

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Produktivitas

2.1.1. Pengertian Produktivitas

Produktivitas mengandung pengertian filosofis dan pengertian teknik operasional. Secara filosofis, produktivitas merupakan sikap mental yang berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemaren dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sedangkan pengertian secara operasional adalah sebagai efisiensi dari penggunaan sumber daya untuk menghasilkan keluaran (*output*). Dengan kata lain produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan pada periode tersebut. Dari pengertian secara teknis diatas dapat dilihat kaitan antara masukan (*input*) dengan pengeluaran (*output*) pada suatu sistem produksi barang dan jasa (**Isyandi, 2014:164**).

Produktivitas adalah hasil barang dan jasa organisasi yang dibagi dengan masukan organisasi (**Daft, 2016:638**). Secara konseptual produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan (**Wibowo, 2013:109**). Produktivitas adalah ukuran sejauh mana sebuah kegiatan mampu mencapai target kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan (**Tisnawati, 2014:369**).

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Selanjutnya penjelasan mengenai pengertian produktivitas dinyatakan sebagai berikut :

1. Produktivitas adalah ratio perbandingan antara keluaran (output) yang dihasilkan oleh berbagai elemen masukan yang digunakan (input) dibagi dengan masukan itu sendiri yang digunakan untuk menghasilkan keluaran.
2. Produktivitas sebagai keluaran dalam produksi adalah keluaran/ratio keluaran dibandingkan masukan.
3. Produktivitas kadang-kadang dipandang sebagai penggunaan insentif terhadap sumber-sumber konvensasi sebagai tenaga kerja dan mesin yang diukur secara tepat dan benar-benar menunjukkan suatu penampilan yang efisien (**Sinungan, 2010:151**)

Seseorang dikatakan produktif bila ia menghasilkan dalam suatu waktu output atau produk yang lebih besar dari tenaga kerja lainnya. Dapat juga dikatakan bahwa seorang tenaga kerja menunjukkan tingkat produktivitas yang tinggi jika ia mampu menghasilkan produk sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

Secara umum pengukuran dari produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat sederhana (**Syarif, 2010:23**) yaitu antara lain:

1. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan terlebih dahulu secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan atau tidak, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik sebagai pusat perhatian pada sasaran dan tujuan.
3. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit seperti perorangan tugas, seksi proses, dengan nilainya. Pengukuran seperti ini menunjukkan relatif.

2.1.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas

Turun naiknya tingkat volume produktivitas kerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor (**NitiseMITO, 2012:173**) antara lain :

1. Lingkungan kerja

Segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan dan dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya.
2. Pengawasan kerja

Pengawasan terdiri dari atas tindakan meneliti apakah sesuatu tercapai atau berjalan dengan rencana yang telah ditetapkan berdasarkan instruksi-instruksi yang telah dikeluarkan, prinsip-prinsip yang telah ada. Pengawasan bertujuan menunjukkan atau menemukan kelemahan-kelemahan agar dapat diperbaiki dan dicegah berulangnya kelemahan-kelemahan dan kesalahan itu.
3. Proses seleksi

Suatu kegiatan pemilihan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau yang ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan. Apabila seleksi atau pemilihan dilakukan secara cermat dan sesuai

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan bakatnya akan membuat karyawan bisa berkembang sesuai dengan keinginan mereka sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya.

4. Kepemimpinan

Kemauan untuk mempengaruhi orang lain dengan cara semangat demi tercapai tujuan yang telah ditentukan. Kepemimpinan adalah faktor manusia yang mengikat suatu kelompok secara bersama-sama dan mendorong mereka kesuatu tujuan.

5. Disiplin kerja

Pembinaan disiplin dalam organisasi harus diupayakan dengan cara-cara yang baik dan efektif. Apabila karyawan tidak dapat melaksanakan disiplinnya, maka tujuan organisasi tidak akan tercapai.

6. Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

7. Pendidikan dan latihan

Perbuatan sadar dari manajemen dengan cara memberikan usaha sehingga terjadinya proses belajar dalam bekerja atau dikelas dengan tujuan membantu setiap pribadi mencapai potensi yang maksimum

untuk mewujudkan hasil melalui sebuah penghimpunan tenaga yang diperoleh dari pribadi-pribadi didalam organisasi.

8. Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati dan dinikmati oleh karyawan baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

9. Absensi kerja

Jadi karyawan yang mempunyai absen yang tinggi tentu akan memberikan kontribusi yang kurang baik terhadap perusahaan. Perusahaan akan sulit meningkatkan produktivitas kerja karyawan karena jam kerja banyak yang tidak efisien.

10. Beban kerja

Sesuatu yang berat atau sukar yang harus dilakukan kewajiban, tanggungan, dan tanggung jawab.

11. Tingkat perputaran karyawan

Masalah pergantian tenaga kerja (*Labour Turn Over*) merupakan kenyataan yang terjadi dalam kehidupan perusahaan, baik perusahaan besar maupun perusahaan kecil.

2.1.3. Indikator produktivitas

Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembanya kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang meningmati hasil tersebut.

3. Semangat kerja

Ini adalah usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibanding dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab, semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan.

5. Mutu

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

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek

produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan (Sutrisno, 2011:184).

2.2. Pengawasan

2.2.1. Pengertian pengawasan

Dalam setiap kegiatan organisasi pengawasan dan pengendalian sangat penting dilakukan, karena dengan pengawasan dan pengendalian maka pekerjaan yang telah direncanakan akan terlaksana secara baik. Pengawasan merupakan fungsi yang terakhir yang harus dilaksanakan dalam manajemen.

Dengan adanya pengawasan dapat diketahui tentang hasil yang telah dicapai. Cara yang dilakukan dalam pengawasan yaitu membandingkan segala sesuatu yang telah dijalankan dengan standar atau rencana, serta melakukan perbaikan-perbaikan bila terjadi penyimpangan (Swastha dan Sukotjo, 2010;125).

Setiap kegiatan yang dilaksanakan organisasi apapun selama menginginkan pencapaian tujuan yang efektif dan efisien, maka pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen memegang peranan penting yang harus direalisasikan oleh pimpinan secara langsung dan kontinyu. Pengawasan atau *controlling* menurut Sujamto (2010;19) “segala sesuatu atau kegiatan untuk mengetahui dan menilai kenyataan yang sebenarnya mengenai pelaksanaan tugas atau kegiatan, apakah sesuai dengan yang semestinya atau tidak.”

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pengawasan adalah proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya (**Siagian, 2013:112**).

Berdasarkan serangkaian batasan di atas, terlihat bahwa pengawasan memiliki konsekuensi membandingkann antara rencana yang telah disusun dengan hasil yang dapat diraih organisasi tersebut, sehingga pada akhirnya menjadi salah satu kunci keberhasilan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Tetapi harus diingat, tujuan pengawasan bukanlah untuk mencari-cari kesalahan melainkan optimalisasi pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan yang diharapkan secara efektif dan efisien.

Pengawasan pada dasarnya dimaksudkan untuk memperbaiki kesalahan, penyimpangan, ketidaksesuaian, penyelewengan dan lainnya yang tidak sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah ditentukan. Adapun tujuan pengawasan menurut **Handyaningrat (2011;143)** adalah “agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdayaguna (efisien) dan berhasil guna (efektif) sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pentingnya pengawasan didasarkan atas perubahan yang sering terjadi di dalam organisasi sehingga membutuhkan perencanaan pengawasan yang baik, serta kompleksitas organisasi dan peluang kesalahan atau penyimpangan yang mungkin terjadi. Proses pengawasan menurut Anthony (**Reksohadiprodjo, 2010;66**) adalah “proses dengan mana manajemen dijamin mendapatkan serta memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan organisasi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengawasan adalah sebagai berikut:

1) Proses pengawasan

Proses pengawasan menurut Anthony (**Reksohadiprodjo, 2010:66**) adalah “proses dengan mana manajemen dijamin mendapatkan serta memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan organisasi.

Proses pengawasan yang dilaksanakan itu memiliki peranan membantu tercapainya efektivitas usaha-usaha yang sudah direncanakan sebelumnya, karena tidak ada tujuan yang berhasil dengan sendirinya melainkan terjalin oleh tiga langkah yang bersifat universal yaitu:

- a. Mengukur hasil pekerjaan.
- b. Membandingkan hasil pekerjaan dengan standar dan memastikan perbaikan.
- c. Mengoreksi penyimpangan yang terjadi melalui tindakan perbaikan (**Salindo, 2010;27**).

Pengawasan dapat dimaklumi sebagai proses pengamatan yang dilakukan terhadap pelaksanaan tugas-tugas di lapangan sehingga dapat diketahui setiap permasalahan maupun kendala yang dihadapi bawahan. Ini berarti, proses pengawasan terdiri dari berbagai kegiatan yang harus dilaksanakan agar tercapai sasaran yang diharapkan. Konsepsi rumusan proses pengawasan sebagai berikut :

- a. Menetapkan standar atau dasar untuk pengawasan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Meneliti hasil yang dicapai.
- c. Membandingkan pelaksanaan dengan standar, menetapkan perbedaannya (bila ada perbedaan).
- d. Memperbaiki penyimpangan dengan tindakan-tindakan korektif **(Winardi, 2010; 96)**.

Sehubungan dengan proses pengawasan yang dapat diterapkan dalam setiap organisasi agar tercapainya tujuan yang diharapkan secara efektif dan efisien, Belkaoui menyatakan langkah-langkah umum yang diikuti dalam proses pengawasan ini adalah :

- a. Penyusunan tujuan.
- b. Penetapan standar.
- c. Pengukuran hasil kerja.
- d. Perbandingan fakta dengan standar.
- e. Perbaikan/tindakan koreksi **(Harahap, 2014;37)**.

2) Sistem pengawasan

Sistem pengawasan merupakan keseluruhan sistem, teknik, cara yang mungkin dapat digunakan oleh seorang manajer untuk menjamin agar segala aktivitas yang dilakukan oleh dan dalam organisasi benar-benar menerapkan prinsip efisiensi dan mengarah pada upaya untuk mencapai keseluruhan visi, misi dan tujuan organisasi **(Harahap, 2014; 16)**.

3) Teknik pengawasan

Agar pengawasan dapat berjalan secara efektif dan efisien, dapat digunakan beberapa teknik pengawasan yaitu:

1) Pengawasan langsung. Pengawasan langsung ialah apabila pimpinan organisasi melakukan sendiri pengawasan terhadap kegiatan yang sedang dijalankan oleh para bawahannya. Pengawasan langsung ini dapat berbentuk: a) inspeksi langsung, b) *on the spot observation*, c) *On the spot report*. Dalam inspeksi langsung dapat dengan peninjauan pribadi yaitu mengawasi dengan jalan meninjau secara pribadi sehingga dapat dilihat sendiri pelaksanaan pekerjaan. Cara ini mengandung kelemahan, menimbulkan kesan kepada bawahan bahwa mereka diamati secara keras dan kuat sekali. Namun, ada yang berpendapat bahwa cara inilah yang terbaik, karena melakukan kontak langsung antara atasan dan bawahan dapat dipererat serta, kesukaran dalam praktek dapat dilihat langsung dan tidak dapat dikacaukan oleh pendapat bawahan sebagaimana mungkin terselip dengan cara menerima laporan tertulis.

2) Pengawasan tidak langsung

Pengawasan tidak langsung ialah pengawasan dari jarak jauh. Pengawasan ini dilakukan melalui laporan yang disampaikan bawahan yang berbentuk: a) lisan, yaitu pengawasan dilakukan dengan mengumpulkan fakta-fakta melalui laporan lisan yang diberikan bawahan. Dengan cara ini kedua pihak aktif, bawahan memberikan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

laporan lisan tentang hasil pekerjaannya dan atasan dapat bertanya lebih lanjut untuk memperoleh fakta-fakta yang diperlakukannya. Pengawasan seperti ini dapat mempercepat hubungan pejabat, karena adanya kontak wawancara antara mereka, b) tertulis. Laporan tertulis merupakan suatu pertanggungjawaban kepada atasannya mengenai pekerjaan yang dilaksanakannya, sesuai dengan instruksi dan tugas-tugas yang diberikan atasannya kepadanya. Dengan laporan tertulis sulit pimpinan menentukan mana yang berupa kenyataan dan apa saja yang berupa pendapat. Keuntungannya untuk pemimpin dapat digunakan sebagai pengawasan dan bagi pihak lain dapat digunakan untuk menyusun rencana berikutnya (Siagian, 2013;115).

Dengan teknik-teknik yang telah dijelaskan di atas diharapkan pelaksanaan pengawasan dapat berjalan dengan efektif dan efisien, sehingga dalam melakukan pengawasan juga lebih mudah. Dan hasil dari pengawasan dapat dijadikan evaluasi atau acuan untuk pengambilan kebijakan berikutnya.

3) Sifat dan waktu pengawasan

Sifat dan waktu pengawasan adalah dibedakan atas :

1. *Preventive control*, adalah pengawasan yang dilakukan sebelum kegiatan dilakukan untuk menghindari terjadinya penyimpangan-penyimpangan dalam pelaksanaannya.
2. *Represive control*, adalah pengawasan yang dilakukan setelah terjadi kesalahan dalam pelaksanaannya, dengan maksud agar tidak terjadi

pengulangan kesalahan, sehingga hasilnya sesuai dengan yang diinginkan.

3. Pengawasan saat proses dilakukan, jika terjadi kesalahan segera diperbaiki.
4. Pengawasan berkala, adalah pengawasan yang dilakukan secara berkala, misalnya per bulan, per semester, dan lain-lain.
5. Pengawasan mendadak, adalah pengawasan yang dilakukan secara mendadak untuk mengetahui apa pelaksanaan peraturan-peraturan yang ada dilaksanakan atau tidak dilaksanakan dengan baik. Pengawasan mendadak ini sekali-sekali perlu dilakukan, supaya kedisiplinan karyawan tetap terjaga dengan baik.
6. Pengawasan melekat (waskat) adalah pengawasan yang dilakukan secara integrative mulai dari sebelum, pada saat, dan sesudah kegiatan dilakukan (**Brantas, 2010;197**).

4) Prinsip pengawasan

Prinsip pengawasan ada lima yaitu :

1. Tetapkan ukuran-ukuran
2. Monitor hasil-hasil dan bandingkan dengan ukuran-ukuran
3. Perbaiki penyimpangan-penyimpangan
4. Ubah dan sesuaikan cara-cara pengawasan sehubungan dengan hasil-hasil pengawasan dan perubahan kondisi-kondisi
5. Berhubungan selalu selama proses pengawasan (**Terry dan Rue, 2010:12**).

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari kelima prinsip pengawasan menurut Terry dan Rue dapat di jelaskan sebagai berikut :

- a. Tetapkan ukuran-ukuran atau standar pengawasan adalah ketentuan dasar yang menjadi ukuran dan pola untuk pelaksanaan pekerjaan atau produk yang dihasilkan. Standar harus jelas, logis, wajar, tidak muluk, dan objektif.
- b. Monitor hasil-hasil dan bandingkan dengan ukuran-ukuran adalah pengamatan pekerjaan yang berjalan dalam pelaksanaan kegiatan rencana yang dilakukan dengan membuat catatan sebagai laporan mengenai perkembangan proses manajemen.
- c. Perbaiki penyimpangan-penyimpangan atau koreksi adalah langkah tindakan yang bertujuan untuk mencari kesalahan, juga memberikan bagaimana cara memperbaikinya dan menerangkan apa yang menjadi penyimpangan.
- d. Ubah dan sesuaikan cara-cara pengawasan sehubungan dengan hasil-hasil pengawasan dan perubahan kondisi-kondisi adalah bagaimana merubah atau menyesuaikan cara pengawasan yang dilakukan sesuai dengan keadaan seberapa jauh penyimpangan yang telah terjadi dari setandar dan rencana serta sebab-sebab penyimpangan.
- e. Berhubungan selalu selama proses pengawasan adalah adanya koordinasi dengan kontak langsung antar manusia yang berkepentingan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

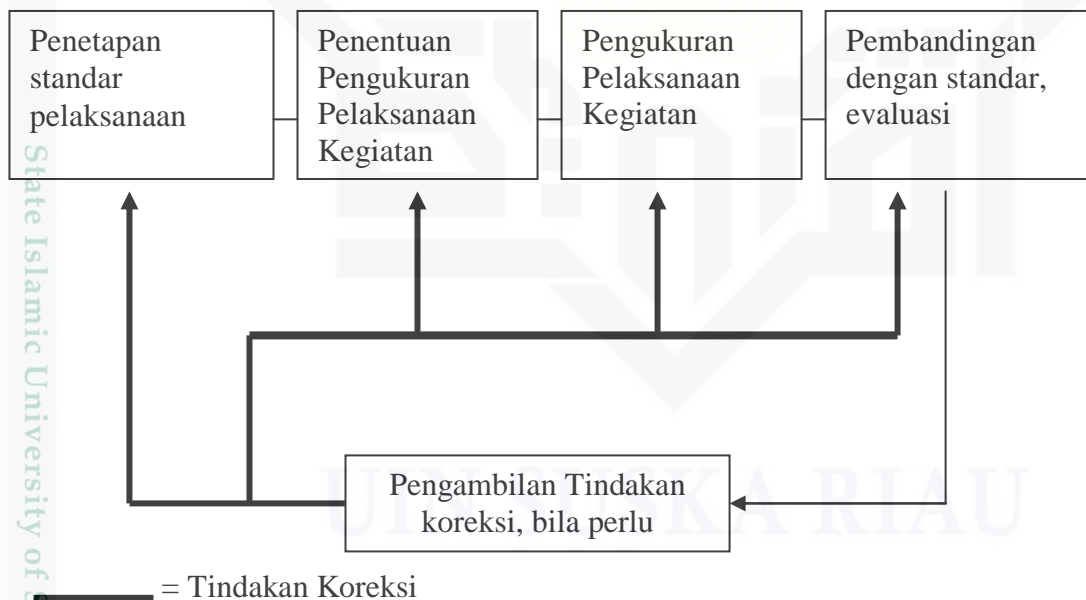
Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.2.3. Indikator pengawasan

Dalam melaksanakan suatu tugas tertentu selalu terdapat urutan atau tahapan pelaksanaan tugas. Demikian pula dengan pengawasan, untuk mempermudah pelaksanaan dalam mencapai tujuan. Tahap-tahap tersebut seperti yaitu:

1. Penetapan standar pelaksanaan (perencanaan)
2. Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan
3. Pengukuran pelaksanaan kegiatan nyata
4. Perbandingan pelaksanaan kegiatan dengan standar dan penganalisaan penyimpangan-penyimpangan, dan
5. Pengambilan tindakan koreksi bila perlu (**Handoko, 2013:363**).



Gambar 1.1 Proses Pengawasan (**Handoko, 2013:363**).

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

2.3. Disiplin Kerja

2.3.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah “suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku” (Rivai, 2011:24).

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Siagian, 2013:106).

Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya (Sutrisno, 2011:85).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan. Ada dua jenis disiplin kerja:

1. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja berdisiplin.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya penggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi (Sinambela, 2016:335).

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap yang tercermin dari perbuatan atau tingkah laku karyawan, berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

2.3.2. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Tindakan pendisiplinan kepada karyawan haruslah sama pemberlakuannya. Disini tindakan disiplin berlaku bagi semua, tidak memilih, memilah dan memihak kepada siapapun yang melanggar akan dikenakan sanksi pendisiplinan yang sama termasuk bagi manajer atau pimpinan, karena pimpinan harus member contoh pada bawahannya. Disiplin bukanlah tujuan, melainkan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

suatu sarana yang ikut memainkan peranan dalam proses proses pencapaian tujuan. Pelaksanaan sanksi bagi pelanggar disiplin kerja:

- a. Pemberian peringatan.
- b. Pemberian sanksi harus segera.
- c. Pemberian sanksi harus konsisten.
- d. Pemberian sanksi harus impersonal (**Mangkunegara, 2011:131**).

Dimensi dan indikator dari disiplin kerja diatas penulis menggunakan dimensi dan indikator yang meliputi:

1. Taat terhadap aturan waktu

Yang meliputi indikator jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan, organisasi/instansi.

2. Taat terhadap peraturan organisasi,instansi

Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi/instansi

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam organisasi (**Singodimendjo dalam Sutrisno, 2011:94**).

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4. Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas

Handoko (2013:359) mengatakan “Pengawasan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja”. Sebab dengan adanya pengawasan kerja yang baik maka sesuatu pekerjaan akan dapat berjalan lancar dan dapat menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal.

Pada setiap perusahaan memerlukan pengawasan dari pihak manajer. Pengawasan ini dilakukan oleh manajer sebagai suatu usaha membandingkan apakah yang dilakukan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Hal ini berarti juga pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan atau hasil kerja yang dikehendaki.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dengan pengawasan yang baik akan membantu kegiatan produksi suatu perusahaan. Dengan pengawasan ini kegiatan perusahaan akan dapat berjalan dengan lancar, sesuai dengan stándar yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan dan dapat menjadikan karyawan menjadi lebih produktif. Dengan demikian akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan ini.

2.5. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas

Handoko (2013:359) mengatakan “Disiplin kerja yang baik mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap produktivitas kerja”. Disiplin kerja yang dimaksud adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam perusahaan tersebut berkehendak mematuhi dan

menjalankan peraturan-peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan.

Dengan adanya kesadaran yang tinggi dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan yang diwujudkan dalam disiplin kerja yang tinggi atau pekerjaan, sehingga waktu yang telah ditetapkan menghasilkan barang produksi sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam memproduksi barang dan jasa.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh disiplin karyawan. Apabila diantara karyawan sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun. Dengan demikian untuk mendapatkan produktivitas kerja sangat diperlukan kedisiplinan dari para karyawan.

2.6. Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas

Handoko (2013:359) mengatakan “Pengawasan dan disiplin kerja yang baik mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap produktivitas kerja”. Dengan demikian perusahaan perlu meningkatkan pengawasan sehingga disiplin karyawan juga baik, untuk memacu produktivitas kerja karyawan.

Kegiatan pengawasan dilaksanakan oleh pihak manajer perusahaan terhadap para karyawan yang bertugas memproduksi barang dan jasa. Semua ini dilakukan dengan harapan tidak ada kesalahan yang terjadi dalam proses produksi, walaupun ada hendaknya dapat ditekan seminimal mungkin. Adanya pengawasan juga dimaksudkan agar para karyawan tidak melanggar aturan yang

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

telah ditetapkan. Tingkat kesalahan dan pelanggaran yang terjadi dapat ditekan sekecil mungkin dengan adanya pengawasan.

Sikap disiplin yang sejati terdapat bila para karyawan tersebut datang ke perusahaan dengan teratur dan tepat waktu. Apabila mereka berpakaian baik pada tempat pekerjaannya, mereka menggunakan bahan-bahan dan perlengkapan dengan hati-hati, apabila mereka menghasilkan jam dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dan mengikuti cara bekerja yang ditentukan oleh perusahaan dan apabila mereka menyelesaikan pekerjaan dengan semangat yang baik.

Pengawasan kerja dan disiplin kerja berkaitan sekali, karena tanpa ada pengawasan dari atasan atau manajer dan disiplin kerja yang timbul dari dirinya sendiri maka tingkat produktivitas kerjanya pun rendah. Sebaliknya apabila pengawasan tinggi, disiplin kerja tinggi maka tinggi pula hasil yang akan diperolehnya.

2.7. Pandangan Islam terhadap Produktivitas.

Islam adalah agama yang mengakankan pada kebajikan, islam juga agama yang mengutamakan nilai-nilai produktivitas secara sempurna baik produktif dalam arti menghasilkan sebuah peningkatan serta perbaikan diri dan masyarakat. Oleh Karena itu produktivitas disini didefinisikan sebagai semua hal yang mengandung nilai-nilai kebaikan (kharriyah). Maka kita sebagai makhluk Allah dituntut untuk melakukan hal ini.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Allah SWT berfirman dalam surat Al-Hajj ayat 77 dan Ar-Ra"du ayat 11

yang berbunyi:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اٰرْكَعُوْا وَاَسْجُدُوْا وَاَعْبُدُوْا رَبَّكُمْ وَاَفْعَلُوْا الْخَيْرَ لَعَلَّكُمْ
تُفْلِحُوْنَ ﴿٧٧﴾

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, ruku'lah kamu, sujudlah kamu, sembahlah Tuhanmu dan perbuatlah kebajikan, supaya kamu mendapat kemenangan”.

لَهُۥ مُعَقَّبَاتٌ مِّنۢ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنۢ خَلْفَيْهِ يَحْفَظُوْنَہٗ مِنْ اَمْرِ اللّٰهِ اِنَّ اللّٰهَ لَا يُغَيِّرُ مَا
بِقَوْمٍ حَتّٰى يُغَيِّرُوْا مَا بِاَنْفُسِهِمْ ۗ وَاِذَا اَرَادَ اللّٰهُ بِقَوْمٍ سُوْٓءًا فَلَا مَرَدَّ لَہٗ ۗ وَمَا لَہُمْ مِنْ
دُوْنِہٖ مِنْ وَّالٍ ﴿٧٨﴾

Artinya: “Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia”.

Dari kedua ayat diatas dapat disimpulkan bahwa manusia dituntut melakukan produktivitas terhadap Allah seperti ibadah, yaitu sholat, puasa, zikir dan lain-lain kemudian produktivitas terhadap diri sendiri dengan cara berusaha sesuai dengan yang mereka miliki. Kita wajib berusaha untuk berbuat sesuatu agar menjadi manusia yang lebih baik.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau State Islami University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.8. Penelitian Terdahulu

Sebelum penulis mengangkat judul ini, telah dilakukan juga penelitian sebelumnya, antara lain yaitu:

Tabel 2.1: Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel		Hasil
		Persamaan	Perbedaan	
1	Rio Saputra (2016) Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang Pekanbaru	Disiplin kerja Produktivitas	Lingkungan kerja	Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh produktivitas kerja karyawan. Nilai R square 81,3% dengan nilai korelasi (nilai R) sebesar 66,2%.
2	Indranesti (2016) Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Anugerah Niaga Sawindo Sei Jernih Kabupaten Rokan Hulu	Pengawasan Produktivitas	Disiplin kerja	Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Anugerah Niaga Sawindo Sei Jernih Kabupaten Rokan Hulu
3	Iis Puspika Dewi dan Nuraini (2016) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Rutan Kelas I di Bandara Lampung	Disiplin kerja Produktivitas	Pengawasan	Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja Pegawai pada Rutan Kelas I di Bandara Lampung
4	Kartika Legawati (2014) Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik (Kasus Karyawan Bagian Produksi PT. Pelita Agung Agrindustri di Duri)	Pengawasan Produktivitas	Disiplin kerja	Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Karyawan bagian produksi PT. Pelita Agung Agrindustri di Duri)
5	Ani Fauziyah (2005) Pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pelinting di Perusahaan Rokok Kretek Sukun Mc Wartono Kudus.	Pengawasan Produktivitas	Disiplin kerja	Pengawasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pelinting di Perusahaan Rokok Kretek Sukun Mc Wartono Kudus.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6	Agung Setiawan (2013), Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuhuruan Malang	Disiplin kerja	Motivasi kerja Kinerja	Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuhuruan Malang
7	Ardansyah, Wasilawati (2014), Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah	Disiplin kerja Pengawasan	Kinerja	Terdapat pengaruh positif Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah
8	Erlis Mitha Sindore, Olivia Syanee Nelwan, Indrie Debbie Palandeng (2015), Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Unit pemasaran VII, terminal BBM Bitung	Disiplin kerja Pengawasan	Motivasi Kinerja	Disiplin kerja dan Pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pertamina (Persero) Unit pemasaran VII, terminal BBM Bitung
9	Nurjaman (2012). Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja Studi kasus di Inspektorat Kabupaten Indramayu	Pengawasan	Kinerja	Terdapat pengaruh yang signifikan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja Studi kasus di Inspektorat Kabupaten Indramayu
10	Suharizza Nur Abyad (2010), Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bappeda Kabupaten Kutai Kartanegara	Pengawasan	Kinerja	Adanya pengaruh positif dan hubungan yang signifikan antara variabel Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai di Bappeda Kabupaten Kutai Kartanegara

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.9. Variabel Penelitian

Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Independent. Variabel independent dari penelitian ini adalah variabel bebas, yaitu: pengawasan (X_1) dan disiplin kerja (X_2).
2. Variabel Dependent. Variabel dependent dari penelitian ini adalah variabel terikat, yaitu produktivitas karyawan (Y).

2.10. Konsep Operasional

Dari variabel penelitian, maka dapat disajikan operasional variabel sebagai berikut :

Tabel 2.2: Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Produktivitas (Y)	Produktivitas adalah ukuran sejauh mana sebuah kegiatan mampu mencapai target kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan (Trisnawati, 2005:369)	a. Kemampuan b. Meningkatkan hasil yang dicapai c. Semangat kerja d. Pengembangan diri e. Mutu f. Efisiensi (Sutrisno, 2009:104)	Likert
Pengawasan (X_1)	Pengawasan adalah proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya (Siagian, 2003:112).	a. Penetapan standar pelaksanaan b. Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan c. Pengukuran pelaksanaan kegiatan nyata d. Perbandingan pelaksanaan kegiatan dengan standar e. Pengambilan tindakan koreksi bila perlu (Handoko, 2013:363).	Likert

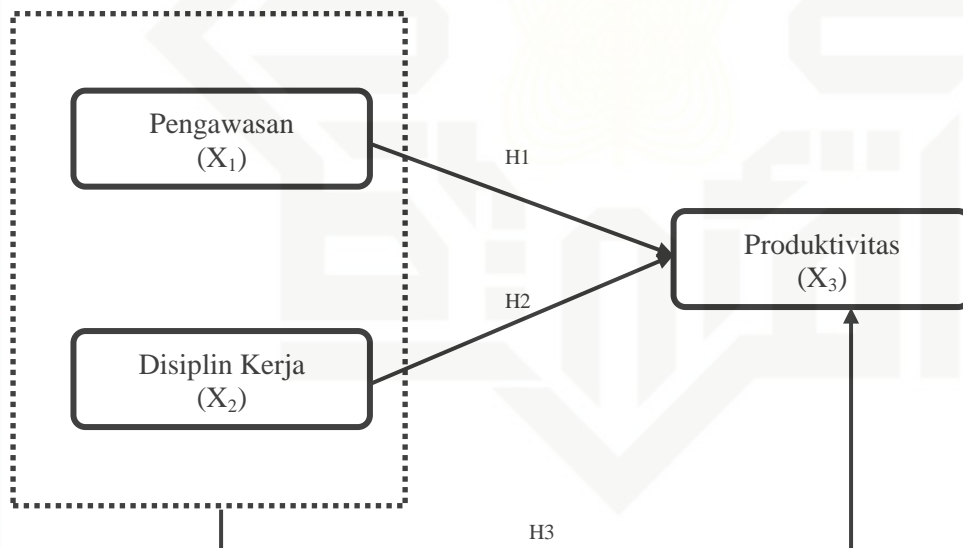
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Disiplin Kerja (X₂)	Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan (Sinambelan 2016:335) .	a. Taat terhadap aturan waktu b. Taat terhadap peraturan perusahaan c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan d. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan (Sutrisno, 2011:94)	Likert
---------------------------------------	--	---	--------

2.11. Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1: Kerangka Pemikiran Pengaruh Pengawasan (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) terhadap Produktivitas (Y) **(Handoko, 2013:359)**.

2.12. Hipotesis

Untuk meningkatkan produktivitas karyawan perlu ditunjang adanya pengawasan kerja yang baik. Pengawasan kerja merupakan proses dalam

menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut. Kesadaran karyawan akan tugas serta tanggung jawabnya serta patuh dan taat terhadap aturan yang telah ditetapkan sebuah perusahaan merupakan cerminan tingkat kedisiplinan karyawan. Produktivitas yang ditargetkan akan sulit terealisasi tanpa adanya disiplin kerja dari setiap karyawan. Karena tidak ada keberhasilan tanpa disiplin, disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Pengawasan perlu dilaksanakan secara optimal, yaitu dilaksanakan secara efektif dan efisien. Dengan adanya pengawasan kerja yang baik dan disiplin kerja yang tinggi dapat mengarahkan kemampuan, keahlian dan keterampilannya dalam melaksanakan tugas kewajiban atau dengan kata lain produktivitas karyawan akan lebih baik lagi.

Handoko (2013:359) mengatakan “Pengawasan dan disiplin kerja yang baik mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap produktivitas kerja”. Dengan demikian untuk meningkatkan produktivitas karyawan, diperlukan pengawasan dan disiplin kerja yang baik.

Berdasarkan uraian dan kajian teori diatas, maka dapat digambarkan hipotesis, yaitu :

H1 : Pengawasan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan PT. Perkebunan Kelapa Sawit Gatipura Mulya Sei. Sako-Kuansing.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

H2 : Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan PT. Perkebunan Kelapa Sawit Gatipura Mulya Sei. Sako-Kuansing.

H3 : Pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Perkebunan Kelapa Sawit Gatipura Mulya Sei. Sako-Kuansing.

