

**PENGARUH PENGAWASAN, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PADA PEGADAIAN (PERSERO) CABANG TOMOHON DI
MASA PANDEMIC COVID-19**

*THE EFFECT OF SUPERVISION, COMPENSATION AND WORK DISCIPLINE ON WORK
PRODUCTIVITY AT THE TOMOHON BRANCH PEGADAAN (PERSERO) DURING THE COVID-19
PANDEMIC*

Oleh :

Tony Renaldy Elvis Rey¹

Irvan Trang²

Jacky S. B. Sumarauw³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan
Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado

Email :

¹Ivisrey51@gmail.com

²trang_irvan@yahoo.com

³jacky.sbs@unsrat.ac.id

Abstrak : Produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau kelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Pengawasan merupakan suatu usaha sistematis oleh manajemen bisnis untuk membandingkan kinerja standart, rencana atau tujuan yang telah ditentukan sejalan dengan rencana atau tidak. Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan yang dibayarkan dengan harapan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi norma-norma social yang berlaku. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pengawasan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada masa pandemic Covid-19. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan cara pengumpulan datanya menggunakan metode survey. Hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas kerja pada PT. Pegadaian (persero) Cabang Tomohon dipengaruhi oleh factor pengawasan, kompensasi, disiplin kerja sebanyak 73,4%, sedangkan sisanya 26,6% dipengaruhi oleh factor-faktor variable yang diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : pengawasan, kompensasi, disiplin kerja, produktivitas kerja

Abstract : Work productivity is the ability of a person or group of people to produce goods and services within a certain time that has been determined or in accordance with the plan. Supervision is a systematic effort by business management to compare the performance of standards, plans or goals that have been determined in line with the plan or not. Compensation is expenses and costs for the company that are paid in the hope of obtaining a greater work performance reward from the employee. Work discipline is the awareness and willingness of employees to obey all organizational rules and applicable social norms. The purpose of this study was to determine whether there was an effect of supervision, compensation and work discipline on work productivity during the Covid-19 pandemic. The method used is quantitative by collecting data using the survey method. The results showed that work productivity at PT. Pegadaian (Persero) Tomohon Branch is influenced by factors of supervision, compensation, work discipline as much as 73.4%, while the remaining 26.6% is influenced by the variables studied in this study.

Keywords: supervision, compensation, work discipline, work productivity

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pentingnya keberadaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan menjadi suatu hal krusial yang harus terus diperhatikan, tanpa adanya sumber daya dalam hal ini karyawan maka suatu perusahaan tidak dapat

berkembang atau pun mencapai tujuan. Perusahaan diharapkan mampu mengelola karyawan dengan baik serta memiliki produktivitas yang tinggi sehingga karyawan dapat terus meningkatkan kinerjanya. Salah satu masalah yang menciptakan pengaruh penting dalam perusahaan yaitu pengawasan yang tidak berjalan dengan baik. Mengingat eratnya hubungan pengawasan dengan produktivitas maka pengawasan mempunyai peran sentral dalam membentuk pola kerja dan etos kerja yang produktif. Dengan adanya pengawasan yang dilakukan perusahaan maka akan menciptakan suatu produktivitas yang baik bagi karyawan. Tidak hanya itu, masalah kompensasi pun kerap menjadi masalah yang sering terjadi oleh perusahaan. System kompensasi yang baik mempunyai dampak yang tinggi terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam beberapa perusahaan, semakin besar kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka semakin meningkat produktivitas karyawan di perusahaan tersebut. Namun disamping itu juga perlu dibarengi dengan disiplin yang masing-masing karyawan. Sejumlah penelitian juga menunjukkan bahwa disiplin memiliki peran positif yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Kedisiplinan kerja karyawan salah satu indikatornya bisa terlihat dari kepatuhan karyawan dalam hal waktu kerja.

PT Pegadaian (Persero) cabang Tomohon adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang merupakan Lembaga perkreditan non bank, yang bergerak dibidang gadai dan fidusia baik secara konvensional maupun Syariah, dan jasa lainnya dibidang keuangan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan agar masyarakat tidak dirugikan oleh Lembaga keuangan non formal terutama untuk masyarakat berpenghasilan menengah kebawah, usaha mikro, usaha kecil, dan menengah. PT Pegadaian menjadi salah satu BUMN favorit yang menjadi pilihan untuk bekerja.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh :

1. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh Pengawasan, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Tomohon.
2. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh Pengawasan, terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Tomohon.
3. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Tomohon.
4. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Tomohon.

TINJAUAN PUSTAKA

Produktivitas Kerja

Produktivitas mengandung pekerjaan yang berbeda-beda dikalangan para ahli. Untuk memperdalam pengertian mengenai produktivitas. Menurut Sutrisno (2017), produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik daripada hari ini. Sedangkan menurut Busro (2018), produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan system kerja, Teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Pengawasan

Mirsa, Tewal dan Walangitan (2017) Pengawasan dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi memwujudkan kinerja yang efektif dan efisien serta lebih jauh mendukung terwujudnya kinerja yang efektif dan efisien serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Menurut Satriadi (2015) pengawasan adalah hal yang dilakukan, artinya hasil pekerjaan, menilai hasil pekerjaan tersebut, dan apabila perlu mengadakan Tindakan-tindakan perbaikan sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana.

Kompensasi

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan, perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi atau hasil kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan (Hasibuan, 2015). Menurut Subekhi (2012), kompensasi adalah setiap bentuk

penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Menurut Hasibuan (2015), berpendapat bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2015), 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. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma social yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi.

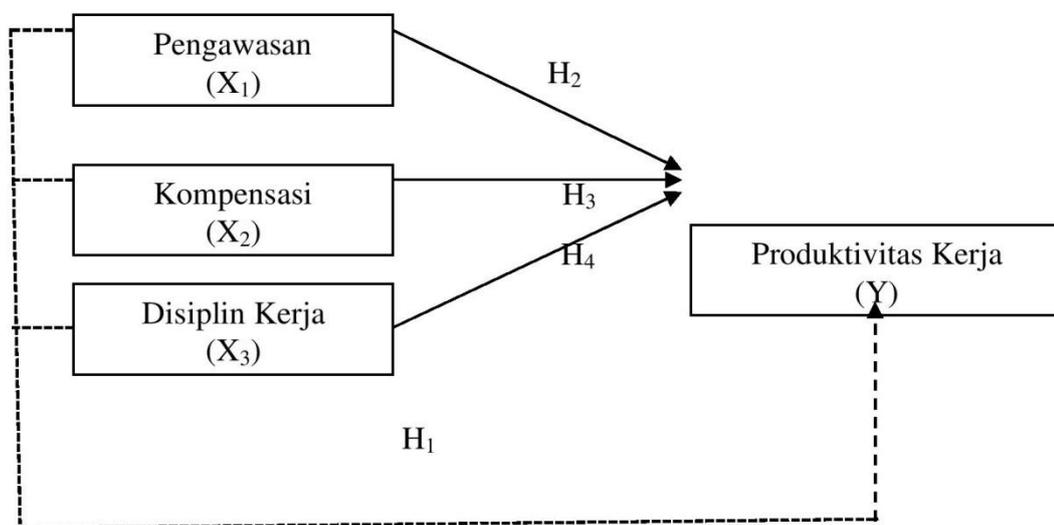
Penelitian Terdahulu

Sawelu, Adolfini dan Pandowo, (2019) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Penempatan Kerja, Pengawasan dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Mutiara Bassan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Pengawasan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tilaar, Sendow dan Jorie, (2017) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Provinsi SULUT. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Suryantika dan Wibawa. (2020) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Jimbaran Bay Food Seafood Cafe Kedongan Bali. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: *Kajian Teori*, (2023)

Hipotesis Penelitian

Hipotesis

- H1: Di duga secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara Pengawasan, Kompensasi, Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Pegadaian (Persero) cabang Tomohon
- H2: Di duga secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja pada Pegadaian (Persero) cabang Tomohon
- H3: Di duga secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja pada Pegadaian (Persero) cabang Tomohon

H4: Di duga secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Pegadaian (Persero) cabang Tomohon

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini ditinjau dari pendekatan analisisnya menggunakan metode kuantitatif dengan cara pengumpulan datanya menggunakan metode survey. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif dengan bentuk hubungan kausal. Menurut Sugiyono (2019) penelitian asosiatif adalah suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di PT Pegadaian (Persero) Cabang Tomohon. Jumlah populasi sebanyak 50. Sampel adalah bagian dari populasi yang dianggap cukup mewakili. Metode pengambilan sampel yang digunakan oleh penelitian ini adalah sampling jenuh atau biasa dikenal dengan total sampel. Sugiyono (2019) sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, dan Teknik pengambilan sampel ini biasanya digunakan apabila populasi dalam objek yang diteliti kurang dari 50, maka populasi dapat dijadikan sampel.

Data dan Sumber

1. Data kualitatif, yaitu data yang bukan merupakan bilangan, atau bisa diartikan juga merupakan data berupa ciri-ciri, kata-kata, sifat, data keadaan atau gambaran dari kualitas objek yang akan diteliti.
2. Data kuantitatif, yaitu data yang berupa bilangan yang merupakan hasil dari suatu perhitungan atau pengukuran.

Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner merupakan alat untuk mengumpulkan data daftar pertanyaan tertulis yang disusun secara sistematis, pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner, atau daftar pertanyaan tersebut cukup terperinci dan lengkap.
2. Observasi hakikatnya merupakan kegiatan dengan menggunakan panca indra, bisa penglihatan, penciuman, pendengaran, untuk memperoleh informasi yang diperlukan untuk menjawab masalah penelitian. Hasil observasi berupa aktivitas, kejadian, peristiwa, objek, kondisi atau suasana tertentu, dan perasaan emosi seseorang. Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran nyata suatu peristiwa atau kejadian untuk menjawab pertanyaan penelitian.

Uji Validitas

Sebelum instrument penelitian digunakan untuk mengumpulkan data, perlu dilakukan pengujian validitas. Hal ini digunakan untuk mendapatkan data yang valid dari instrument yang valid. Sugiyono (2019) hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Kriteria valid tidaknya kuesioner: Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti soal valid dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti soal tidak valid. Apabila r_{hitung} berada di bawah 0,05 berarti soal valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan apakah suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan, bila suatu alat ukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten maka alat ukur tersebut reliabel. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan konsisten hasil alat ukur dalam mengukur gejala yang sama berulang kali. Reliabilitas berhubungan dengan kepercayaan terhadap suatu alat test. Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberi fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji

statistic *cronbach alpha* (α). Pengujian statistik *crobach's alpha*, instrumen dikatakan reliabel untuk mengukur variabel bila memiliki nilai alpha lebih besar dari 0.6. Melihat nilai *cronbach's alpha* dan masing-masing variabel. Tingkat reliabilitas pada umumnya dapat diterima pada nilai sebesar 0.6.

Uji Asumsi Klasik

Analisis data adalah proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Dalam proses ini seringkali digunakan statistik. Fungsi pokok statistik adalah untuk menyederhanakan penelitian, selain itu fungsinya untuk memungkinkan peneliti untuk menguji apakah ada hubungan atau hubungan yang diamati memang betul terjadi.

1. Uji normalitas, bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.
2. Uji multikolinieritas adalah situasi adanya kolerasi variabel –variabel bebas diantara satu dengan yang lainnya.
3. Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan oleh peneliti dengan maksud meramalkan bagaimana keadaan variable dependen, bila dua atau lebih variable independen sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi, analisis regresi linier berganda akan dilakukan bila jumlah variable independennya minimal dua. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable independen yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Etos Kerja (X2) dan Budaya Organisasi (X3) terhadap Kinerja pegawai (Y). Persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Bersama-sama dengan Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji signifikan koefisien korelasi atau untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat.

Uji masing-masing hipotesis Parsial, Uji (t)

Uji t dilakukan untuk menguji signifikan koefisien korelasi atau untuk mengetahui apakah masing-masing Variabel (X1, X2, X3), berpengaruh terhadap variabel terikat (Y)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Korelasi Pearson (r)	Signifikansi (Sig.)	Keterangan
Pengawasan X2	X1.1	0,580	0,000	VALID
	X1.2	0,666	0,000	VALID
	X1.3	0,477	0,000	VALID
	X1.4	0,664	0,000	VALID
Kompensasi X2	X2.1	0,513	0,000	VALID
	X2.2	0,572	0,000	VALID
	X2.3	0,570	0,000	VALID
	X2.4	0,702	0,000	VALID
Disiplin Kerja X3	X3.1	0,584	0,000	VALID
	X3.2	0,546	0,000	VALID
	X3.3	0,404	0,000	VALID
	X3.4	0,620	0,000	VALID
	X3.5	0,473	0,000	VALID
	X3.6	0,618	0,000	VALID
	X3.7	0,525	0,000	VALID

Produktivitas Kerja Y	Y.1	0,683	0,000	VALID
	Y.2	0,737	0,000	VALID
	Y.3	0,565	0,000	VALID
	Y.4	0,580	0,000	VALID
	Y.5	0,588	0,000	VALID
	Y.6	0,767	0,000	VALID

Sumber: Data primer diolah tahun, 2022

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa semua pernyataan dari setiap indicator pada Pengawasan (X1), kompensasi (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Produktivitas Kerja (Y) memiliki nilai korelasi yang lebih besar dari rtabel. Jadi semua pernyataan dari variable penelitian adalah valid.

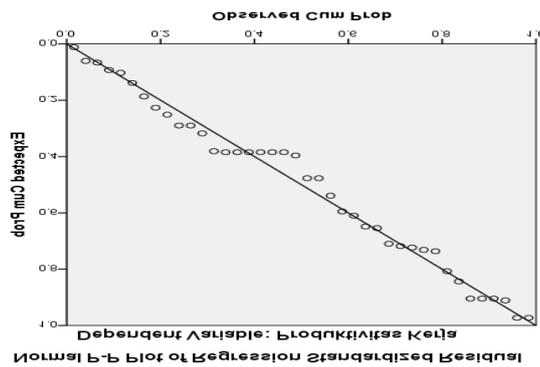
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pengawasan (X1)	0,327	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,346	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,545	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,708	Reliabel

Sumber: Data primer diolah tahun, 2022

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa semua variable pengawasan (X1), kompensasi (X2), disiplin kerja (X3), dan produktivitas kerja (X3) memiliki nilai Cronbach alpha yang lebih besar dari 0,312. Ini berarti bahwa alat ukur tersebut dapat dipercaya (reliabel).

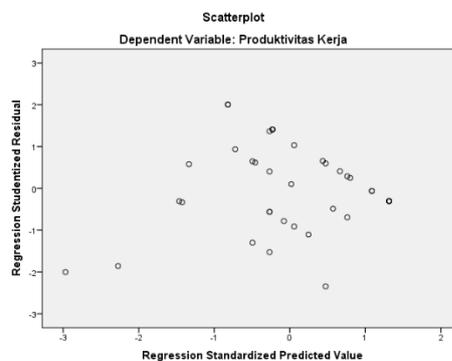
Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas



Sumber: Data primer diolah tahun, 2022

Berdasarkan gambar 2 dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal pada grafik histogram. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pola distribusi normal. Jadi dapat disimpulkan bahwa pada grafik *p-plot* model regresi memnuhi asumsi normalitas.

Uji Heterokedastsitas



Sumber: Data primer diolah tahun, 2022

Berdasarkan gambar 3 dapat dilihat bahwa hasil menunjukkan koefisien parameter untuk semua variable bebas yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas, yang terlihat dari sebaran yang menyebar dan tidak membentuk pola tertentu.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.407	5.021		.280	.781
	Pengawasan	.355	.195	.213	1.821	.077
	Kompensasi	.248	.203	.168	1.223	.229
	Disiplin Kerja	.562	.133	.566	4.208	.000

Dengan melihat pada Tabel di atas, bentuk persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = 1,407 + 0,355X_1 + 0,248X_2 + + 0,562X_3$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa :

1. Konstanta dari persamaan regresi linear berganda 1.407. Hal ini menunjukkan bahwa jika pengawasan, kompesasi, disiplin kerja nilainya adalah 0 (nol), maka produktivitas kerja adalah sebesar 1.407.
2. Koefisien regresi untuk variable pengawasan adalah sebesar 0.355 dan bertanda positif. Hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada pengawasan, sementara kompensasi dan disiplin kerja diasumsikan tetap, maka besarnya produktivitas kerja akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0,355.
3. Koefisien regresi untuk variable kompensasi adalah sebesar 0.248 dan bertanda positif. Hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada kompensasi, sementara pengawasan dan disiplin kerja diasumsikan tetap, maka besarnya produktivitas kerja akan mengalami perubahan yakni penurunan sebesar 0.248
4. Koefisien regresi untuk variable disiplin kerja adalah sebesar 0,562 dan bertanda positif. Hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu-satuan pada disiplin kerja sementara pengawasan dan kompensasi diasumsikan tetap, maka besarnya produktivitas kerja akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0.562.

Tabel 6. Uji Simultan (F)

Model		Sum of Squares	df	ANOVA ^a		Sig.
				Mean Square	F	
1	Regression	46.484	3	15.495	13.983	.000 ^b
	Residual	39.891	36	1.108		
	Total	86.375	39			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengawasan, Kompensasi

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1, Total_X3

Untuk menguji variable independent terhadap dependen secara Bersama-sama maupun simultan digunakan uji F. Tabel diatas menunjukkan nilai Fhitung sebesar 13.983 dengan nilai signifikan 0,000. Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 dan Fhitung lebih besar dari Ftabel (2.87) maka pengawasan, kompensasi, disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Uji Parsial (t)

Model		Coefficients ^a		Sig.
		T		
1	(Constant)	.280		.781
	Pengawasan	1.821		.077
	Kompensasi	1.223		.229
	Disiplin Kerja	4.208		.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan hasil perhitungan Tabel 4.10, maka diperoleh :

1. Untuk variable pengawasan diperoleh angka t-hitung sebesar $1.821 > 2.02809$ t-tabel dan taraf signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,077 dengan demikian artinya ada pengaruh yang tidak signifikan dari pengawasan terhadap produktivitas kerja.
2. Untuk variable kompensasi diperoleh angka t-hitung sebesar $1.223 < 2.02809$ t-tabel dan taraf signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,229. Dengan demikian artinya ada pengaruh yang tidak signifikan dari kompensasi terhadap produktivitas kerja.
3. Untuk variable disiplin kerja diperoleh angka t-hitung sebesar $4.208 > 2.01809$ t-tabel dan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Dengan demikian artinya ada pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

Pembahasan

Pengaruh Pengawasan, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, nilai Fhitung sebesar 13.983 dengan nilai signifikan 0,000. Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 dan Fhitung lebih besar dari Ftabel (2.87) maka pengawasan, kompensasi, disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. \

Pengaruh Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian untuk variable pengawasan diperoleh angka t-hitung sebesar $1.821 > 2.02809$ t-tabel dan taraf signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,077 dengan demikian artinya ada pengaruh yang tidak signifikan dari pengawasan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dapat menunjukkan bahwa cara kerja yang produktif tidak bergantung pada pengawasan yang ada. Namun faktor pemimpin yang baik dan bisa menjadi panutan dapat membuat pegawai bekerja dengan baik dan produktif.

Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian untuk variable kompensasi diperoleh angka t-hitung sebesar $1.223 < 2.02809$ t-tabel dan taraf signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,229. Dengan demikian artinya ada pengaruh yang tidak signifikan dari kompensasi terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti pemberian kompensasi yang baik tidak mampu meningkatkan produktivitas kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian untuk variable disiplin kerja diperoleh angka t-hitung sebesar $4.208 > 2.01809$ t-tabel dan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Dengan demikian artinya ada pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian artinya kedisiplinan pegawai dapat membuat cara kerja menjadi produktif.

Semua variable yang di ujikan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja, namun disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dibandingkan dengan pengawasan dan kompensasi. Meskipun tidak terlalu signifikan, akan tetapi variable pengawasan dan kompensasi tetap memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian, nilai R^2 yang dihasilkan sebesar 0,734 atau 73,4%. Angka ini menjelaskan bahwa produktivitas kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Tomohon dipengaruhi oleh factor pengawasan, kompensasi, disiplin kerja sebanyak 73,4%, sedangkan sisanya 26,6% dipengaruhi oleh factor-faktor atau variable yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Pegadaian (Persero) cabang Tomohon. Hal ini dikarenakan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05.
2. Pengawasan dan kompensasi secara parsial melalui uji t berpengaruh tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja di PT. Pegadaian (Persero) cabang tomohon. Hal ini dikarenakan taraf signifikansi yang lebih besar dari 0,05.
3. Disiplin Kerja secara parsial melalui uji t berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja di PT. Pegadaian (Persero) cabang tomohon. Hal ini dikarenakan taraf signifikansi yang lebih kecil dari 0,05.

Saran

Berdasarkan hasil keseluruhan yang diperoleh, maka peneliti memberikan saran kepada beberapa pihak untuk dijadikan acuan dan manfaat. Adapun sarannya, Bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut disarankan untuk:

1. Bagi pihak perusahaan sebaiknya memperhatikan kedisiplinan dari pegawainya agar produktivitas dalam bekerja akan lebih baik
2. Bagi peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan beberapa variabel lain agar dapat membantu perusahaan untuk dapat lebih berkembang nantinya

DAFTAR PUSTAKA

- Busro. M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadameidia GroupDaulay. D. (2017). *Manajemen*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli Elbadiansyah. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Cetakan kesatu. Malang: IRDH
- Fahmi. I. (2014). *Analisa Kinerja Keuangan*. Bandung: Alfabeta
- Fahmi, Irham, (2015). *Manajemen Kinerja*. CV Alfabeta, Bandung
- Hasibuan, M. S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. : Bumi Aksara, Jakarta.
- Satriadi, (2016). Pengaruh Pengawasan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada Sd Negeri Binaan Tanjungpinang. *Journal of Economic and Economic Education* Vol.4 No.2 288-295
- Sawelu. E. G. (2019). Pengaruh penempatan kerja, pengawasan, dan loyalitas kerja terhadap kinerjakaryawan PT cahaya Mutiara basaan. *ISSN 2303-1174. Jurnal emba* <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/24268/23937>. Diakses 15 september 2021
- Subekhi, A. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Karya.
- Sugiyono (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Suryantika, I.M.K., dan Wibawa, I.M.A. (2020). Kompensasi, Disiplin Kerja, da Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan Jimbarn Bay Seafood Café Kedonganan. *E-Jurnal Manajemen. Vol.9, No.3, 2020:1008-1027* <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/55612> Diakses 27 September 2022
- Sutrisno. E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana. Jakarta
- Tilaar, N. R., Sendow, G. M., & Jorie, R. J. 2017. Sawelu. E. G. (2019). Pengaruh penempatan kerja, pengawasan, dan loyalitas kerja terhadap kinerjakaryawan PT cahaya Mutiara basaan. *ISSN 2303-1174. Jurnal emba* <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/24268/23937> Diakses 15 september 2021.
- Mirsa, L., Tewal, B., Walangitan, M.D. (2017). Pengaruh pengawasan, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada badan pengelola keuangan dan barang milik daerah kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal EMBA. Vol. 5 No.2 Juni 2017, Hal 1921-1928.* <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/16465> Dikases 27 September 2022.