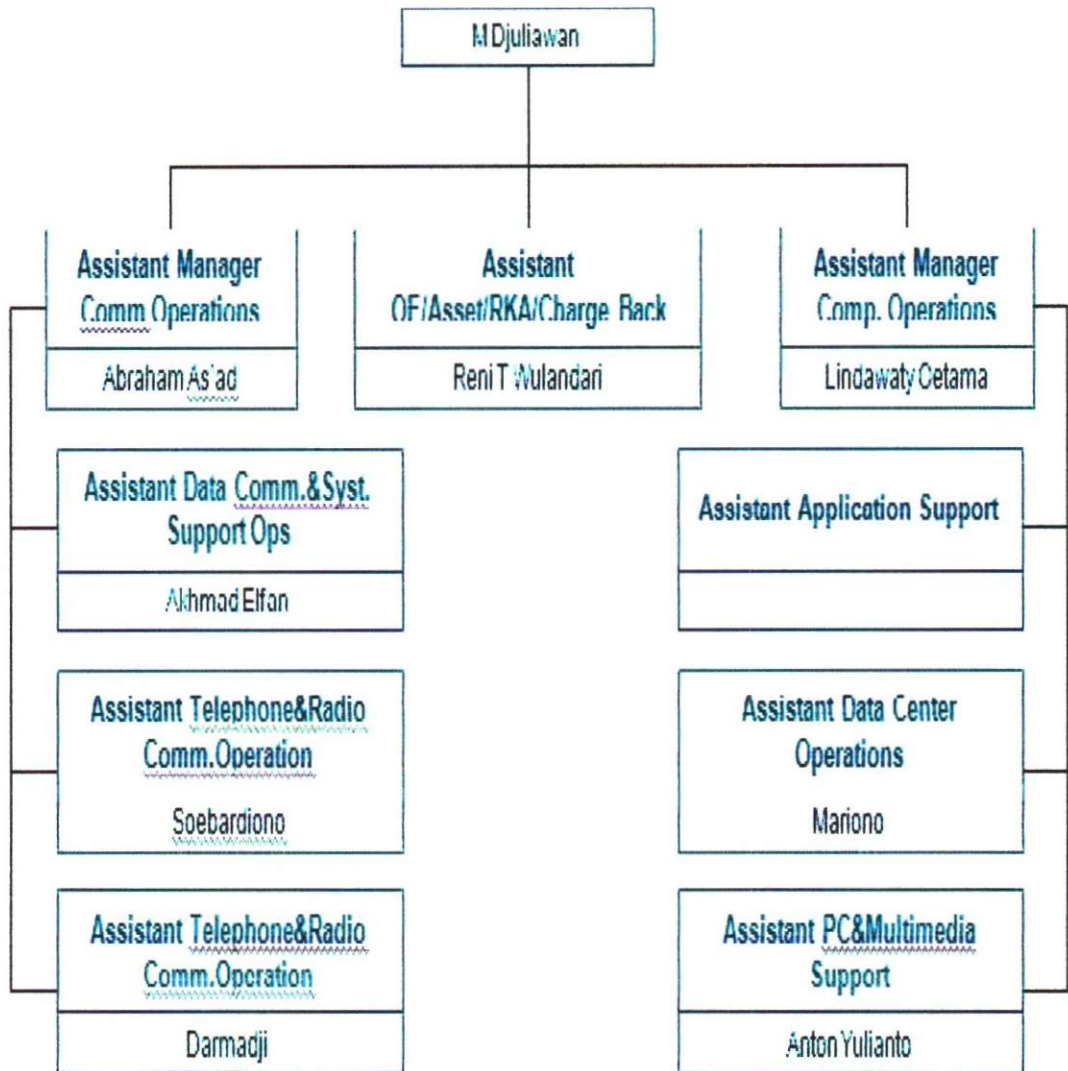
### c. Struktur Organisasi Benakat Timur

- 1) **Fokus Pada Pelanggaran** : Beorientasi pada kepentingan pelanggan, dan berkomitmen untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan.
- 2) **Komersial** : Menciptakan nilai tambah dengan orientasi komersial, mengambil keputusan berdasarkan prinsip – prinsip yang sehat.
- 3) **Berkemampuan** : Dikelola oleh pemimpin dan pekerja yang profesional dan memiliki talenta dan penguasaan teknis tinggi, berkomitmen dalam membangun kemampuan riset dan pengembangan.

#### **Struktur Organisasi**

PT. Techwin Benakat Timur memiliki struktur organisasi perusahaan, termasuk pada struktur organisasi pada bagian *Area Manager IT M&T* Benakat Timur. Berikut struktur organisasi *Area Manager IT M&T* Benakat Timur yang terlihat pada gambar IV.1

Gambar IV.1  
Struktur Organisasi



Gambar IV.1 Struktur Organisasi Area Manager IT M&T Benakat Timur

## 2. Gambaran Umum Responden

### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jumlah responden yang menjawab pertanyaan, diperoleh data tentang jenis kelamin responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

**Tabel IV. 1**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki-Laki	37	67,3
2	Perempuan	18	32,7
Total		55	100

**Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2015**

Tabel IV.1 menunjukkan bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin terdiri dari laki-laki sebanyak 37 (67,3%) sedangkan perempuan 18 (32,7%) responden. Artinya perusahaan memiliki karyawan laki-laki yang terbanyak karena karyawan laki-laki lebih dibutuhkan untuk pekerjaan dilapangan sedangkan karyawan perempuan hanya sedikit.

### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia

Berdasarkan jumlah responden yang menjawab pertanyaan, diperoleh data tentang tingkat usia responden sebagaimana dapat dilihat dalam berikut ini.

**Tabel IV. 2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No.	Usia (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase %
1	18 – 30	21	38,2
2	30 – 40	26	47,3
3	40 – 50	8	14,5
4	>50	-	-
Total		55	100

**Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2015**

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat usia terdiri dari usia responden 30 – 40 tahun dengan jumlah responden terbanyak yaitu berjumlah 26 (47,3%) responden, sedangkan usia responden 18 – 30 tahun terdapat 21 (38,2%) responden bahkan usia responden 40 – 50 tahun sebanyak 8 (14,5%) responden. Artinya seluruh karyawan perusahaan tersebut berumur >18 tahun. Dengan demikian perusahaan tersebut tidak memperkerjakan anak dibawah umur.



**c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Berdasarkan jumlah responden yang menjawab pertanyaan, diperoleh data tentang pendidikan terakhir responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

**Tabel IV. 3**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	SMP	8	14,5
2	SMA	12	21,8
3	D1/D2/D3	9	16,4
4	S1	26	47,3
Total		55	100

**Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2015**

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan pendidikan Sarjana yang terbanyak berjumlah (47,3%), kemudian responden dengan tingkat pendidikan SMA sebesar (21,8%), kemudian responden dengan tingkat pendidikan Diploma sebesar (16,4%) sedangkan responden dengan tingkat pendidikan SMP sebesar (14,4%). Artinya untuk menjadi karyawan pada perusahaan ijazah sangat di perhitungkan, kondisi tersebut ditandai dengan banyaknya karyawan yang berpendidikan Sarjana sebesar 47,3%.

## B. Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. Hasil Uji Intrumen Penelitian

Sebelum penulis melakukan uji regresi linear berganda dan uji hipotesis, maka terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terhadap kualitas data dari hasil jawaban responden terhadap kuesioner yang diajukan, hal ini digunakan untuk mengetahui apakah data tersebut layak atau tidak untuk digunakan pada uji regresi linear berganda.

#### a. Hasil Pengujian Validitas Data

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya indikator atau kuesioner dari masing-masing variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$  dengan menggunakan program SPSS, Selanjutnya pengujian validitas data dengan menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 5%. Pengujian validitas ini dilakukan terhadap 55 responden, maka  $r_{tabel}$   $df = n - 2$  dengan taraf signifikan 5%,  $df = 55 - 2 = 53$ , maka  $r_{tabel} = 0,2656$ . Tingkat kevalidan indikator atau kuesioner dapat ditentukan, apabila  $r_{hitung} > r_{tabel} = \text{Valid}$  dan  $r_{hitung} < r_{tabel} = \text{Tidak Valid}$ . Hasil uji validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel IV4**  
**Uji Validitas**

Variabel	Pertanyaan	$R_{hitung}$	$R_{tabel}$	keterangan
SELEKSI (X1)	Pertanyaan1	0,535	0,266	Valid
	Pertanyaan2	0,501		
	Pertanyaan3	0,452		
PENGAWASAN (X2)	Pertanyaan1	0,349	0,266	Valid
	Pertanyaan2	0,396		
	Pertanyaan3	0,429		
	Pertanyaan4	0,489		
PRODUKTIVITAS (Y)	Pertanyaan1	0,466	0,266	Valid
	Pertanyaan2	0,511		
	Pertanyaan3	0,365		
	Pertanyaan4	0,269		

Sumber :Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 22.00

Dari tabel IV.4 tersebut hasil uji validitas memperlihatkan nilai  $r_{hitung}$  setiap indikator variabel Seleksi, Pengawasan dan Produktivitas lebih besar dibanding nilai  $r_{tabel}$ . Dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan oleh masing-masing variabel Seleksi, Pengawasan dan Produktivitas dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

#### b. Hasil Pengujian Reliabilitas Data

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. *Cronbach's Alpha* sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala (misal 1-4, 1-5) atau skor rentangan (misal 0-20, 0-50), untuk pengujian biasanya menggunakan batasan 0,600

**Tabel VI.5**  
**Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b><i>Cronbach's Alpha</i></b>	<b><i>Standar Reabilitas</i></b>	<b>keterangan</b>
<b>SELEKSI (X1)</b>	<b>0,681</b>	<b>0,600</b>	<b>Reliabel</b>
<b>PENGAWASAN (X2)</b>	<b>0,634</b>	<b>0,600</b>	<b>Reliabel</b>
<b>PRODUKTIVITAS (Y)</b>	<b>0,617</b>	<b>0,600</b>	<b>Reliabel</b>

Sumber :Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 22.00

Nilai *cronbach's alpha* semua variabel lebih besar dari 0,600 sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan variabel Seleksi, Pengawasan dan Produktivitas, semua dinyatakan reliabilitas atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

## 2. Gambaran Umum Jawaban Responden

### a. Indikator Seleksi ( $X_1$ )

Berikut tanggapan responden terhadap variabel seleksi dari indikator-indikator yang ada.

**Tabel IV.6**  
**Tanggapan Responden Tentang**  
**Konsekuensi Yang Salah Harus Diperhitungkan**

		Frequency	Percent
Valid	Sangat Setuju	11	20
	Setuju	23	41,8
	Netral	18	32,7
	Tidak Setuju	3	5,5
	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	55	100

**Sumber :Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 22.00**

Tabel IV.6 menunjukkan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah sangat setuju dan setuju. Jadi mereka setuju bahwa Konsekuensi selalu Diperhitungkan jika melanggar aturan-aturan.

**Tabel IV.7**  
**Tanggapan Responden Tentang Kebijakan Perusahaan**

		Frequency	Percent
Valid	Sangat Setuju	10	18,2
	Setuju	27	49,1
	Netral	17	30,9
	Tidak Setuju	1	1,8
	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	55	100

**Sumber :Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 22.00**

Tabel IV.7 menunjukkan Jawaban tertinggi adalah sangat setuju dan setuju. Artinya mereka setuju bahwa kebijakan perusahaan yang memuaskan baik secara upah maupun fasilitas bagi karyawan di PT. Techwin Benakat Timur.

**Tabel IV.8**  
**Tanggapan Responden Tentang Sikap Manajemen Puncak**

		Frequency	Percent
Valid	Sangat Setuju	9	16,4
	Setuju	27	49,1
	Netral	17	30,9
	Tidak Setuju	2	3,6
	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	55	100

**Sumber :Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 22.00**

Tabel IV.8 menunjukkan bahwa Responden terbanyak yaitu menjawab setuju dan sangat setuju hal ini menunjukkan bahwa sikap manajemen puncak yang adil dan bijaksana di PT. Techwin Benakat Timur memang benar adanya.

### b. Indikator Pengawasan ( $X_2$ )

Berikut tanggapan responden terhadap variabel pengawasan dari indikator-indikator yang ada.

**Tabel IV.9**

#### **Tanggapan Responden Tentang Penetapan Standar**

		Frequency	Percent
Valid	Sangat Setuju	9	16,4
	Setuju	26	47,3
	Netral	19	34,5
	Tidak Setuju	1	1,8
	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	55	100

**Sumber :Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 22.00**

Tabel IV.9 Menunjukkan bahwa Responden terbanyak yaitu menjawab setuju dan sangat setuju hal ini menunjukkan bahwa PT. Techwin Benakat Timur telah menetapkan standar kerja yang baik.

Tabel IV.10

## Tanggapan Responden Tentang Pengukuran Hasil Kerja

		Frequency	Percent
Valid	Sangat Setuju	13	23,6
	Setuju	32	58,2
	Netral	10	18,2
	Tidak Setuju	-	-
	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	55	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 22.00

Tabel IV.10 Menunjukkan bahwa Responden terbanyak yaitu menjawab setuju dan sangat setuju bahkan tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju hal ini menunjukkan bahwa PT. Techwin Benakat Timur telah menetapkan pengukuran hasil kerja sangat sesuai dengan upah yang diberikan.



Tabel IV.11

## Tanggapan Responden Tentang Tindakan Korelasi Perbaikan

		Frequency	Percent
Valid	Sangat Setuju	7	12,7
	Setuju	27	49,1
	Netral	19	34,5
	Tidak Setuju	2	3,6
	Sangat Tidak setuju	-	-
	Total	55	100

Sumber :Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 22.00

Tabel IV.11 Menunjukkan bahwa Responden terbanyak yaitu menjawab setuju dan sangat setuju hal ini menunjukkan bahwa tindakan korelasi atau perbaikan jika mengalami kesalahan dalam berkerja di PT. Techwin Benakat Timur memang benar adanya.

Tabel IV.12

**Tanggapan Responden Tentang Umpan Balik**

		Frequency	Percent
Valid	Sangat Setuju	8	14,5
	Setuju	24	43,6
	Netral	23	41,8
	Tidak Setuju	-	-
	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	55	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 22.00

Tabel IV.12 Menunjukkan bahwa Responden terbanyak yaitu menjawab setuju dan sangat setuju hal ini menunjukkan bahwa memang benar adanya umpan balik kerja karyawan sesuai dengan upah yang diberikan perusahaan di PT. Techwin Benakat Timur.

**c. Indikator Produktifitas (Y)**

Berikut tanggapan responden terhadap variabel Produktifitas dari indikator-indikatornya.

**Tabel IV.13**

**Tanggapan Responden Tentang Efektifitas Kerja**

		Frequency	Percent
Valid	Sangat Setuju	15	27,3
	Setuju	22	40
	Netral	18	32,7
	Tidak Setuju	-	-
	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	55	100

**Sumber :Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 22.00**

Tabel IV.13 Menunjukkan bahwa Responden terbanyak yaitu menjawab setuju dan sangat setuju hal ini menunjukkan bahwa memang benar adanya efektifitas kerja karyawan di PT. Techwin Benakat Timur cukup baik.

Tabel IV.14

**Tanggapan Responden Tentang Efisiensi Kerja**

		Frequency	Percent
Valid	Sangat Setuju	6	10,9
	Setuju	24	43,6
	Netral	25	45,5
	Tidak Setuju	-	-
	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	55	100

Sumber :Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 22.00

Tabel IV.14 Menunjukkan bahwa Responden terbanyak yaitu menjawab ragu-ragu hal ini menunjukkan bahwa mereka merasa ragu-ragu tentang pernyataan bahwa efisiensi kerja karyawan kurang baik di PT. Techwin Benakat Timur.

**Tabel IV.15****Tanggapan Responden Tentang Semangat Kerja**

		Frequency	Percent
Valid	Sangat Setuju	5	9,1
	Setuju	30	54,5
	Netral	13	23,6
	Tidak Setuju	7	12,7
	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	55	100

Sumber :Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 22.00

Tabel IV.15 Menunjukkan bahwa Responden terbanyak yaitu menjawab setuju dan sangat setuju hal ini menunjukkan bahwa memang benar adanya semangat kerja karyawan di PT. Techwin Benakat Timur kurang baik.

**Tabel IV.16**  
**Tanggapan Responden Tentang Disiplin Kerja**

		Frequency	Percent
Valid	Sangat Setuju	13	23,6
	Setuju	32	58,2
	Netral	10	18,2
	Tidak Setuju	-	-
	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	55	100

**Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 22.00**

Tabel IV.16 Menunjukkan bahwa Responden terbanyak yaitu menjawab setuju dan sangat setuju hal ini menunjukkan bahwa memang benar adanya disiplin kerja karyawan di PT. Techwin Benakat Timur kurang memuaskan bagi perusahaan.

### 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel Seleksi dan Pengawasan terhadap Produktivitas.

**Tabel VI.17**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	,642	,408	
SELEKSI	,281	,083	,341
PENGAWASAN	,551	,104	,537

**Sumber: Berdasarkan Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00**

Berdasarkan tabel VI.17 tersebut diperoleh koefisien regresi masing-masing variabel yaitu nilai konstanta (*constant*) sebesar 0,642 koefisien regresi variabel seleksi ( $x_1$ ) sebesar 0,281 dan pengawasan ( $x_2$ ) sebesar 0,551. dari koefisien-koefisien tersebut dapat dibentuk suatu persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,642 + 0,281 X_1 + 0,551X_2$$

Berdasarkan persamaan regersi tersebut, nilai konstanta sebesar 0,642 (positif), menunjukkan bahwaseandainya seleksi ( $x_1$ ) dan pengawasan ( $x_2$ ) bernilai nol (0) maka Produktivitas ( $y$ ) masih tetap ada.

Nilai koefisien regresi seleksi ( $x_1$ ) adalah 0,281 (positif), artinya jika ada peningkatan terhadap seleksi ( $x_1$ ) maka mengakibatkan peningkatan Produktivitas ( $y$ ). Jika ada penurunan terhadap seleksi ( $x_1$ ) maka akan menurunkan Produktivitas ( $y$ ) dengan asumsi pengawasan ( $x_2$ ) tetap.

Nilai koefisien regresi pengawasan ( $x_2$ ) adalah 0,551 (positif) artinya ada peningkatan terhadap pengawasan ( $x_2$ ) maka mengakibatkan peningkatan produktivitas ( $y$ ), begitu juga sebaliknya jika terjadi penurunan terhadap pengawasan ( $x_2$ ) maka akan menurunkan produktivitas ( $y$ ) dengan asumsi seleksi ( $x_1$ ) tetap.

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Pengujian Hipotesis secara bersama atau simultan (Uji F)

###### 1) Untuk menguji hipotesis

$H_0$  = Tidak ada pengaruh signifikan dari seleksi dan pengawasan terhadap produktivitas kerja secara simultan.

$H_a$  = Ada pengaruh yang signifikan dari seleksi dan pengawasan terhadap produktivitas kerja secara simultan.

2) Menentukan nilai F table dengan tingkat keyakinan 95% tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) 5% = 0,05 dan derajat kebebasan,  $df_1 = k$ ,  $k$  = jumlah variabel bebas,  $df_2 = n - k - 1$  dilakukan untuk mengetahui ada tindakan pengaruh yang signifikan variabel  $X_1, X_2$  terhadap  $Y$ .

###### 3) Menarik Kesimpulan

Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak



**Tabel VI.18**  
**Hasil Pengujian Hipotesis F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,387	2	3,693	30,653	,000 <sup>b</sup>
	Residual	6,266	52	,120		
	Total	13,652	54			

Sumber: Berdasarkan Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00

Berdasarkan Anova tersebut, dapat dilihat bahwa nilai F hitung untuk variabel Seleksi dan Pengawasan terhadap Produktivitas (Y) adalah sebesar 30,653. sedangkan F tabel dengan tingkat keyakinan 95%, tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) sebesar 5% dan derajat kebebasan (df)= n-k-1.  $df_1 = 2-1 = 1$  dan  $df_2 = 55-2 = 53$  adalah sebesar 4.02.

Pada penelitian ini  $F_{hitung} (30,653) > F_{tabel} (4.02)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima hal ini dapat diperkuat dengan taraf signifikan sebesar 0,000 atau signifikan yang diperoleh lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Berarti bahwa ada pengaruh antara Seleksi dan Pengawasan terhadap Produktivitas. Dengan demikian berarti secara simultan hipotesis terbukti.

## b. Pengujian Hipotesis Secara Parsial/ Individu (Uji t)

### 1) Menentukan Hipotesis

$H_0$  = Tidak ada pengaruh signifikan dari seleksi dan pengawasan terhadap produktivitas kerja secara parsial.

$H_a$  = Ada pengaruh yang signifikan dari seleksi dan pengawasan terhadap produktivitas kerja secara parsial.

### 2) Menentukan harga t hitung dengan tingkat keyakinan 95% tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) 5% = 0,05 dan derajat kebebasan , $df = n-2$ = signifikan terhadap variabel $X_1, X_2$ , dan $Y$ .

### 3) Menarik Kesimpulan

Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

**Tabel VI.19**  
**Hasil Uji t (parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,642	,408		1,574	,121
	SELEKSI	,281	,083	,341	3,367	,001
	PENGAWASA	,551	,104	,537	5,300	,000
	N					

Sumber: Berdasarkan Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00

Nilai  $t$  tabel dengan taraf nyata ( $\alpha$ ) = 5% dan  $df(n-2) = (55-2) = 53$ , adalah sebesar 2.00575. Dapat dijelaskan bahwa :

#### 1) Pengaruh Seleksi terhadap Produktivitas

Berdasarkan tabel Coefficients diatas, dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Seleksi terhadap Produktivitas adalah sebesar 3,367, hal ini berarti  $t_{hitung} (3,367) > t_{tabel} (2.00575)$  hal ini dapat diperkuat dengan taraf signifikan sebesar 0,001 atau signifikan yang diperoleh lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berarti ada pengaruh antara Seleksi terhadap Produktivitas.

#### 2) Pengaruh Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel Coefficients di atas, dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Pengawasan terhadap Produktivitas adalah sebesar 5,300, hal ini berarti  $t_{hitung} (5,300) > t_{tabel} (2.00575)$  hal ini dapat diperkuat dengan taraf signifikan sebesar 0,000 atau signifikan yang diperoleh lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berarti ada pengaruh antara Pengawasan terhadap Produktivitas.

### C. Perbandingan Penelitian Terdahulu

Tabel IV.21

#### Perbandingan Penelitian Terdahulu

No.	Keterangan	Simon Sinaga (2010)	Yudi Widiyantoro (2011)	Fauziyah Ani (2005)	Like Yolanda (2016)
1	Judul	Pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT.Bina Marga Medan.	Pengaruh seleksi,penempatan tenaga kerja,dan pengembangan pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Kediri.	Pengaruh pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pelintingan diperusahaan rokok kretek sukun MC Wartono Kudus Semarang.	Pengaruh Seleksi Dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT Techwin Pendopo Pali
2	Jenis Penelitian	Asosiatif	Asosiatif	Asosiatif	Asosiatif
5	Populasi dan Sampel	325 orang sampel 75 orang, simple random sampling.	98 orang, sampling jenuh.	59 orang sampling jenuh.	55 Orang Sampling Jenuh
6	Data yang digunakan	Primer dan sekunder	Primer dan sekunder	Primer dan sekunder	Primer dan sekunder
7	MetodePengumpulan data	Wawancara dan dokumentasi	Quisioner	Wawancara dan dokumentasi.	Kuesioner dan dokumentasi
8	Teknik Analisis	Uji korelasi rank sp spearmen dan pengujian hipotesis	Uji validitas,Uji reabilitas, regresi linier berganda, uji f, uji t	Uji regresi linier berganda uji f secara simultan dan uji t secara parsial	Uji regresi linier berganda uji f secara simultan dan uji t secara parsial
9	Hasil Penelitian	Terdapat Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Pt.Bina Marga Medan	Terdapat Pengaruh seleksi,penempatan tenaga kerja,dan pengembangan pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Kediri	Terdapat Pengaruh pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pelintingan diperusahaan rokok kretek sukun MC Wartono Kudus Semarang.	Terdapat Pengaruh Seleksi Dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT Techwin Pendopo Pali.

Sumber : Simon Sinaga (2010), Yudi Widiyantoro (2011), dan Fauziyah Ani(2005) Like Yolanda (2016)

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab 4, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji F ( secara simultan) bahwa  $f_{hitung}$  diperoleh sebesar  $30,653 < f_{table} 4,02$ , hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikan sebesar  $0,000$  atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh seleksi dan pengawasan terhadap produktivitas Karyawan PT. Techwin Benakat Timur.
2. Berdasarkan hasil uji t ( secara parsial ) bahwa  $t_{hitung}$  untuk variable seleksi ( $X_1$ ) sebesar  $3,367$ , sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar  $2,00575$ , maka  $t_{hitung} ( 3,367) > t_{tabel} (2,00575)$ , hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikan sebesar  $0,001$  ( $0,001 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima artinya bahwa seleksi secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Kemudian nilai  $t_{hitung}$  untuk variable pengawasan ( $X_2$ ) sebesar  $5,300$ , sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar  $2,00575$ , maka  $t_{hitung} (5,300) > t_{tabel} (2,00575)$ , hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan sebesar  $0,000$  ( $0,000 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa seleksi dan pengawasan secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan hasil yang telah dikemukakan, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya perlu menambah informasi seperti sikap manajemen, dividen, maupun stabilitas penjualan serta melakukan penelitian atau menambah sampel penelitian yang mungkin akan memberikan hasil yang lebih baik dalam memprediksi produktivitas karyawan.
2. Sebaiknya pimpinan perusahaan memperhatikan seleksi dan pengawasan yang diterapkan kepada karyawan karena mempengaruhi faktor produktivitas karyawan. Sehingga dapat memberikan gairah kerja bagi karyawan PT. Techwin Benakat Timur.
3. Bagi almamater, diharapkan dapat menjadi referensi tambahan, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi acuan atau kajian bagi penulisan di masa yang akan datang.

## Daftar Pustaka

- Fauziyah Ani. (2005). *Pengaruh pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pelintingan rokok kretek mc wartono kudus semarang*. Skripsi tidak diterbitkan. Semarang: program studi manajemen, universitas 17 agustus 1945 (UNTAG).
- Halsey.(2003:8) Sumber daya manusia (online). ([http://academia.com/?tag=sumber daya manusia](http://academia.com/?tag=sumber+daya+manusia), diakses 25 maret 2016).
- Indrianto dkk. (2004) sumber daya manusia (online). ([http://academia.com/?tag = sumber daya manusia](http://academia.com/?tag=sumber+daya+manusia), diakses 25 maret 2016).
- Indrianto dkk. (2004:146) sumber daya manusia (online), ([http://unikom.com/?tag = sumber daya manusia](http://unikom.com/?tag=sumber+daya+manusia), diakses 25 maret 2016).
- Tjutju Yuniarsih. (2009:156) sumber daya manusia (online), ([http://unikom.ac.id/?tag = sumber daya manusia](http://unikom.ac.id/?tag=sumber+daya+manusia), diakses 25 maret 2016).
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009) *pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: pt rineka cipta Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2011) *manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: pt rineka cipta Jakarta.
- Ravianto.(1986:20) sumber daya manusia (online), ([http://scrbd.com/?doc = sumber daya manusia](http://scrbd.com/?doc=sumber+daya+manusia), diakses 25 maret 2016).
- Ridhotullah, Subekti. (2015) *pengantar manajemen*. Jakarta: prestasi pustakarya Jakarta Indonesia.
- Sutrisno,Edi (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Surabaya: Kencana Prenada Media Group.

- Simanjuntak, Payaman j. (2011) *manajemen dan evaluasi kinerja*. Jakarta: fakultas ekonomi universitas Indonesia.
- Simanjuntak, Payaman j. (2000) *sumber daya manusia*. Jakarta: fakultas ekonomi universitas muhammadiyah Indonesia.
- Sugiyono.(2008:115-116) sumber daya manusia (online), (<http://wisudharta.webbly.com/?doc> = sumber daya manusia, diakses 25 maret 2016).
- Simon Sinaga. (2010). Pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai pada pt bina marga medan. Skripsi tidak diterbitkan. Medan: program studi manajemen, universitas muhammadiyah medan.
- Siagian. (1992:17) sumber daya manusia (online). (<http://scribd.com/?doc> = sumber daya manusia, diakses 27 maret 2016).
- Soekidjo notoatmodjo. (1985) sumber daya manusia (online). (<http://unikom.ac.id/?tag> = sumber daya manusia, diakses 25 maret 2016).
- Sugiyono. (2014:53) sumber daya manusia (online). (<http://webbly.com/?doc> = sumber daya manusia,diakses 26 maret 2016).
- Sugiyono. (2011) *metode penelitian*. Palembang: universitas muhammadiyah Palembang.
- Sugiyono (2012). Sumber daya manusia (online). (<http://articelmu.com/?tag> = sumber daya manusia, diakses 28 maret 2016).
- Umar Husein (2005). Sumber daya manusia (online). (<http://scribd.com/?doc> = sumber daya manusia, diakses 29 maret 2016)
- Veizhzal Rivai. (2008:170). Sumber daya manusia (online). (<http://compas.com/?threads> = sumber daya manusia, diakses 26 maret 2016).



Yudi Widiyantoro. (2011). *Pengaruh seleksi, penempatan tenaga kerja, dan pengembangan pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai inspektorat kabupaten Kediri*. Skripsi tidak diterbitkan. Jawa Timur : program studi manajemen, universitas Kediri.

## DAFTAR PERNYATAAN ( KUISIONER )

Mohon bantuan Bapak/Ibu/sdr unntuk mengisi dan menjawab kuisisioner mengenai Pengawasan, Seleksi, dan Produktivitas karyawan PT Techwin Benakat Timur di Pendopo.

1. Setiap pertanyaan sesuai kenyataan yang ada.
2. Identitas Peneliti

Nama : Like Yolanda

Nim : 21 2012 006

Jurusan : Ekonomi Manajemen

3. Petunjuk pengisian

Mohon responden memberikan tanda (  $\surd$  ) pada kotak jawaban yang telah disediakan dengan jawaban yang dianggap sesuai dengan keadaan yang ada.

Keterangan :

SS = sangat setuju

TS = Tidak Setuju

S = Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Netral = Netral

4. Identitas Responden

a. Nama Responden :

b. Jenis Kelamin : ( ) Laki-Laki ( ) Perempuan

c. Usia : a. 18-30 b. 30-50 c. > 50 thn

d. Pendidikan : a. SMP b. SMA c. Diploma d. Sarjana

**a. Seleksi**

No.	Jawaban					
	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Apakah konsukuensi harus diperhitungkan jika melanggar aturan-aturan di PT Techwin Benakat Timur .					
2.	Kebijakan perusahaan yang memuaskan baik secara upah ataupun fasilitas bagi karyawan di PT Techwin Benakat Timur .					
3.	Sikap manajemen puncak yang adil dan bijaksana di PT Techwin Benakat Timur.					

**b. Pengawasan**

No.	Jawaban					
	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Penetapan standar kerja yang baik di PT.Techwin Benakat Timur.					
2.	Pengukuran hasil kerja sangat sesuai dengan upah di PT Techwin Benakat Timur .					
3.	Tindakan koreksi /perbaikan jika mengalami kesalahan dalam bekerja di PT Techwin Benakat Timur .					
4.	Umpan balik kerja karyawan sesuai dengan upah yang diberikan perusahaan di PT Techwin Benakat Timur.					

**c. Produktifitas**

No.	Jawaban					
	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Efektivitas kerja karyawan cukup baik di PT Techwin Benakat Timur .					
2.	Efisiensi kerja karyawan kurang baik di PT TechwinBenakat Timur .					
3.	Semangat kerja karyawan kurang di PT Techwin Benakat Timur .					
4.	Disiplin kerja karyawan kurang memuaskan bagi PT.Techwin Benakat Timur .					

## UJI VALIDITAS

### Variabel Seleksi Karyawan (X1)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.P1	7,62	1,537	,535	,532
X1.P2	7,55	1,808	,501	,580
X1.P3	7,60	1,837	,452	,640

### Variabel Pengawasan Karyawan (X2)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.P1	11,49	2,477	,349	,613
X2.P2	11,22	2,581	,396	,578
X2.P3	11,56	2,325	,429	,554
X3.P4	11,55	2,290	,489	,510

### Variabel Produktivitas (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	11,31	2,329	,466	,492
Y.2	11,60	2,504	,511	,470
Y.3	11,65	2,415	,365	,579
Y.4	11,20	3,015	,269	,630

## UjiReliability

### Variabel Seleksi Karyawan (X1)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,681	3

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.P1	3,76	,838	55
X1.P2	3,84	,739	55
X1.P3	3,78	,762	55

### Variabel Pengawasan Karyawan (X2)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,634	4

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.P1	3,78	,738	55
X2.P2	4,05	,650	55
X2.P3	3,71	,737	55
X3.P4	3,73	,706	55

### Variabel Produktivitas (Y)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,617	4

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y.1	3,95	,780	55
Y.2	3,65	,673	55
Y.3	3,60	,830	55
Y.4	4,05	,650	55

**Frequency Table**  
**Variabel Seleksi Karyawan (X1)**

**X1.P1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	5,5	5,5	5,5
Ragu-Ragu	18	32,7	32,7	38,2
Setuju	23	41,8	41,8	80,0
Sangat Setuju	11	20,0	20,0	100,0
Total	55	100,0	100,0	

**X1.P2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1,8	1,8	1,8
Ragu-Ragu	17	30,9	30,9	32,7
Setuju	27	49,1	49,1	81,8
Sangat Setuju	10	18,2	18,2	100,0
Total	55	100,0	100,0	

**X1.P3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	3,6	3,6	3,6
Ragu-Ragu	17	30,9	30,9	34,5
Setuju	27	49,1	49,1	83,6
Sangat Setuju	9	16,4	16,4	100,0
Total	55	100,0	100,0	

**Frequency Table**  
**Variabel Pengawasan Karyawan (X2)**

**X2.P1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1,8	1,8	1,8
Ragu-Ragu	19	34,5	34,5	36,4
Setuju	26	47,3	47,3	83,6
Sangat Setuju	9	16,4	16,4	100,0
Total	55	100,0	100,0	

**X2.P2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	10	18,2	18,2	18,2
Setuju	32	58,2	58,2	76,4
Sangat Setuju	13	23,6	23,6	100,0
Total	55	100,0	100,0	

**X2.P3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	3,6	3,6	3,6
Ragu-Ragu	19	34,5	34,5	38,2
Setuju	27	49,1	49,1	87,3
Sangat Setuju	7	12,7	12,7	100,0
Total	55	100,0	100,0	

**X3.P4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	23	41,8	41,8	41,8
Setuju	24	43,6	43,6	85,5
Sangat Setuju	8	14,5	14,5	100,0
Total	55	100,0	100,0	

**Frequency Table**  
**Variabel Produktivitas (Y)**

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	18	32,7	32,7	32,7
	Setuju	22	40,0	40,0	72,7
	Sangat Setuju	15	27,3	27,3	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	25	45,5	45,5	45,5
	Setuju	24	43,6	43,6	89,1
	Sangat Setuju	6	10,9	10,9	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	12,7	12,7	12,7
	Ragu-Ragu	13	23,6	23,6	36,4
	Setuju	30	54,5	54,5	90,9
	Sangat Setuju	5	9,1	9,1	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	10	18,2	18,2	18,2
	Setuju	32	58,2	58,2	76,4
	Sangat Setuju	13	23,6	23,6	100,0
	Total	55	100,0	100,0	



## Analisis Regresi Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,642	,408		1,574	,121
	SELEKSI	,281	,083	,341	3,367	,001
	PENGAWASAN	,551	,104	,537	5,300	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas(Y)

## Analisis Korelasi (R) Dan Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,736 <sup>a</sup>	,541	,523	,34712

a. Predictors: (Constant), Pengawasan(X2), Seleksi(X1)

## Uji F (Uji Bersama-sama)

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,387	2	3,693	30,653	,000 <sup>b</sup>
	Residual	6,266	52	,120		
	Total	13,652	54			

a. Dependent Variable: Produktifitas(Y)

b. Predictors: (Constant), Pengawasan(X2), Seleksi(X1)

## Uji t (Parsial)

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	,642	,408		1,574	,121
	SELEKSI	,281	,083	,341	3,367	,001
	PENGAWASAN	,551	,104	,537	5,300	,000

a. Dependent Variabel: Produktivitas(Y)

**PENGARUH SELEKSI DAN PENGAWASAN  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN  
PT. TECHWIN BENAKAT TIMUR DI PENDOPO**

**SKRIPSI**



**NAMA : LIKE YOLANDA**

**NIM : 212012006**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2016**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**  
STATUS TERAKREDITASI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**P J A S A M**

No. 086/H-4/LPKKN/UMP/III/2016

Lembaga Pengelola Kuliah Kerja Nyata (LPKKN) Universitas Muhammadiyah Palembang menerangkan bahwa:

Nama : LIKE YOLANDA  
Nomor Pokok Mahasiswa : 212012006  
Fakultas : EKONOMI  
Tempat Tgl. Lahir : PENDOPO, 24-08-1993

telah mengikuti Kuliah Kerja Nyata Tematik Posdaya Angkatan ke-10 yang dilaksanakan dari tanggal 20 Januari sampai dengan 3 Maret 2016 bertempat di:

Kelurahan/Desa : Mandi Angin  
Kecamatan : Indralaya Selatan  
Kota/Kabupaten : Ogan Ilir  
Dinyatakan : Lulus

Mengetahui  
Rektor



Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M.

Palembang, 14 Maret 2016  
Ketua LPKKN,



M. Alhanannasir, M.Si.



# DAFTAR NILAI

NAMA : LIKE YOLANDA

NIM : 212012006

NO	NAMA SURAT	TAHFIDZ	FASIKH	TAJWID	JUMLAH
1	AL-LAIL	60	10	10	80
2	AL-SYAMS	60	10	10	80
3	AL-BALAD	60	15	10	85
4	AL-FAJR	60	15	10	85
5	AL-ASHR	60	5	10	75
6	AL-HUMAZAH	60	10	5	75
7	AL-FIIL	55	10	5	70
8	QURAI SY	60	10	10	80
9	AL-MA'UN	60	5	5	70
10	AL-KAUTSAR	60	5	10	75
11	AL-KAFIRUN	60	5	10	75
12	AN-NASHR	60	10	10	80
13	AL-LAHAB	60	10	10	80
14	AL-IKHLAS	60	5	5	70
15	AL-FALAQ	60	10	5	75
16	AN-NAS	60	10	10	80
17	AD-DHUHA	55	20	15	90
18	AL-INSYIRAH	60	20	20	100
19	AT-TIN	60	20	15	95
20	AL-ALAQ	60	20	20	100
21	AL-QADAR	60	20	15	95



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH DALEMBANG  
LEMBAGA BAHASA**

**Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263**

**Telp. (0711) 512637 - Fax. (0711) 512637**

**email. lembagabahasaump@yahoo.co.id**



**TEST OF ENGLISH ABILITY SCORE RECORD**

Name : Like Yolanda  
Place/Date of Birth : Pendopo, August 24th 1993  
Test Times Taken : +3  
Test Date : April, 28th 2016


Scaled Score

Listening Comprehension : 42  
Structure Grammar : 41  
Reading Comprehension : 39  
OVERALL SCORE : 406



Palembang, May, 05th 2016

Chairperson of Language Laboratory

  
Rini Susanti, S.Pd., M.A.

No. 331/TEA FE/LB/UMP/V/2016

NBM/NIDN. 1164932/0210098402

# PT. TECHWIN BENAKAT TIMUR



**PT. TECHWIN BENAKAT TIMUR**

**PT. Pertamina – PT. Techwin Benakat Timur**

Kantor Pusat : Jl. Prof.Dr. Satrio Kav. E IV/6, Mega Kuningan.

Jakarta Selatan 12950, Indonesia.

Phone : + 62 22 7957 6050

Fax : + 62 215799.1795

Kantor Cabang : Jl. Tanjung no 23 RT/RW 001/001 Kel.

Talang Ubi Utara. Kab Pali.

Palembang, 08 Maret 2016

Kepada Yth,

Rektor Universitas muhammadiyah

Di –

Palembang

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan di bawah ini selaku pimpinan PT. Techwin Benakat Timur, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Like Yolanda

NIM : 212012006

Judul Penelitian : Pengaruh Seleksi dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Karyawan  
PT. Techwin Benakat Timur di Pendopo.

Telah selesai mengadakan pengambilan data dan penelitian materi tersebut diatas di PT.  
Techwin Benakat Timur. Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan  
sebagaimana mestinya atas perhatiannya kami mengucapkan terimakasih.

Mengetahui,

Manager



Rony Gunawan



بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

### KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA : <b>Like Yolanda</b>	PEMBIMBING
NIM : <b>21 2012 006</b>	KETUA <b>Edy Liswani, S.E, M.Si</b>
PROGRAM STUDI : <b>Manajemen SDM</b>	ANGGOTA :
JUDUL SKRIPSI : <b>Pengaruh Seleksi dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Techwin Benakat Timur di Pendopo</b>	

NO.	TGL/BLTH KONSULTASI	MATERI YANG DIBAHAS	PARAF PEMBIMBING		KETERANGAN
			KETUA	ANGGOTA	
1	12/12/05	B. M	<i>[Signature]</i>		Insan
2	17/1/05	Uso M	<i>[Signature]</i>		Insan
3	21/1/05	Insan	<i>[Signature]</i>		Insan
4	30/2/08	1 1 1 1 1	<i>[Signature]</i>		Insan
5	21/2/08	1 1 1 1 1	<i>[Signature]</i>		Insan
6	26/2/08	1 1 1 1 1	<i>[Signature]</i>		Insan
7	20/3/08	1 1 1 1 1	<i>[Signature]</i>		Insan
8	7/3/08	1 1 1 1 1	<i>[Signature]</i>		Insan
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					

**CATATAN :**

Mahasiswa diberikan waktu menyelesaikan skripsi.  
6 bulan terhitung sejak tanggal ditetapkan

Dikeluarkan di : Palembang

Pada tanggal : 1 / 1 / 2008

a.n. Dekan

Program

**Hj. Mafidah Nurrahmi, S.E, M.Si**



**SURAT KETERANGAN**  
No. 393 / Abstract/LB/UMP/III/2016

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : FINZA LARASATI, S.Pd., M.Pd.  
Status : Dosen FKIP UMP Program Studi Bahasa Inggris  
NIDN : -  
Alamat : Jl. Cinde Welan Lr.Kebon No.41 RT.12A RW.03 Palembang  
No. Telpon : 0813-80004861

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa dengan:

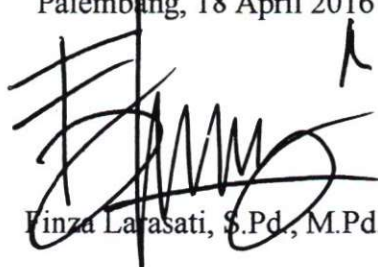
Nama : Like Yolanda  
NIM : 212012006

Judul skripsi : Pengaruh Seleksi dan Pengawasan terhadap Produktivitas Karyawan PT.  
Techwin Benakat Tinur di Pendopo Cabang

Telah dikoreksi terjemahan abstraknya sehingga telah memenuhi kriteria penulisan abstrak dalam Bahasa Inggris.

Demikian surat ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palembang, 18 April 2016



Finza Larasati, S.Pd., M.Pd.

## **BIODATA PENULIS**

---



**Nama** : Like Yolanda  
**NIM** : 212012006  
**TTL** : Pendopo, 24 agustus 1993  
**No. Hp** : 082217418755  
**Alamat** : Jl. Jaya Indah No.13 Rt.03 Rw.07  
Kel. 14Ulu Kec. Seberang Ulu2  
Palembang

**Nama Orang Tua**

**Ayah** : Hamzah  
**Ibu** : Hesti Ranita  
**Hobi** : Menyanyi dan Menari



# UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

AKREDITASI

INSTITUSI PERGURUAN TINGGI  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)  
PROGRAM STUDI AKUNTANSI (S1)  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PEMASARAN (D3)

Nomor : 027/SK/BAN-PT/Akred/PT/I/2014 (B)  
Nomor : 044/SK/BAN-PT/Akred/S/I/2014 (B)  
Nomor : 044/SK/BAN-PT/Ak-XIII/S1/II/2011 (B)  
Nomor : 005/BAN-PT/Ak-X/Dpl-III/VI/2010 (B)

(B)  
(B)  
(B)  
(B)

site: fe.umpalembang.ac.id

Email : febumplg@umpalembang.ac.id

Alamat : Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263 Telp. (0711) 511433 Faximile (0711) 518018

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Hari/tanggal : Kamis, 18 agustus 2016

Waktu : 13.00 – 17.00 WIB

Nama : Like Yolanda

Nim : 21 2012 006

Program Studi : Manajemen

Bidang Studi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Judul Skripsi : **Pengaruh Seleksi dan Pengawasan terhadap Produktivitas**

**karyawan PT. Techwin Benakat Timur di Pendopo.**

**TELAH DIPERBAIKI DAN DISETUJUI OLEH TIM PENGUJI DAN PEMBIMBING**

**SKRIPSI KEMUDIAN DIPERKENANKAN UNTUK MENGIKUTI WISUDA**

NO	NAMA DOSEN	JABATAN	TANGGAL PERSETUJUAN	TANDA TANGAN
1	Edy Liswani, S.E., M.Si	Pembimbing	23-08-2016	
2	DR. Trisniarty Adjeng Moelyati, S.E., MM	Ketua Penguji	27-08-2016	
3	Edy Liswani, S.E., M.Si	Ang. Penguji I	23-08-2016	
4	Amidi, S.E., M.Si	Ang. Peng II	30-08-2016	

Palembang.....

Mengetahui,

u.b Ketua Program Studi Manajemen

**HJ. Maftuhah Nurrahmi, SE, M.Si**

**NIDN : 0216057001**