

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Scancom Indonesia di Semarang

Ledy Nevira Anggraini
Universitas PGRI Semarang

Ira Setiawati
Universitas PGRI Semarang

Rita Meiriyanti
Universitas PGRI Semarang
Alamat: Jl. Sidodadi Timur No.24, Karangtempel, Kota Semarang
Korespondensi penulis: ledynevira@gmail.com

Abstract. *Problem factors that become obstacles in work productivity. The purpose of this study is to determine the effect of supervision, competence and work experience on work productivity at PT. Scancom New Zealand. The study sample was 156 respondents. The sampling technique used is saturated samples. The data analysis method uses multiple regression. The results of the study found that there was a significant influence of supervisory variables on work productivity, there was a significant influence of competency variables on work productivity and there was a significant influence of work experience variables on work productivity. As well as the results of the test of the three independent variables on the dependent variables that there is a significant influence between the three variables on the independent variables simultaneously (together). The results of the determination coefficient test obtained a value from the Adjusted R Square of 0.635 or 63.50% this can be interpreted to mean that Supervision, Competence and Work Experience can explain Work Productivity. While the remaining 36.50% was influenced by other variables that were not studied in this study.*

Keywords: *supervision, competence, work experience and work productivity*

Abstrak. Faktor masalah yang menjadi kendala dalam produktivitas kerja. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pengawasan, kompetensi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Scancom Indonesia. Sampel penelitian sebanyak 156 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Metode analisis data menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel pengawasan terhadap produktivitas kerja, terdapat pengaruh yang signifikan variabel kompetensi terhadap produktivitas kerja dan terdapat pengaruh yang signifikan variabel pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja. Serta hasil uji silmutan ketiga variabel independen terhadap variabel dependen bahwa ada pengaruh signifikan antara ketiga variabel terhadap variabel independen secara silmultan (bersama-sama). Hasil pengujian koefisiensi determinasi di peroleh nilai dari Adjusted R Square sebesar 0,635 atau 63,50% hal ini dapat diartikan bahwa Pengawasan, Kompetensi dan Pengalaman Kerja dapat menjelaskan

Produktivitas Kerja. Sedangkan sisanya 36,50% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: pengawasan, kompetensi, pengalaman kerja dan produktivitas kerja

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset bagi organisasi untuk mencapai tujuan dan kesuksesan. Hal ini berarti organisasi memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk menjalankan operasionalnya. Dengan demikian organisasi memerlukan tata kelola yang tepat untuk memberdayakan sumber daya manusia yang tersedia. Adanya peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat diperlukan sehingga para anggota dapat menjalankan tugas dan akhirnya dapat memperlancar serta mempercepat tercapainya tujuan organisasi. Permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan atau organisasi selama ini adalah rendahnya pengawasan dari atasan secara langsung kepada karyawan. Kemudian ditambah dengan tingkat rendah kompetensi serta pengalaman kerja dari karyawan. Terdapat kemacetan dalam target barang yang masuk ke gudang perusahaan karena pengontrolan barang karyawan sering melakukan kesalahan.

Produktivitas kerja karyawan pada PT.Scancam Indonesia terdapat kendala. Terjadi penurunan jumlah barang. Untuk melihat produktivitas dari karyawan tersebut bisa dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1
Data produktivitas karyawan pada PT.Scancam Indonesia di Semarang bulan Januari-September tahun 2022

No	Bulan	Jumlah seluruh karyawan	Jumlah barang jadi yang siap kirim per bulan
1	Januari	156	10.000 pcs
2	Febuari	156	10.000 pcs
3	Maret	156	10.000 pcs
4	April	156	10.000 pcs
5	Mei	156	10.000 pcs
6	Juni	156	9750 pcs
7	Juli	156	9600 pcs
8	Agustus	156	9600 pcs
9	September	156	9200 pcs

Sumber data : PT.Scancam Indonesia di Semarang bulan Januari-september 2022

Dapat dilihat dari tabel 1 tersebut rata-rata jumlah barang yang siap kirim karyawan dari bulan Januari-Mei stabil dengan jumlah 10.000 pcs/bulan. Penurunan sejak bulan Juni tahun 2022. Pada bulan Juni menurun menjadi 9750pcs, bulan Juli 9600 pcs, di bulan agustus ini memiliki jumlah yang sama yaitu 9600pcs, dan pada bulan September produktivitas karyawan yaitu 9200 pcs. Dari data diatas, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas dari karyawan yang ada dalam perusahaan mengalami penurunan.

Mengingat didalam PT.Scancom Indonesia sendiri banyak karyawan yang tergantikan karena kontrak masa kerja mereka sudah habis. Perusahaan ini tidak selalu mempertahankan karyawan yang lama bekerja di perusahaan melainkan membuka lowongan pekerjaan sehingga kendala di karyawan yang baru ternyata mereka kurang kompeten terhadap pekerjaan yang sedang mereka kerjakan sehingga dalam servis barang masuk ke dalam gudang PT.Scancom Indonesia di semarang terjadi beberapa kesalahan dan mengakibatkan barang tidak sesuai sehingga menghambat pengiriman.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas seseorang dalam bekerja adalah lama bekerja Nainggolan et al., (2012). seseorang dalam bekerja adalah lama bekerja. Semakin lama masa kerja seorang tenaga kerja seharusnya keterampilan dan kemampuan melakukan pekerjaan semakin meningkat. Pengalaman yang diperoleh seseorang akan membantu dalam memberikan pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya.

Menurut peneliti Nasruddin & Wahyuni (2020), Murnawantika (2014), Putra, (2018), Ayu et al (2022) menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Karyawan dalam bekerja membutuhkan pengawasan agar mampu lebih teliti dan terarah dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun menurut Latifah & Haryani (2016), Leihitu et al.(2022) hasil dari penelitian menunjukkan pengawasan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Menurut peneliti dari Nuryanto et al.,(2017), (Eka Nofriyanti, 2019), menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Namun tidak sejalan dengan hasil dari peneliti Fila Agustina, Fridayana Yudiaatmaja (2020) yang menyatakan kompetensi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Menurut peneliti Sulaeman Ardika, (2014), Erwin & Rosnaida (2021) bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas

kerja. Namun menurut peneliti Sumantika et al (2021) menyatakan pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

KAJIAN TEORITIS

1. Pengawasan

Pengawasan mempunyai arti penting bagi setiap perusahaan. Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif), sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Meski demikian pengawasan hanyalah sebagai alat, karena itu pelaksanaan pengawasan haruslah untuk mempermudah tercapainya tujuan. Menurut Putra, (2018) pengawasan adalah proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin supaya semua pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya

Tipe Tipe Pengawasan

Menurut Harun (2020) adapun tipe - tipe pengawasan sebagai berikut :

- a. Pengawasan pendahuluan (feed forward control) atau steering control.
- b. Pengawasan secara bersamaan (coccurrentn control) sering disebut pengawasan ya– tidak
- c. Pengawasan umpan balik (feed back control) atau past action control yaitu pengawasan yang dilakukan mengukur hasil dari suatu kegiatan yang telah selesai

Indikator Pengawasan

Menurut Handoko dalam Latif et al., (2020) Pengawasan dapat diukur dari indikator sebagai berikut :

- Integrasi
- Objektif
- Akurat
- Tepat waktu
- Fleksibel

2. Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2017). Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan (Triastuti, 2019).

Indikator Kompetensi

Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi menurut (Ariyani et al., 2018) sebagai berikut:

- Pengetahuan (knowledge)
- Pemahaman (understanding)
- Keterampilan
- Nilai (value)
- Sikap (attitude)
- Minat (interest)

3. Pengalaman Kerja

Dalam rangka penempatan karyawan seorang manajer perlu mempertimbangkan beberapa faktor yang mungkin dapat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Salah satu faktor yang perlu dipertimbangkan adalah pengalaman kerja. Menurut Marwansyah & Kurniasari (2014) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya. Menurut Wicaksana (2016) orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Menurut Sulaeman Ardika (2014) pengalaman penting artinya dalam proses seleksi pegawai.

Indikator Pengalaman kerja

Menurut (Sartika, 2014) yaitu :

- Lama waktu/ masa bekerja, Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
- Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.
- Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

4. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja karyawan adalah hasil keluaran (output) yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas barang, berdasarkan waktu dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain mental dan kemampuan fisik karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan, motivasi kerja karyawan, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan atau gaji, kecanggihan teknologi yang digunakan, kesempatan berprestasi.

Menurut Tohardi (2017) produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini.

Faktor – Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan

Terdapat banyak teori yang memuat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu peneliti akan mengutip beberapa teori mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Menurut Simanjuntak (2017), faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, yaitu :

- Pelatihan
- Mental dan kemampuan fisik karyawan
- Hubungan antara atasan dan bawahan

Indikator produktivitas kerja karyawan

Produktivitas yang meningkat akan memudahkan perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan dengan baik produktivitas kerja karyawan. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan meningkat atau tidak diperlukan penilaian produktivitas. Penilaian produktivitas dapat dilakukan dengan melihat beberapa indikator. Menurut (Sutrisno, 2017), indikator produktivitas antara lain :

- Kemampuan
- Meningkatkan hasil yang dicapai
- Semangat kerja
- Pengembangan diri
- Mutu
- Efisiensi

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016) jenis dsari penelitian ini dapat diartikan sebagai jenis penelitian yang berlandaskan pada populasi dan sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan. Jenis penelitian kuantitatif digunakan karena dalam penelitian ini data yang digunakan dinyatakan dalam angka dan di analisis dengan teknik statistik. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan dari PT.Scancom Indonesia yang berada di Semarang dengan jumlah 156 orang dengan menggunakan Teknik sampling jenuh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Analisis validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat validitas atau kesahihan suatu instrumen (Arikunto, 2016). Uji Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur itu valid atau sah:

Tabel 2
Pengujian Validitas Variabel Penelitian

No.	r hitung	r tabel (df=156-2=154)	Kriteria
Pengawasan (X₁)			
1	0,570	0,1572	Valid
2	0,448	0,1572	Valid
3	0,611	0,1572	Valid
4	0,466	0,1572	Valid
5	0,525	0,1572	Valid
6	0,469	0,1572	Valid
7	0,500	0,1572	Valid
8	0,617	0,1572	Valid
9	0,486	0,1572	Valid
10	0,500	0,1572	Valid
Kompetensi (X₂)			
1	0,668	0,1572	Valid
2	0,484	0,1572	Valid
3	0,611	0,1572	Valid
4	0,573	0,1572	Valid
5	0,469	0,1572	Valid
6	0,458	0,1572	Valid
7	0,630	0,1572	Valid
8	0,557	0,1572	Valid
9	0,535	0,1572	Valid
10	0,663	0,1572	Valid
Pengalaman Kerja (X₃)			
1	0,684	0,1572	Valid
2	0,554	0,1572	Valid
3	0,610	0,1572	Valid
4	0,603	0,1572	Valid
5	0,644	0,1572	Valid
6	0,654	0,1572	Valid
Produktivitas Kerja (Y)			
1	0,534	0,1572	Valid
2	0,547	0,1572	Valid
3	0,495	0,1572	Valid
4	0,510	0,1572	Valid
5	0,481	0,1572	Valid
6	0,552	0,1572	Valid
7	0,449	0,1572	Valid
8	0,527	0,1572	Valid
9	0,441	0,1572	Valid
10	0,585	0,1572	Valid
11	0,479	0,1572	Valid
12	0,626	0,1572	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 2 pengujian validitas pada variabel pengawasan, kompetensi, pengalaman kerja dan produktivitas kerja di atas karena r hitung $>$ r tabel, maka semua instrumen (item pertanyaan/indikator) dinyatakan valid, sehingga layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauhmana variabel memberikan hasil yang reliabel, atau dapat dikatakan untuk menunjukkan adanya kesesuaian antara sesuatu yang diukur dengan jenis alat pengukur yang dipakai. Dalam pengujian reliabilitas ini menggunakan rumus alpha Cronbach (Arikunto, 2016). Pengambilan keputusan dari uji reliabilitas menurut Imam Ghozali (2016) menyatakan bahwa :

Tabel 3
Pengujian Reliabilitas Variabel-variabel Penelitian

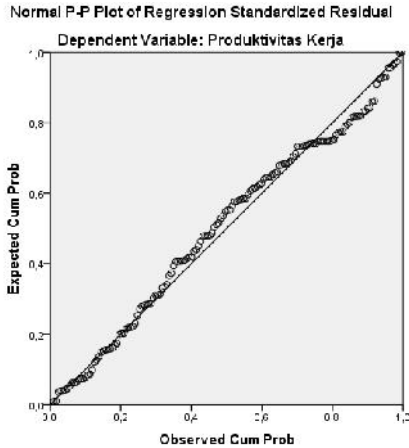
No.	Variabel	Alpha Hitung	Alpha Cronbach	Kriteria
1	Pengawasan (X_1)	0,696	0,6	Reliabel
2	Kompetensi (X_2)	0,761	0,6	Reliabel
3	Pengalaman Kerja (X_3)	0,683	0,6	Reliabel
5	Produktivitas Kerja (Y)	0,751	0,6	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Pada pengujian reliabilitas pada Tabel 3 di atas, baik variabel Pengawasan, Kompetensi, Pengalaman Kerja dan Produktivitas Kerja dikatakan reliabel, sehingga variabel-variabel penelitian di atas layak diujikan ke pengujian hipotesis selanjutnya.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2016).



Gambar 1

Grafik Normal Plot

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Dalam grafik normalitas plot terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal, maka data penelitian berdistribusi normal, sehingga layak untuk menggunakan model regresi pertama penelitian ini.

Disamping analisis menggunakan grafik normal p-plot, uji normalitas dapat pula menggunakan uji kolmogorov smirnov dengan tampilan sebagai berikut :

Tabel 4
Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		156
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,21672268
Most Extreme Differences	Absolute	,065
	Positive	,065
	Negative	-,058
Kolmogorov-Smirnov Z		,809
Asymp. Sig. (2-tailed)		,530

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari tabel 4 diatas menunjukkan bahwa nilai Z hitung kolmogorov smirnov sebesar $0,809 < Z \text{ tabel } (1,96)$ dan nilai probabilitas sebesar $0,530 >$ taraf signifikansi 5% atau 0,05 sehingga data penelitian berdistribusi normal.

d. Uji Multikolinieritas

Untuk mengetahui adanya gejala multikolinieritas dalam penelitian ini, maka dapat dilakukan dengan melihat angka tolerance (R^2) dan VIF ($\frac{1}{Tolerance}$). Dimana bila nilai VIF yang diperoleh > 10 berarti terdapat gejala multikolinieritas dan sebaliknya bila diperoleh nilai VIF < 10 berarti tidak terdapat gejala multikolinieritas (Ghozali, 2016). Hasil pengujian uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5
Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.843	.214		3.934	.000		
	Pengawasan	.200	.078	.203	2.563	.011	.375	2.668
	Kompetensi	.380	.069	.415	5.473	.000	.409	2.442
	Pengalaman Kerja	.223	.065	.266	3.430	.001	.392	2.550

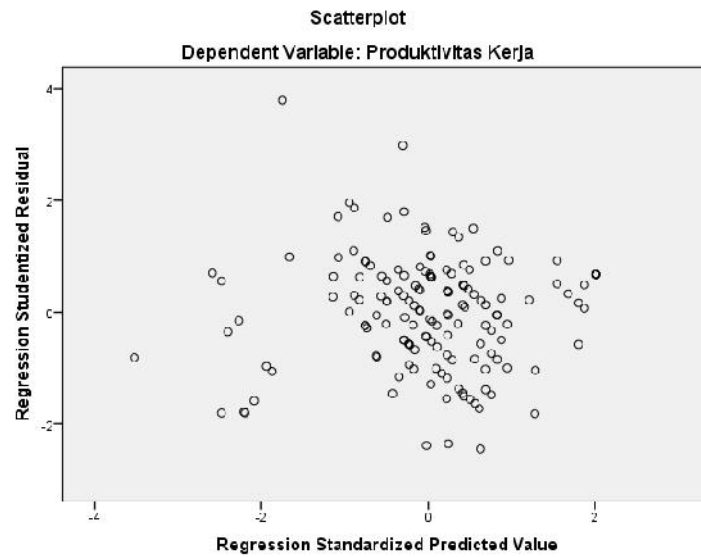
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Dari Tabel 5 atas diperoleh angka VIF yaitu kurang dari 10 yaitu untuk variabel Pengawasan (X_1) sebesar 2,668 dan nilai tolerance sebesar 0,375; VIF untuk variabel Kompetensi (X_2) sebesar 2,442 dan nilai tolerance sebesar 0,409 dan VIF untuk variabel Pengalaman Kerja (X_3) sebesar 2,550 dan nilai tolerance sebesar 0,392. Hal ini berarti tidak terdapat asumsi multikolinieritas dalam model regresi pada penelitian ini.

e. Uji Heteroskedastisitas

Melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y-prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-*studentized* (Ghozali, 2016).



Gambar 2

Grafik Scatter Plot

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Melihat gambar 2 di atas terlihat tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka *tidak terjadi asumsi heteroskedastisitas*. Hal ini mengindikasikan bahwa penelitian ini tidak terjadi gangguan asumsi heteroskedastisitas, sehingga penelitian ini dapat dibuktikan kebenarannya secara ilmiah.

Disamping analisis menggunakan grafik scatterplot, uji heteroskedastisitas dapat pula menggunakan uji glejser dengan tampilan sebagai berikut :

Tabel 6
Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.436	.129		3.366	.001
Pengawasan	-.057	.047	-.158	-1.216	.226
Kompetensi	.037	.042	.108	.873	.384
Pengalaman Kerja	-.042	.039	-.135	-1.068	.287

a. Dependent Variable: Abs.Ut

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Dari tabel 6 diatas menunjukkan bahwa nilai sign. Atau probabilitas lebih besar dari taraf signifikansi 5% atau 0,05 sehingga data penelitian tidak ada gangguan heteroskedastisitas.

f. Uji Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya dapat dilihat pada tabel berikut in:

Tabel 7
Pengujian Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.843	.214		3.934	.000		
Pengawasan	.200	.078	.203	2.563	.011	.375	2.668
Kompetensi	.380	.069	.415	5.473	.000	.409	2.442
Pengalaman Kerja	.223	.065	.266	3.430	.001	.392	2.550

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data yang diolah, 2023

Dari Tabel 7 di atas, didapatkan persamaan garis linier berganda (dilihat dari *standardized coefficient*) didapatkan

$$Y = 0,843 + 0,200 X_1 + 0,380 X_2 + 0,223 X_3$$

Berdasarkan persamaan di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja yaitu Kompetensi (X₂) dengan koefisien regresi sebesar 0,380. Faktor kedua yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja yaitu Pengalaman Kerja (X₃) dengan koefisien regresi sebesar 0,223. Faktor ketiga yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja yaitu Pengawasan (X₁) dengan koefisien regresi sebesar 0,200. Dilihat dari Tabel 7 dapat diartikan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 0,843 artinya apabila semua variabel bebas (pengawasan, kompetensi dan pengalaman kerja) bernilai nol, maka variabel terikat (produktivitas kerja) akan mengalami kenaikan.
2. Koefisien regresi variable pengawasan terhadap produktivitas kerja sebesar 0,200 artinya semakin baik persepsi karyawan dalam menanggapi indikator-indikator Pengawasan, maka akan diikuti peningkatan produktivitas kerja.

3. Koefisien regresi variable kompetensi terhadap produktivitas kerja sebesar 0,380 artinya apabila persepsi karyawan dalam menanggapi indikator-indikator kompetensi, maka akan diikuti peningkatan produktivitas kerja.
4. Koefisien regresi variable pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 0,223 artinya apabila persepsi karyawan dalam menanggapi indikator-indikator pengalaman kerja, maka akan diikuti peningkatan produktivitas kerja.

g. Pengujian Hipotesis dengan Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas secara individu (*parsial*) dalam menerangkan variabel terikatnya (produktivitas kerja). Dari hasil penelitian dapat dilihat nilai pengujian hipotesis pada tabel berikut ini :

Tabel 8
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,043	,214		3,934	,000		
	Pengawasan	,200	,078	,203	2,563	,011	,375	2,688
	Kompetensi	,380	,069	,415	5,473	,000	,409	2,442
	Pengalaman Kerja	,223	,065	,268	3,430	,001	,392	2,550

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2023

1. Uji Pengaruh Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja
Berdasarkan Tabel 8 di atas didapatkan angka t-hitung Pengawasan (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 2,563 dan angka probabilitas sebesar $0,011 < \text{taraf signifikansi } \alpha = 5\% (0,05)$; berarti secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang signifikan Pengawasan (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y).
2. Uji Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja
Berdasarkan Tabel 4.16 di atas didapatkan angka t-hitung Kompetensi (X_2) terhadap Pengalaman Kerja (Y_2) sebesar 5,473 dan angka probabilitas sebesar $0,000 < \text{taraf signifikansi } \alpha = 5\% (0,05)$; berarti secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang signifikan Kompetensi (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y).
3. Uji Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja
Berdasarkan Tabel 4.16 di atas didapatkan angka t-hitung Pengalaman Kerja (X_3) terhadap Pengalaman Kerja (Y_2) sebesar 3,430 dan angka probabilitas sebesar $0,001$

< taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ (0,05); berarti secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang signifikan Pengalaman Kerja (X_3) terhadap Produktivitas Kerja (Y).

h. Pengujian Hipotesis (Uji F)

Uji F (Anova) digunakan untuk menganalisis pengaruh secara bersama-sama (simultan) antara variabel bebas : Pengawasan (X_1), Kompetensi (X_2) dan Pengalaman Kerja (X_3) terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Tabel 9
 Pengujian Output Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.060	3	4.353	90.892	.000 ^b
	Residual	7.280	152	.048		
	Total	20.340	155			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
 b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Kompetensi, Pengawasan

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2023

Dari hasil pengujian dengan SPSS didapatkan angka F hitung antara Pengawasan (X_1), Kompetensi (X_2) dan Pengalaman Kerja (X_3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) secara simultan sebesar 90,892 dan nilai probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan taraf signifikansi 5% atau 0,05; sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara Pengawasan (X_1), Kompetensi (X_2) dan Pengalaman Kerja (X_3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) secara simultan (bersama-sama).

i. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model pada variabel bebas (X) dalam menerangkan variasi variabel terikat (Y).

Tabel 10
 Output Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801 ^a	.642	.635	.21885

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Kompetensi, Pengawasan
 b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2023

Dari Tabel 10 hasil uji regresi didapatkan angka koefisien determinasi berganda (Adjusted R Square) sebesar 0,635. Hal ini berarti bahwa sebesar 63,50% dapat dijelaskan oleh variabel Pengawasan (X1), Kompetensi (X2) dan Pengalaman Kerja (X3) dapat menjelaskan Produktivitas Kerja (Y). Sedangkan sisanya ($100\% - 63,50\% = 36,50\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain di luar variabel yang diteliti.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja. Angka signifikan ini mengindikasikan bahwa semakin baik pengawasan kerja yang dilakukan perusahaan kepada karyawan, maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja. Sebaliknya, semakin tidak baik pengawasan yang dilakukan perusahaan kepada karyawan, maka akan semakin menurunkan produktivitas kerja. Perusahaan harus melakukan pengukuran dilakukan dengan berulang-ulang, Peran pengawasan harus di tingkatkan untuk memberikan tindakan koreksi memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi sebelumnya. Perusahaan harus mengoptimalkan dalam hal pengawasan terhadap karyawan supaya hasil kerja karyawan semakin berkualitas sehingga barang yang di hasilkan juga akan memenuhi target.

Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan yang dilakukan oleh Mayasari (2017) dan Usman (2019) dengan hasil menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

2. Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap produktivitas kerja. Angka signifikan ini mengindikasikan bahwa semakin baik kompetensi karyawan, maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja. sebaliknya, semakin buruk kompetensi karyawan, maka akan semakin menurunkan produktivitas kerja. karyawan harus mampu melaksanakan rencana kerja, sedangkan yang perlu ditingkatkan yaitu karyawan harus bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan yang dilakukan oleh Abubakar Tackbir (2018); Mulyadi (2010) menemukan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

3. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja. Angka signifikan ini mengindikasikan bahwa semakin baik pengalaman kerja karyawan, maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja. Sebaliknya, semakin rendah pengalaman kerja karyawan, maka akan semakin menurunkan produktivitas kerja. Perusahaan perlu memperhatikan kurangnya pengalaman karyawan sering kali tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, yang perlu ditingkatkan perusahaan yaitu karyawan bekerja sesuai prosedur yang berlaku.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh (Sulaeman Ardika, 2014) menemukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

SIMPULAN dan SARAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja.
4. Terdapat pengaruh secara bersama-sama antara pengawasan, kompetensi, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Saran

Saran-saran penelitian ini antara lain :

- Bagi perusahaan

Hal-hal yang perlu ditingkatkan dalam hal Pengawasan antara lain mempertahankan pengukuran dilakukan dengan berulang-ulang, perlu dioptimalkan peran pengawasan memberikan tindakan koreksi untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi sebelumnya. Pihak pimpinan untuk memperhatikan Kompetensi dengan

mempertahankan karyawan yang mampu melaksanakan rencana kerja. Yang perlu diperhatikan yaitu kurangnya pengalaman karyawan sering kali tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik menjadi kendala sehingga pekerjaan tidak terselesaikan dengan tepat waktu.

- Penelitian selanjutnya

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan, kompetensi dan pengalaman kerja merupakan beberapa variabel independent yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Sehingga penelitian selanjutnya yang ingin menguji produktivitas kerja karyawan kemungkinan akan lebih bisa mengembangkan dengan mencari variabel-variabel yang tidak digunakan dalam penelitian ini, seperti disiplin kerja, teknologi & lingkungan kerja, usia, dan upah.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariyani, L., Andini, R., & Santoso, E. B. (2018). Pengaruh EPS, CR, DER Dan PBV Terhadap Harga Saham Dengan Kebijakan Dividen Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI Tahun 2011-2015). *Journal of Accounting*, 4(4), 1–20.
- Ayu, I. G., Galuh, M., & Anindita, P. (2022). Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV . Pewarsa Ary Di. 2(3), 617–627.
- Eka Nofriyanti, A. K. (2019). Pengaruh Kompetensi Pegawai, Budaya Organisasi, Disiplin Pegawai, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Economic Education Analysis Journal*, 2(1), 18–23. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v8i3.35005>
- Erwin, & Rosnaida. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kepuasan Kerja Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PDAM Tirta Kualo Kota Tanjung Balai. *Jurnal Manajemen, Ekonomi Sains*, 2(2), 78–88.
- Fila Agustina, Fridayana Yudiaatmaja, N. N. Y. (2020). Terhadap Produktivitas Kerja. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja, 4(1), 17–27.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Vol. 8)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harun, U. B. (2020). Manajemen Pengawasan Pembelajaran Bahasa Arab Berdasarkan Perspektif George Robbert Terry. *Konferensi Nasional Bahasa Arab VI (KONASBARA)*, 676–694.
- Latif, A., Ajuna, L. H., & Lahay, O. F. (2020). Pengaruh Tipe Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Gorontalo. *Al-Buhuts e-Journal*, 16(1), 186–201.
- Latifah, U., & Haryani, S. (2016). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Pengecoran Alumunium “Sp” Yogyakarta. *Telaah Bisnis*, 15(2), 95–104. <https://doi.org/10.35917/tb.v15i2.23>
- Leihitu, K. F., Kalangi, J. A. F., & Rogahang, J. J. (2022). Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tigaraksa Satria, Tbk Manado. *Productivity*, 3(1), 61–66. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/37991>
- Marwansyah, S., & Kurniasari, R. (2014). Analisis Non Performing Loan Terhadap Return on Asset Pada Bank Mandiri Periode 2007-2012. *Jurnal Moneter Bina Sarana Informatika*, 1(1), 71–72.
- Murnawantika, D. (2014). Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Putra Kaltim Di Samarinda. *Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(4), 614–628.

- Nainggolan, D., de Vente, J., Boix-Fayos, C., Termansen, M., Hubacek, K., & Reed, M. S. (2012). Afforestation, agricultural abandonment and intensification: Competing trajectories in semi-arid Mediterranean agro-ecosystems. *Agriculture, Ecosystems and Environment*, 159, 90–104. <https://doi.org/10.1016/j.agee.2012.06.023>
- Nasruddin, N., & Wahyuni, W. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Xylo Indah Pratama Kabupaten Musi Rawas. *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK)*, 25(3), 179–193. <https://doi.org/10.32767/jurmek.v25i3.1133>
- Nuryanto, Enggok, M. S., & Abdurrahman, A. (2017). Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Satui. *Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, 1(1), 83–96.
- Putra, A. R. (2018). Pengawasan Dan Koordinasi Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *AKUNTABILITAS: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Ekonomi*, 10(2), 12–24. <https://doi.org/10.35457/akuntabilitas.v10i2.305>
- Sartika, A. (2014). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Palu. *Katalogis*, 3(1), 54–65.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan r&d*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sulaeman Ardika. (2014). Pengaruh Upah Dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang. *Trikonomika*, 13(1), 91–100.
- Sumantika, E., Mukminin, A., & Badar, M. (2021). Pengaruh Keterampilan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Kain Tenun Nurmantika Kota Bima). *Jurnal Pendidikan Sosiologi*, 4(1), hal. 10-26.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Wibowo, N. E. (2017). Pengaruh Brand Awareness Terhadap Keputusan Pembelian (Studi Kasus Pada Yellow Truck Cabang Sunda Bandung Tahun 2017) the Influence of Brand Awareness Toward Purchasing Decision (Study Case At Yellow Truck Branch Sunda Bandung). *Proceeding of Applied Science*, 3(2), 230. www.bisnis-jabar.com,2017
- Wicaksana, A. (2016a). No Title No Title No Title. <https://Medium.Com/.https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>