

Pengaruh Pengawasan, Kompensasi dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pasir Mas Kabupaten Indragiri Hulu

Titi Purwanti¹, Rian Rahmat Ramadhan², Rahayu Setianingsih³, Dede Iskandar Siregar⁴

¹²³⁴Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Riau

Email: titipurwanti079@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan, kompensasi, dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Sampel yang digunakan adalah karyawan Pasir Mas yang berjumlah sebanyak 164 orang. Metode penelitian mengadopsi pendekatan kuantitatif dimana pengambilan sampel memakai rumus slovin. Analisis data dilakukan dengan pendekatan korelasi. Hasil memperlihatkan bahwa pengawasan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, demikian juga kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil analisis juga menunjukkan semua variabel secara simultan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Kata kunci: Pengawasan, kompensasi, motivasi, produktivitas kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan suatu kemampuan yang ada pada setiap manusia yang ditentukan daya pemikiran serta daya fisiknya. Karena itu SDM ini menjadi unsur yang penting dalam berbagai kegiatan pada perusahaan. Tujuan perusahaan perusahaan tidak akan tercapai tanpa didukung sumber daya manusia yang handal meski didukung sarana dan prasarana serta sumber memadai. Indonesia merupakan negara yang kaya akan sumber daya manusia, hal tersebut dapat dilihat dari perkembangan perusahaan lokal Indonesia ini. Salah satunya adalah Provinsi Riau, merupakan Provinsi yang kaya akan sumber daya alam dimana salah satunya adalah sektor perkebunan. Perkebunan yang banyak dikembangkan di daerah ini adalah kelapa sawit yang memberikan kontribusi yang sangat baik untuk perkembangan wilayah Provinsi Riau sendiri dan pastinya juga bisa mempengaruhi pendapatan nasional.

Produktivitas sendiri dipengaruhi beberapa faktor. Menurut Nitisemito (2015) pengawasan menjadi suatu tindakan meneliti apakah sesuatu tercapai atau berjalan dengan rencana yang ditetapkan berdasarkan intruksi-intruksi, prinsip yang ada. Fenomena yang terjadi saat ini di perusahaan adalah kurangnya pengawasan perilaku karyawan sehingga membuat produktivitas kurang optimal. Kurangnya pengawasan terhadap control pengeluaran karyawan dikarenakan bawahan tidak mengikuti target yang telah ditetapkan manajer, sehingga hasil tidak mencapai target yang telah ditentukan.

Selain pengawasan, faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah kompensasi. Nitisemito (2015) menilai kompensasi sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitive di dalam hubungan kerja. Fenomena yang terjadi terkait pemberian kompensasi di perusahaan Pasir Mas saat diantaranya adalah:

- 1) Karyawan masih mengeluhkan kepada perusahaan karena masih kurangnya tunjangan terhadap karyawan padahal ini akan berdampak terhadap meningkatnya produktivitas kerja karyawan,
- 2) Karyawan masih mengeluhkan kepada perusahaan karena perusahaan tidak memberikan insentif lebih atas kerja mereka,
- 3) Penghargaan terhadap pekerjaan dirasa karyawan masih belum maksimal dimana belum sesuai antara pekerjaan yang diberikan dengan penghargaan yang diberikan.

Selain pengawasan dan kompensasi, faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu motivasi. Menurut Ravianto (2013) motivasi adalah motor pendorong seseorang kearah pencapaian tujuan tertentu dan melibatkan segala kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya. Fenomena yang terjadi pada PT. Pasir Mas saat ini yaitu:

- 1) Pemberian motivasi yang dilakukan oleh PT. Pasir Mas sangatlah rendah karena kurangnya perhatian dari atasan kepada karyawan yang membuat karyawan kurang semangat dalam melaksanakan pekerjaannya
- 2) Kurangnya pujian atau pengakuan dari atasan kepada karyawan yang hasil kerjanya memuaskan mengakibatkan karyawan menjadi kecewa.

Jika perusahaan memberikan motivasi yang lebih terhadap karyawan maka secara otomatis perusahaan berhasil mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang kurang memiliki motivasi tersendiri untuk bekerja dan tidak semangat dalam bekerja akan berdampak pada penurunan produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini diantaranya bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pasir Mas Kabupaten Indragiri Hulu.
2. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pasir Mas Kabupaten Indragiri Hulu.
3. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pasir Mas Kabupaten Indragiri Hulu.
4. Menganalisis pengaruh pengawasan, kompensasi dan motivasi secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pasir Mas Kabupaten Indragiri Hulu.

TINJAUAN LITERATUR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Produktivitas Kerja, Pengawasan, dan Kompensasi

Menurut Wibowo (2017) Produktivitas adalah hubungan antara keluaran hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat diukur dengan membagi keluaran dengan masukan. Produktivitas sering dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan sebelumnya. Apabila lebih banyak keluaran yang dihasilkan dari jumlah masukan yang sama, atau masukan lebih sedikit dapat dipergunakan untuk mendapatkan keluaran yang sama, produktivitas diperbaiki.

Schermerhorn (2002) dalam Sule (2017) mendefinisikan pengawasan sebagai proses menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut. Berdasarkan pengertian ini, Schermerhorn menekankan fungsi pengawasan pada penetapan standar kinerja dan tindakan yang harus dilakukan dalam rangka pencapaian kinerja yang ditetapkan.

Menurut Larasati (2018) kompensasi merupakan seluruh imbalan yang diterima karyawan atau jasa yang diserahkan karyawan kepada perusahaan atau dengan kata lain kompensasi

merupakan semua penghargaan (materi dan non materi) yang diberikan oleh perusahaan atas jasa karyawan. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Menurut Fahmi (2016) motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu (*specific goal directed way*).

Handoko (2013) 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 dan dengan pengawasan yang baik akan mendorong karyawan lebih giat dalam bekerja dan menghasilkan kerja yang baik pula terlebih apabila menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat yang sangat berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Audina (2017), menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mitra Bumi Kabupaten Kampar. Berdasarkan hasil paparan di atas, maka hipotesis pertama diajukan:

Hipotesis 1: *Pengawasan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan*

Menurut Afandi (2018) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan, dengan adanya kompensasi dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya, pemberian kompensasi yang tidak tepat tidak akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan bahkan dapat menurunkan semangat dan kegairahan kerja mereka. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fadhillah (2014), menyatakan bahwa Variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil paparan di atas, maka hipotesis kedua diajukan:

Hipotesis 2: *Kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan*

Menurut Fahmi (2016) motivasi dan produktivitas adalah suatu bagian yang saling terkait satu sama lainnya. Peningkatan motivasi kerja akan mempengaruhi peningkatan produktivitas, dan begitu pula sebaliknya. Secara umum, pengertian produktivitas dikemukakan orang dengan menunjukkan kepada rasio output terhadap input. Sedangkan output bisa terdiri dari penjualan (*sales*), *earnings* (pendapatan), *market share*, dan kerusakan (*defects*). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dody Indratno et al.(2019), menyatakan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara rata-rata variabel motivasi kerja berada pada kategori tertinggi.

Hipotesis 3: *Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.*

Menurut Nitisemito (2015) faktor yang mempengaruhi produktivitas yaitu pengawasan, kompensasi dan motivasi. Dimana pengawasan sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, begitu juga dengan kompensasi dan motivasi dimana ada hubungan yang saling terikat satu sama lainnya. Hasil penelitian yang dilakukan Audina (2017), menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian oleh Agustini& Dewi (2018), menyatakan bahwa variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil paparan diatas, maka hipotesis keempat diajukan:

Hipotesis4: *Pengawasan, kompensasi dan motivasi secara bersamaan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan*

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif untuk menjelaskan suatu fenomena empiris yang disertai data statistik, karakteristik dan pola hubungan variabel. Sampel penelitian adalah berjumlah 116 yang diambil dengan rumus slovin. Teknik pengumpulan data dilakukan dalam beberapa metode seperti kuisisioner, wawancara dan observasi. Teknik kuisisioner pembagian kuisisioner dilakukan peneliti kepada karyawan perusahaan. Adapun angket yang akan disesuaikan dengan penelitian yaitu tentang pengaruh pengawasan, kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam menyusun instrument kuisisioner peneliti menggunakan skala likert (1-5). Metode observasi dilakukan dengan pengamatan langsung ke lokasi penelitian. Adapun wawancara diterapkan dengan komunikasi langsung dengan manajer dan juga karyawan perusahaan dan menanyakan terkait fenomena dan kondisi yang dihadapi oleh perusahaan terkait variabel.

Metode analisis data dilakukan dalam beberapa tahapan seperti analisis deskriptif. Analisis ini menurut Sugiyono (2019) digunakan untuk menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Selanjutnya, analisis kedua adalah uji kualitas data yang dilakukan dalam bentuk validitas dan reliabilitas. Ghazali (2016) menjelaskan bahwa kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukurnya. Penilaian dilakukan dengan cara bila kolerasi tiap faktor positif dan besarnya \geq dari 0,3 maka instrument tersebut dinyatakan valid. Jika kolerasi tiap faktor positif dan besarnya \leq dari 0,3 maka instrument tersebut dinyatakan tidak valid. Adapun uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan apakah variabel yang diteliti mempunyai *cronbach's alpha* $>0,6$ sehingga dianggap reliabel dan dapat dipercaya sebagai alat ukur.

Selanjutnya, analisis data dilakukan dengan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat melihat grafik normal P-P Plot of regression standardized residual. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Adapun uji multikolinieritas bertujuan mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen. Uji multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi $>0,1$ dan untuk VIF kurang dari 10 (Ghozali, 2013). Sedangkan uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berada disebut heteroskedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengatauhi pengaruh variabel independen terhadap variabel independent dilakukan dengan uji regresi linear. Suliyanto (2014) analisis regresi linier berganda adalah alat analisis yang dipergunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji ini dilakukan dalam beberapa tahapan mulai dari uji parsial, dan simultan. Uji parsial dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Uji simultan dilakukan untuk

mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama membawa dampak pada variabel independen. Tabel 1 memperlihatkan hasil uji reliabilitas variabel. Untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linier berganda. Setelah dilakukan pengolahan terhadap data yang diperoleh dari penelitian ini, maka diperoleh hasil seperti diperlihatkan pada tabel 2.

Tabel 1. Hasil uji reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Kritis	Kesimpulan
Pengawasan	0,838	0,6	Reliabel
Kompensasi	0,744	0,6	Reliabel
Motivasi	0,850	0,6	Reliabel
Produktivitas	0,701	0,6	Reliabel

Tabel 2. Hasil uji regresi linier berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15.546	3.388		4.589	.000
1 Pengawasan	.196	.061	.304	3.192	.002
Kompensasi	.280	.084	.325	3.333	.001
Motivasi	.108	.049	.169	2.222	.028

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat nilai konstanta 15.546 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel bebas (pengawasan, kompensasi dan motivasi) maka produktivitas tetap menghasilkan 15.546. Dengan kata lain, jika variabel X_1 , X_2 , X_3 sama dengan 0 maka produktivitas tetap menghasilkan 15.546. Nilai Koefisien regresi variabel pengawasan 0.196. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan variabel pengawasan satu satuan maka akan meningkatkan variabel produktivitas sebesar 0,196 dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan/tetap. Nilai Koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0.280. Artinya adalah setiap peningkatan variabel kompensasi satu satuan akan meningkatkan variabel produktivitas sebesar 0.280 dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan/tetap. Nilai Koefisien regresi variabel motivasi adalah 0.108. Artinya, setiap peningkatan variabel motivasi satu satuan akan meningkatkan variabel produktivitas sebesar 0.108 dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan/tetap.

Hasil uji parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen yaitu produktivitas. Dimana dalam penelitian ini dilakukan pengujian parsial pengawasan, kompensasi, dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Tabel 3. Hasil uji parsial (uji t)

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15.546	3.388		4.589	.000
1 Pengawasan	.196	.061	.304	3.192	.002
Kompensasi	.280	.084	.325	3.333	.001

Motivasi	.108	.049	.169	2.222	.028
a. Dependent Variable: Produktivitas					

Tabel 3 memperlihatkan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji signifikansi parameter individual (Uji Statistik Parsial) dan pembahasannya untuk masing-masing variabel independen terhadap dependen, sebagai berikut:

- Hasil Pengujian Hipotesis H₁
Untuk melihat pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan digunakan uji statistik t. Berdasarkan pada tabel 4.14 diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} 3.192 t_{tabel} (1.981) dan nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,05$. Artinya variabel pengawasan (X₁) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Maka dapat diambil kesimpulan hipotesis pertama diterima.
- Hasil Pengujian Hipotesis H₂
Untuk melihat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan digunakan uji statistik t. Berdasarkan pada tabel 4.14 diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} 3.333 t_{tabel} (1.981) dan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Artinya variabel kompensasi (X₂) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Maka dapat diambil kesimpulan hipotesis kedua diterima.
- Hasil Pengujian Hipotesis H₃
Untuk melihat pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan digunakan uji statistik t. Berdasarkan pada tabel 4.14 diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} 2.222 t_{tabel} (1.981) dan nilai signifikan sebesar $0,028 < 0,05$. Artinya variabel motivasi (X₃) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Maka dapat diambil kesimpulan hipotesis ketiga diterima

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Hasil Uji F yang diperlihatkan pada tabel 4 dapat dilihat F hitung sebesar 25.146 dan F tabel 2.240 dengan signifikan 0.000 dengan hasil tersebut dapat diketahui bahwa F hitung $>$ F tabel $25.146 > 2.240$, yang menunjukkan bahwa pengawasan, kompensasi, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Tabel 4. Hasil uji simultan (uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	728.779	3	242.926	25.146	.000 ^b
1 Residual	1081.980	112	9.661		
Total	1810.759	115			

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini menggunakan *Adjusted R Square* untuk mengetahui nilai R².

Tabel 5. Koefisien determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.634 ^a	.402	.386	3.108

Pengawasan dan produktivitas kerja karyawan

Handoko (2013) 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 dan dengan pengawasan yang baik akan mendorong karyawan lebih giat dalam bekerja dan menghasilkan kerja yang baik pula terlebih apabila menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat yang sangat berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan ditemukan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Mengindikasikan variabel pengawasan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa pengawasan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Ini berarti pengawasan yang baik akan mendorong produktivitas kerja. Hasil ini sesuai dengan hipotesis pertama yang menduga adanya pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga hipotesis pertama dinyatakan **diterima**.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Audina et al., (2016) yang menghasilkan bahwa pengawasan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil pengujian statistik membuktikan bahwa salah satu penyebab rendahnya produktivitas kerja karyawan disebabkan oleh persoalan pengawasan kerja. Secara deskriptif, sesuai dengan jawaban responden terhadap pernyataan yang penulis sebarakan yang menyangkut indikator pengawasan kerja dapat dilihat angka capaian untuk variabel pengawasan kurang sesuai dengan standar tertinggi yang diharapkan. Artinya pengawasan kerja yang dilakukan perusahaan belum baik.

Kompensasi dan produktivitas kerja karyawan

Menurut Afandi (2018) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan, dengan adanya kompensasi dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya, pemberian kompensasi yang tidak tepat tidak akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan bahkan dapat menurunkan semangat dan kegairahan kerja mereka.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh pengaruh signifikansi $0,001 < 0,05$. Mengindikasikan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini berarti kompensasi yang layak akan mendorong produktivitas kerja. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis kedua yang menduga adanya pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga hipotesis kedua dinyatakan **diterima**.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Handaru dan Susita (2019) yang menghasilkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya semakin layak kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka produktivitas kerja karyawannya akan semakin tinggi.

Motivasi dan produktivitas kerja karyawan

Menurut Fahmi (2016) motivasi dan produktivitas adalah suatu bagian yang saling terkait satu sama lainnya. Peningkatan motivasi kerja akan mempengaruhi peningkatan produktivitas, dan begitu pula sebaliknya. Secara umum, pengertian produktivitas dikemukakan orang dengan

menunjukkan kepada rasio output terhadap input. Sedangkan output bisa terdiri dari penjualan (*sales*), *earnings* (pendapatan), *market share*, dan kerusakan (*defects*).

Dari hasil analisis diperoleh hasil signifikansi $0,028 < 0,05$ yang menandakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti motivasi yang baik akan mendorong produktivitas karyawan. Hasil tersebut sesuai hipotesis ketiga yang menduga adanya pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja, sehingga hipotesis tersebut **diterima**. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nuraini (2015) yang menghasilkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Menurut sebagian besar responden mereka tidak setuju dengan bentuk-bentuk motivasi kerja karyawan yang diberikan oleh perusahaan ini.

Pengawasan, kompensasi, motivasi dan produktivitas kerja karyawan

Menurut Nitisemito (2015) faktor yang mempengaruhi produktivitas yaitu pengawasan, kompensasi dan motivasi. Dimana pengawasan sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, begitu juga dengan kompensasi dan motivasi dimana ada hubungan yang saling terikat satu sama lainnya. Tegasnya peningkatan produktivitas yang dilaksanakan oleh perusahaan kepada karyawannya dengan cara menyempurnakan sumber daya manusia. Adapun cara menyempurnakan sumber daya manusia tersebut ialah melalui pembentukan motivasi sebagai salah satu faktor yang secara langsung dapat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Dan salah satu cara memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas mereka adalah dengan pemberian kompensasi yang sesuai dari perusahaan.

Dari hasil pengujian simultan diperoleh nilai $0,000 < 0,05$ yang menandakan variabel pengawasan, kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dapat Hal ini berarti bahwa pengawasan, kompensasi dan motivasi yang baik diberikan oleh perusahaan kepada karyawan maka produktivitas kerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis keempat yang menduga adanya pengaruh motivasi (X_4) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y), sehingga hipotesis keempat dinyatakan **diterima**.

KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan mengambil sampel dari satu perusahaan. Ukuran sampel ini mungkin menjadi salah satu kelemahan dan sekaligus keterbatasan dalam penelitian ini. Namun dibalik keterbatasan tersebut, penelitian ini dilakukan secara langsung dengan objek yang diamati sehingga ini juga menjadi kekuatan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Dari hasil uraian yang dibuat pada bagian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa pertama pengawasan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Semakin baik pengawasan maka semakin baik pula produktivitas kerja karyawan perusahaan. Kedua, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja sehingga semakin baik kompensasi maka semakin baik pula produktivitas kerja karyawan. Ketiga, motivasi juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Terakhir, semua variabel tersebut secara bersama-sama membawa dampak signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Agustini, N. K. I., & Dewi, A. . S. K. (2018). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan

- Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(1), 7191–7218. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i01.p0>
- Nitisemito. A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Audina, R., Nuryanti, N., & Haryetti, H. (2016). Pengaruh Pengawasan, Kompensasi Finansial, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Mitra Bumi Kabupaten Kampar. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 257–270.
- Bungin. B. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Edisi Kedu). Kencana.
- Fadhillah, M. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Kemampuan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Duta Palma Nusantara Di Kabupaten Kuantan Singingi Oleh. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 1(9), 1–15.
- Handaru, A. W., & Susita, D. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Kasus Pt Artolite Indah Mediatama). *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)* |, 10(2), 2301–8313. <http://doi.org/10.21009/JRMSIhttp://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jrmsi>
- Ghozali. I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 23* (Edisi 8). Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Indratno, D., Marnis, & Hendriani, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, reward dan punishment terhadap produktivitas kerja karyawan di pabrik kelapa sawit (pks) pt arindo tri sejahtera kabupaten kampar dengan disiplin kerja sebagai variabel moderasi. *Tepak Manajemen Bisnis*, XI(4), 38–64.
- Fahmi. I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja* (Edisi Pert). Mitra Wacana.
- Ravianto. J. (2013). *Produktivitas dan Tenaga Kerja*. SIUP.
- Nuraini, Indarti. I. M. (2015). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Cabang Kebun Inti Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar. *JOM FEKON*, 2(2), 1–15.
- Afandi. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Larasati. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Handoko. T.H. (2013). *Manajemen*. BPFE.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (Edisi Keli). PT. Raja Grafindo Persada.
- Fictions of The 21st Century. 3L: *The Southeast Asian*