

JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS DAN INOVASI
UNIVERSITAS SAM RATULANGI (JMBI UNSRAT)

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGAWASAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN**

Zulmauli Bahri, Neni Yulianita

Universitas Islam Bandung

ARTICLE INFO

Keywords:

Competence, Supervision, Employee Productivity

Kata Kunci:

Kompetensi, Pengawasan, Produktivitas karyawan

Corresponding author:

Zulmauli Bahri

zulmaulibahri@gmail.com

Abstract. *This study examines the effect of competence and supervision on employee productivity at PT. A B C. The data used in this study is primary data, namely responses to questionnaires from 30 respondents. The method used is a quantitative method using multiple linear regression analysis. Simultaneous test results state that competence and supervision together have a significant effect on employee productivity. This is because the company provides work in accordance with the skills possessed by employees and in their work, superiors supervise so as to reduce errors that occur. The results of partial competency testing have a positive and significant effect on employee productivity. The results of the determination test obtained an adjusted R square value of 0.308 meaning that competence and supervision have an influence contribution of 30.8% on employee productivity, while the remaining 69.2% of the productivity variable is contributed by other variables not examined.*

Abstrak. Studi ini menguji pengaruh kompetensi dan pengawasan terhadap produktivitas karyawan pada PT. ABC. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu tanggapan terhadap kuesioner dari 30 responden. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan analisa linear regresi berganda. Hasil pengujian simultan menyatakan bahwa kompetensi dan pengawasan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini disebabkan karena perusahaan memberikan pekerjaan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki karyawan dan dalam pekerjaannya, atasan melakukan pengawasan supaya dapat mengurangi kesalahan yang terjadi. Hasil pengujian secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini berarti bahwa pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sudah sesuai dengan kompetensi yang dimiliki karyawan yang dapat mendukung tujuan perusahaan. Hasil pengujian determinasi diperoleh nilai adjusted R square sebesar 0,308 artinya kompetensi dan pengawasan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 30,8% terhadap produktivitas karyawan, sedangkan sisanya sebesar 69,2% variabel produktivitas dikontribusi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor utama yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sumbangannya sangat besar dan bermanfaat dalam menentukan keberhasilan organisasi. Sumber daya manusia dipekerjakan pada sebuah perusahaan harus yang memiliki kemampuan/kompetensi dan keahlian di bidangnya. Di dalam suatu perusahaan SDM yang memiliki kompetensi tinggi merupakan sumber daya yang terpenting bagi perusahaan dan dapat meningkatkan daya unggul bagi perusahaan tersebut. Semakin tinggi nilai kompetensi yang dimiliki perusahaan, semakin tinggi pula peluang mereka untuk mencapai tujuan utamanya. Intinya kompetensi dibutuhkan karyawan untuk dapat mengembangkan karirnya dengan cepat karena karyawan tersebut dapat bekerja secara efektif.

Menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa kompetensi itu kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja, atau keadaan/ kualitas yang memadai/sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu. Di dalam suatu perusahaan karyawan yang memiliki kompetensi tinggi merupakan sumber daya yang terpenting bagi perusahaan dan dapat meningkatkan daya unggul bagi perusahaan tersebut. Semakin tinggi nilai kompetensi yang dimiliki perusahaan, semakin tinggi pula peluang mereka untuk mencapai tujuan utamanya. Intinya kompetensi dibutuhkan karyawan untuk dapat mengembangkan karirnya dengan cepat karena karyawan tersebut dapat bekerja secara efektif.

Dalam suatu organisasi baik itu di perusahaan swasta maupun di instansi pemerintahan, karyawan dalam bekerja membutuhkan pengawasan. Hal ini diperlukan untuk memastikan bahwa semua pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan apa yang diinginkan. Pengawasan adalah fungsi manajemen yang tidak kalah pentingnya dalam suatu organisasi dimana peran dari personal yang sudah memiliki tugas, wewenang, dan menjalankan pelaksanaannya perlu dilakukan agar berjalan sesuai dengan tujuan, visi, dan misi perusahaan/organisasi (Abd.Choliq, 2020). Menurut Siagian (2018) pengawasan ialah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

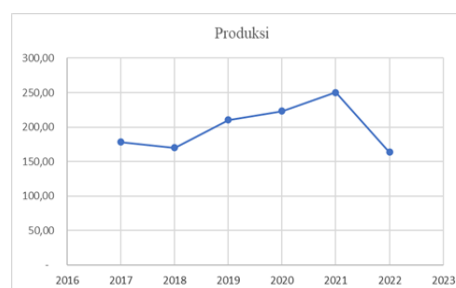
Salah satu faktor penting untuk menunjang keberhasilan suatu bisnis adalah produktivitas karyawan. Karyawan dituntut untuk meningkatkan produktivitasnya demi mencapai target yang telah ditentukan. Kegiatan operasional perusahaan menjadi tidak lancar jika karyawan tidak produktif. Oleh sebab itu, meningkatkan produktivitas kerja penting dilakukan oleh setiap karyawan. Produktivitas adalah faktor mendasar yang mempengaruhi kemampuan bersaing dalam sebuah perusahaan (Marsha N. Safithri, 2022). Dalam meningkatkan produktivitas, sumber daya manusia menjadi elemen paling penting yang harus diakui dan diterima. Menurut Simpleleam (2022), produktivitas adalah ukuran seberapa efisien seseorang menyelesaikan tugas. Produktivitas adalah sebagai tingkat di mana perusahaan atau negara memproduksi barang dan jasa (output), biasanya dinilai berdasarkan jumlah input (tenaga kerja, modal, energi, atau sumber daya lainnya) yang digunakan untuk mengirimkan barang dan jasa tersebut.

PT. ABC adalah salah satu perusahaan rotan di Jawa Barat yang hasil produksinya berupa *furniture*, *storage* dan keranjang dimana penjualannya sebesar 100% di ekspor ke luar negeri seperti ke Eropa, Asia, Amerika dan lain-lain. Perusahaan ini harus memenuhi semua target produksi yang telah disepakati antara perusahaan dan *buyers*. Penentuan target ini telah disepakati oleh kedua belah pihak pada saat penentuan business plan setiap tahunnya. Untuk memenuhi semua target tersebut pihak manajemen melakukan strategi dengan melibatkan seluruh karyawan. Pihak manajemen sering kali

melakukan diskusi dengan para karyawan mengenai tujuan yang perlu dilakukan. Kemudian pihak manajemen melakukan pemantauan terhadap kemajuan karyawannya.

Pengamatan awal dapat diketahui bahwa terdapat karyawan yang kerjanya belum optimal khususnya koordinator produksi yang harus terus dilakukan supervisi/pengawasan oleh atasannya karena terkadang kinerjanya mengalami naik turun/ tidak stabil. Hal ini disebabkan karena mereka merasa berada di zona nyaman dalam bekerjanya. Disamping itu terdapat pula karyawan yang kurang koordinasi antar divisi sehingga menyebabkan terhambatnya proses produksi. Hambatan ini terjadi karena kurangnya efektifitas dan efisiensi pada sumber daya manusia. Masalah-masalah yang terjadi di lapangan tersebut perlu penanganan yang baik karena akan mempengaruhi produksi yang telah disepakati dengan pihak *buyers*.

Di bawah ini adalah gambaran perkembangan produksi PT. ABC yang merupakan proksi dari produktivitas karyawannya.



Gb.1.1 Perkembangan Produksi Periode tahun 2017 sampai Juli 2022
(Dalam Milyaran Rupiah)
Sumber: data diolah, 2022

Pada gambar 1.1 terlihat kinerja keuangan PT. ABC selama 6 tahun 7 bulan dari tahun 2017 sampai Juli 2022 mengalami kenaikan. Pada tahun 2019 mencapai kenaikan tertinggi sebesar 23,54% dari tahun sebelumnya. Meskipun pada tahun 2019 sampai 2021 Indonesia bahkan dunia mengalami pandemi Covid 19, akan tetapi pandemi ini tidak berpengaruh terhadap penjualan pada PT. ABC dikarenakan buyers tetap berkomitmen dengan jumlah pesanan pada saat awal perjanjian dan permintaan pasar dari luar negeri masih meningkat mengingat produksi perabot rumah dari bahan baku rotan asal Indonesia ini harganya lebih murah dibandingkan bahan kayu sehingga disukai konsumen luar negeri. Kemudian pada tahun 2022 sampai bulan Juli 2022 PT. ABC sudah menjual produknya sekitar Rp 163,60 Milyar atau sekitar 54,5% dari target yang telah ditentukan sebesar Rp 300 Milyar.

Berdasarkan latar belakang ini maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Karyawan” studi pada PT. ABC. Adapun Identifikasi masalah dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi dan pengawasan terhadap produktivitas karyawan baik secara parsial maupun secara bersama-sama (simultan).

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penyusunan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Creswell (2019) adalah metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel dalam penelitian. Variabel-variabel ini diukur biasanya dengan instrumen-instrumen penelitian-sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur-prosedur statistik. Berdasarkan variabel-variabel yang diteliti, maka penelitian ini menggunakan metode penelitian verifikatif. Metode verifikatif menurut Muharto dan Arisandy (2016) yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji kebenaran suatu pengetahuan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah 1) Kuesioner, adalah alat pengumpulan data dengan menggunakan butir-butir pertanyaan yang harus diisi atau dijawab oleh responden atau orang yang akan diukur. Teknik skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert dari No. 1 sampai 4, seperti pada tabel 1 di bawah ini yang menyajikan pemberian kode untuk jawaban pertanyaan tertutup.

Tabel 1 Kode/kategori jawaban kuesioner

Jawaban	Kode
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Setuju (S)	3
Sangat Setuju (SS)	4

Sumber: Sugiyono, 2019

2) Observasi, menurut (Morissan, 2017) observasi atau pengamatan adalah kegiatan keseharian manusia dengan menggunakan panca indra sebagai alat bantu utamanya. 3) Dokumentasi, dimana teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan mengandalkan dokumen sebagai salah satu sumber data yang digunakan untuk melengkapi penelitian. Dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Profil PT. ABC dan Laporan Produksi dari tahun 2017- Juli 2022.

Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT ABC yang terdiri dari karyawan tetap 342 orang. Untuk mengukur besaran sampel yang akan diteliti, peneliti menggunakan rumus Slovin, dimana rumus ini mampu mengukur besaran sampel yang akan diteliti. Besaran sampel yang akan diteliti sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N.e^2 + 1}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Nilai kritis (batas kesalahan) yang diinginkan adalah 17 %.

Dari rumus diatas didapat angka sebagai berikut :

$$n = \frac{342}{342(0,175)^2 + 1} = 29,8 = 30$$

Dengan menggunakan rumus Slovin setelah pembulatan di dapat jumlah sampel yang akan dijadikan responden dalam penelitian ini sebanyak 30 responden. Adapun sampel diambil dari level supervisor, koordinator, mandor dan staf semua divisi. Tabel 2 di bawah ini merupakan kerangka responden berdasarkan tingkat hirarki kerangka populasi dalam struktur organisasi.

Tabel 2 Kerangka Responden

Noirarki Struktur Organisasi	umlah (Or
1. Supervisor, Koordinator tiap divisi	12
2. Staf tiap divisi	18
umlah	30

Sumber: data diolah, 2022

Penelitian menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik. Adapun pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linear berganda yang sesuai dengan paradigma yang mencerminkan hipotesis tersebut, model persamaan fungsi strukturalnya sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Produktivitas

α = Konstanta

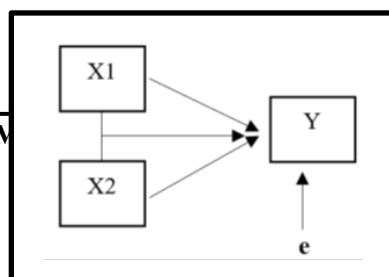
$b_{1,2}$ = Koefisien regresi

X_1 = Kompetensi

X_2 = Pengawasan

ε = error

Untuk menyelesaikan hipotesis dibuat model diagram jalur yang sedang diteliti, seperti gambar di bawah ini :



Gambar 1.2 Struktur Hubungan Variabel X1, X2

Keterangan:

Y : Produktivitas

X1 : Kompetensi

X2 : Pengawasan

ε : variabel lain yang mempengaruhi Y

Hasil dan Pembahasan

Deskriptif Data

A. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam pengujian deskripsi data ini peneliti mencoba untuk mengetahui gambaran atau kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Data dalam penelitian ini berasal dari data primer berupa kuesioner yang diajukan kepada karyawan. Pada bagian ini akan dideskripsikan dari data masing-masing informasi mengenai identitas diri mulai jenis kelamin, usia dan masa kerja. Berikut tabel hasil deskriptif data responden.

Tabel 3
Tabel Deskriptif data responden

No	Keterangan	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	Jenis Kelamin		
	Laki-Laki	26	80%
	Perempuan	6	20%
	Jumlah	30	100%
2	Usia		
	21-30	10	33,3%

	31-40	9	30,0%
	>40	11	36,7,0%
	Jumlah	30	100,0%
3	Masa Kerja		
	1 - 5 tahun	12	40,0%
	6 - 10 tahun	1	3,3%
	11 - 15 tahun	9	30,0%
	> 16 tahun	8	26,7%
	Jumlah	30	100%

Sumber: data diolah, 2022

Pada tabel di atas menggambarkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, sebagian besar responden adalah laki-laki atau sekitar 80%. Hal ini terkait dengan tingkat kesulitan dalam proses produksinya. Pada jenis produksi ini dibutuhkan tenaga yang cukup kuat untuk membuat rangka, finishing sehingga pekerja laki-laki lebih memenuhi standar produksinya dibandingkan pekerja perempuan. Dilihat dari segi usia menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia lebih dari 40 tahun yaitu berkisar 36,7% dan sebagian kecil responden berusia antara 31-40 tahun berkisar 30%. Dilihat dari segi lamanya bekerja, menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah bekerja antara 1- 5 tahun berkisar 40% dan sebagian kecil responden telah bekerja antara 6-10 tahun berkisar 3,3%.

B. Deskripsi Jawaban Responden

Berdasarkan hasil pengujian data kuesioner responden yang telah dilakukan peneliti dengan uji frekuensi data pada masing-masing variabel independent yaitu, kompensasi (X1) dan pengawasan (X2) serta variabel dependen yaitu produktivitas karyawan (Y) pada PT. ABC, data tersebut diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 30 karyawan yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Hasil pengolahan data dengan uji frekuensi tersebut telah dilakukan peneliti dengan menggunakan bantuan program SPSS 29.0.0. dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini.

Tabel 4 Hasil Uji Frekuensi Data Kuesioner Responden Variabel Kompensasi

Kompensasi	Sangat Setuju (4)		Setuju (3)		Tidak Setuju (2)		Sangat Tidak Setuju (1)	
	F	%	F	%	F	%	F	%
X1.1	0	0	27	90	2	10	0	0
X1.2	0	0	24	80	2	6,7	4	13,3
X1.3	0	0	18	60	6	20	6	20

Sumber: data diolah

Berdasarkan dari data pada tabel di atas hasil dari uji frekuensi data jawaban kuesioner responden yang berkaitan tentang variabel kompetensi (X1), bahwa pernyataan yang paling dominan direspon oleh responden terdapat pada item pernyataan X1.1 (kesesuaian pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan tujuan perusahaan) dengan yang menyatakan “Setuju” sebanyak 27 responden atau 90%, dan yang menyatakan “Tidak Setuju” sebanyak 2 responden atau 10%. Hal ini berarti karyawan setuju dengan pekerjaan yang sesuai dengan keterampilannya yang dapat mendukung tujuan perusahaan. Berikut di bawah ini hasil uji frekuensi variabel pengawasan:

Tabel 5 Hasil Uji Frekuensi Data Kuesioner Responden Variabel Pengawasan

Pengawasan	Sangat Setuju (4)		Setuju (3)		Tidak Setuju (2)		Sangat Tidak Setuju (1)	
	F	%	F	%	F	%	F	%

X2.1	1	3,3	28	93,3	1	3,3	0	0
X2.2	2	6,7	28	93,3	0	0	0	0
X2.3	1	3,3	28	93,3	1	3,3	0	0
X2.4	2	6,7	26	86,7	2	6,7	0	0

Sumber: dattat diolah, 2022

Berdasarkan dari data pada tabel diatas hasil dari uji frekuensi data jawaban kuesioner responden yang berkaitan tentang variabel pengawasan (X2), bahwa pernyataan yang paling dominan direspon oleh responden terdapat pada item pernyataan X2.2 (ketersediaan supervisi mengenai target capaian) dengan yang menyatakan “Sangat Setuju” sebanyak 2 responden atau 6,7%, dan yang menyatakan “Setuju” sebanyak 28 responden atau 93,3%. Hal ini berarti bahwa karyawan setuju dengan adanya supervisi/pengawasan untuk dapat mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan. Tanpa adanya pengawasan dari pihak manajer/atasan maka perencanaan yang telah ditetapkan akan sulit diterapkan oleh bawahan dengan baik.

Berikut hasil uji frekuensi untuk variabel produktivitas:

Tabel 6 Hasil Uji Frekuensi Data Kuesioner Responden Variabel Produktivitas

Produktivitas	Sangat Setuju (4)		Setuju (3)		Tidak Setuju (2)		Sangat Tidak Setuju (1)	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Y.1	3	10	26	86,7	1	3,3	0	0
Y.2	1	3,3	28	93,3	1	3,3	0	0
Y.3	1	3,3	28	93,3	1	3,3	0	0
Y.4	1	3,3	22	73,3	7	23,2	0	0
Y.5	3	10	27	90	0	0	0	0

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan dari data pada tabel diatas hasil dari uji frekuensi data jawaban kuesioner responden yang berkaitan tentang variabel produktivitas (Y), bahwa pernyataan yang paling dominan direspon oleh responden terdapat pada item pernyataan Y.5 (pekerjaan dapat meningkatkan keuntungan perusahaan) dengan yang menyatakan “Sangat Setuju” sebanyak 3 responden atau 10%, dan yang menyatakan “Setuju” sebanyak 27 responden atau 90%. Hal ini berarti bahwa karyawan setuju dimana pekerjaan yang diselesaikan mereka akan meningkatkan keuntungan perusahaan.

C. Pengujian Data

1. Uji Persyaratan Instrumen

Adapun pengujian yang dilakukan adalah uji validitas dan uji reliabilitas.

Hasil Uji validitas: Nilai r tabel dilihat pada tabel Nilai Koefisien Korelasi (r) dengan responden 30 adalah 0.361 (N-2). Pada output hasil nilai korelasi semua korelasi X1,X2 dan Y lebih besar dari r tabel 0,361 maka dapat disimpulkan bahwa semua angket pada variabel kompetensi (X1), Pengawasan (X2) dan Produktivitas (Y) tersebut dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas: r tabel untuk data tersebut adalah 0,361. Karena semua variabel $>$ dari 5 % maka dapat disimpulkan data tersebut adalah reliabel atau dapat dipercaya dan konsisten.

2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2018) untuk menentukan ketepatan model perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yaitu, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi. Semua data telah diuji asumsi klasik dan hasilnya masuk kriteria.

3. Uji Regresi Liner Berganda

Hasil perhitungan regresi linear berganda dengan program SPSS dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Regresi Liner Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficient	standardized Coefficient	
		B	Std. Error	Beta
1	(Constan	4,068	2,379	
	X1TTL	0,361	0,174	0,322
	X2TTL	0,588	0,195	0,469

a. Dependent Variable: Ytotal

Sumber: data diolah, 2022

Adapun rumus persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 4,068 + 0,361X_1 + 0,588 X_2$$

Dari persamaan regresi di atas, maka kesimpulan yang dapat dijelaskan adalah sebagai berikut :

- Nilai konstanta (α) sebesar 4,068 dengan tanda positif menyatakan bahwa apabila variabel X1 (kompetensi) dan X2 (pengawasan) dianggap konstan maka nilai Y (produktivitas karyawan) adalah 4,068.
- Nilai koefisien regresi variabel X1 (kompetensi) sebesar 0,361 dengan tanda positif menyatakan apabila jika tingkat kompetensi naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka produktivitas karyawan akan naik sebesar 0,361.
- Nilai koefisien regresi variabel X2 (pengawasan) sebesar 0,588 dengan tanda positif menyatakan apabila jika tingkat kompetensi naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka produktivitas karyawan akan naik sebesar 0,588.

4. Koefisien Determinasi

Bertujuan untuk mengukur seberapa besar presentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 8 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kompetensi, Penawasan Terhadap Produktivitas Karyawan

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson

1	,596 ^a	0,356	0,308	1,48767	1,212
Predictors: (Constant), X2TTL, X1TTL					
Dependent Variable: Ytotal					

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,596 artinya kompetensi dan pengawasan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 59,6% terhadap produktivitas karyawan, sedangkan sisanya sebesar 41,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

5. Uji Hipotesis

1) Hasil Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

Hipotesis yang diajukan adalah :

Ho : Kompetensi dan pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan

Ha : Kompetensi dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan

Tabel 9 Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	32,983	2	16,492	7,452
	Residual	59,755	27	2,213	
	Total	92,739	29		
a. Dependent Variable: Ytotal					
b. Predictors: (Constant), X2TTL, X1TTL					

Sumber: data diolah, 2022

Berpedoman pada $DF = N - k - 1$ diperoleh F_{tabel} atau $F_{0,05;27;2}$ yaitu sebesar 3,35 dan diperoleh F_{hitung} sebesar 7.452. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau $7,452 > 3,35$ dan nilai signigikan (sig) adalah sebesar $0,003 < 0,005$ yang artinya H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi (X1) dan pengawasan (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Nasruddin *et.all.* (2020) yang menyatakan bahwa kompetensi dan pengawasan berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan.

2) Hasil Uji t

Dari pengujian yang dilakukan peneliti dengan menggunakan bantuan program SPSS seri 29.0.0. Hipotesis

Ho = Kompetensi dan pengawasan tidak berpengaruh secara parsial signifikan terhadap produktivitas karyawan

Ha = Kompetensi dan pengawasan berpengaruh secara parsial signifikan terhadap produktivitas karyawan

Berikut hasil uji regresi linear berganda:

Tabel 10 Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Beta		
1	(Constant)	4,068		1,710	0,099
	X1TTL	0,361	0,322	2,076	0,048
	X2TTL	0,588	0,469	3,021	0,005

a. Dependent Variable: Ytotal

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan perbandingan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , diketahui t_{hitung} untuk variabel kompetensi (X1) adalah sebesar 2,076 dan nilai t_{tabel} (0,025:27) yaitu: 2,0518. Karena nilai t_{hitung} 2,076 > dari t_{tabel} 2,0518 dan nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,048 < probabilitas 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y).

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Ni Putu Christilian Pratiwi, *et, all.* (2022), Kurniawan Ari Wibisono, *et, all* (2022), Firman Eksan, *et, all* (2020), Nasruddin *et, All.* (2020) Udi Iswadi (2020), Putu Kartika, *et, all* (2019), yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan perbandingan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , diketahui t_{hitung} untuk variabel pengawasan (X2) adalah sebesar 3,021. Nilai t_{tabel} (0,025:27) yaitu: 2,0518. Karena nilai t_{hitung} 3,021 > dari t_{tabel} 2,0518 dan nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,005 < probabilitas 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas (Y).

Penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Rima Wulandari *et, all* (2021), Nasruddin *et,all.* (2020), Shalahuddin *et,all* (2020), yang menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kesimpulan

Dari data yang didapatkan dan analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini maka yang dapat disimpulkan adalah :

1. Hasil pengujian simultan menyatakan bahwa kompetensi dan pengawasan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini disebabkan karena perusahaan memberikan pekerjaan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki karyawan dan dalam pekerjaannya, atasan melakukan pengawasan supaya dapat mengurangi kesalahan yang terjadi.
2. Hasil pengujian secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner diketahui bahwa respon tertinggi terdapat pada butir pernyataan kesatu yang menyatakan bahwa kesesuaian pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan tujuan perusahaan, yang berarti bahwa pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sudah sesuai dengan tujuan perusahaan itu sendiri. Hal ini berarti karyawan setuju dengan pekerjaan yang sesuai dengan keterampilannya yang dapat mendukung tujuan perusahaan dan ini menjadi temuan penelitian.
3. Hasil pengujian secara parsial pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner diketahui bahwa respon tertinggi terdapat pada butir pernyataan kedua yang menyatakan bahwa ketersediaan supervisi mengenai target capaian. Hal ini berarti bahwa karyawan setuju dengan adanya supervise/pengawasan untuk dapat mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan. Variabel ini sangat signifikan berpengaruh terhadap produktivitas, yang membuktikan bahwa perusahaan melakukan pengawasan dengan baik, tanpa adanya pengawasan dari pihak manajer/atasan maka perencanaan yang telah ditetapkan akan sulit diterapkan oleh bawahan dengan baik. Variabel ini menjadi temuan dalam penelitian.
4. Hasil pengujian determinasi diperoleh nilai adjusted R square sebesar 0,308 artinya kompetensi dan pengawasan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 30,8% terhadap produktivitas karyawan, sedangkan sisanya sebesar 69,2% variabel produktivitas dikontibusi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd.Choliq (2020). Peran Pengawasan Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Pegawai. 20 Oktober. Dipublikasikan oleh: <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpkn-palu/baca-artikel/13454/Peran-Pengawasan-Dalam-Meningkatkan-Kedisiplinan-Kerja-Pegawai>. Html
- Daniel, B. A., Tulung, J. E., & Maramis, J. B. (2016). Eksplorasi Aspek Analisis Kredit Syariah. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(4).
- Creswell. John, W. (2019). *Research Design : Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Firman Eksan. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Astra International Daihatsu, Tbk Cibubur. *Jurnal Ekonomi dan Industri e-ISSN: 2656-3169* Volume 21, No.2, Mei-Agustus 2020.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Kansil, D. F., Tulung, J. E., & Pandowo, M. H. C. (2022). Antecedent Peer-To-Peer Lending Investment Intention In Manado. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 9(1). <https://doi.org/10.35794/jmbi.v9i2.42345>

- Kurniawan Ari Wibisono, Sugeng Supriono, Agusti Eviana Sari. (2022). *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*. Volume 2 Issue 1.
- Marsha N Sapfithri. (2022). Produktivitas Adalah: Pengertian dan Cara Menghitungnya. 8 September. Dipublikasikan oleh : <https://majoo.id/solusi/detail/produktivitas-adalah>.
- Muharto dan Ambarita Arisandy. (2016). *Metode Penelitian Sistem Informasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Morissan M. dkk. (2017). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Kencana.
- Nasrudin, Wiwik Wahyuni (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Xylo Indah Pratama Kabupaten Musi Rawas. *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK)*. Vol. 25, No. 3 Desember 2020. *Jurnal EMBA*. Vol.10 No.2 April 2022, Hal. 789-798.
- Ni Putu Christilian Pratiwi, Greis M. Sendow, Genita G. Lumintang. (2022). Pengaruh Kompetensi, Kemampuan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Meranti Jaya Indah Di Modinding.
- Putu Kartika, Khaerana. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo. *Jemma, Jurnal Of Economic, Management, And Accounting*. JEMMA, Volume 2 Nomor 2, September 2019 | 38.
- Rima Wulandari, Suwito, Zulfitri Syawaluddin Hasibuan, Evan Botung Daulay, Adi Kuncoro. (2021). Pengaruh Pengawasan, Komitmen Pegawai Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Tanjungbalai. *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen*, Vol.3 No.1 Febuari 2021.
- Safitri, A., Wismantari, T., Hermawati, V., & Bernarto, I. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Generasi Y (Kasus Pada Kementerian Perdagangan, Jakarta). *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*., 8(1). <https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i1.32315>
- Shalahuddin, Danang Alfian Saputra, Dedy Darmawan. (2020). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Kideco Jaya Agung. *At-Tadbir Jurnal Ilmiah Manajemen*. Vol. 4, No. 2, 2020, 143 – 151.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung
- Siagian Sondang. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RnD*. Bandung : Alfabet.
- Simplilearn. (2022). What is Productivity? How to Define and Measure It?. 17 Juni. Dipublikasikan oleh <https://www.simplilearn.com/what-is-productivity-and-how-to-define-and-measure-it-article>.
- Udi Iswadi. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Iss Cabang Cilegon. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 2, No.4, Juli 2020