



## PENGARUH PENGAWASAN DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA (Pada Karyawan UPTD Pengelolaan Pendapatan Daerah di Kabupaten Padang Pariaman)

**Kartini<sup>a</sup>, Dedi Mardianto<sup>b</sup>, Rahmad Rafikar T<sup>c</sup>**

<sup>a</sup> Program Studi Manajemen, [kartinitume@yahoo.com](mailto:kartinitume@yahoo.com), Universitas Sumatera Barat

<sup>b</sup> Program Studi Manajemen, [dedimardianto91@gmail.com](mailto:dedimardianto91@gmail.com), Universitas Sumatera Barat

<sup>c</sup> Program Studi Manajemen, [rahmadrafikart@gmail.com](mailto:rahmadrafikart@gmail.com), Universitas Sumatera Barat

### ABSTRAK

Work productivity refers to the relationship between work output and the time required by an employee to produce a product or service. Productivity is a commonly used measure, and an organization cannot thrive if its employees' work productivity does not improve, especially in the face of increasing competition. This study aims to analyze the influence of supervision and financial compensation on work productivity among employees of the Regional Revenue Management Agency (UPTD) in Padang Pariaman Regency. The research sample consists of all employees of UPTD PPD in Padang Pariaman Regency. The data analysis methods employed in this study include descriptive analysis and multiple linear regression analysis. Based on the multiple regression analysis, the following equation was obtained:  $Y = -3.892 + 0.435 X_1 + 0.625 X_2$ . The results of the study indicate that, individually, supervision ( $X_1$ ) with a significance value of  $t$  (0.001) and financial compensation ( $X_2$ ) with a significance value of  $t$  (0.000) have a significant effect on work productivity ( $Y$ ). Furthermore, both supervision and financial compensation, when considered simultaneously, significantly influence work productivity, as evidenced by an obtained calculated  $F$ -value of 100.694 with a significance level of 5% ( $0.000 < 0.05$ ). The coefficient of determination ( $R^2$ ) is found to be 87.30%, indicating that the variables included in the study account for this percentage of the total variance, while the remaining 12.70% is influenced by other factors not examined in this research. Based on the findings, it can be concluded that supervision and financial compensation have a significant impact on improving employee work productivity. Therefore, it is crucial for organizational leaders to pay attention to these factors in order to enhance productivity.

**Kata Kunci:** work productivity, supervision, compensation

### Abstrak

Produktivitas kerja merujuk pada hubungan antara hasil kerja yang dihasilkan dan waktu yang dibutuhkan oleh seorang tenaga kerja untuk menghasilkan produk atau jasa. Produktivitas merupakan salah satu indikator yang sering digunakan dalam pengukuran kinerja organisasi. Kinerja suatu organisasi tidak akan berkembang jika produktivitas kerja karyawan tidak meningkat, terutama di tengah persaingan yang semakin ketat. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh pengawasan dan kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan di UPTD Pengelolaan Pendapatan Daerah di Kabupaten Padang Pariaman. Sampel penelitian ini terdiri dari seluruh pegawai UPTD PPD Kabupaten Padang Pariaman. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, diperoleh persamaan  $Y = -3,892 + 0,435 X_1 + 0,625 X_2$ . Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel pengawasan ( $X_1$ ) dengan nilai signifikansi  $t$  (0,001) dan kompensasi finansial ( $X_2$ ) dengan nilai signifikansi  $t$  (0,000) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ). Secara keseluruhan, variabel pengawasan dan kompensasi finansial secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan nilai  $f$  hitung sebesar 100,694 dan tingkat signifikansi 5% ( $0,000 < 0,05$ ). Uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa  $R^2$  sebesar 87,30%, sementara sisanya sebesar 12,70% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa pengawasan dan kompensasi finansial berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi pimpinan organisasi untuk memperhatikan kedua faktor tersebut guna meningkatkan produktivitas.

**Keywords:** produktivitas kerja, pengawasan, kompensasi.

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memainkan peran yang penting dalam sebuah institusi karena tenaga kerja yang profesional memungkinkan perusahaan untuk mencapai kinerja maksimal dan berjalan dengan efektif. Mengingat pentingnya peran tenaga kerja sebagai sumber daya manusia dalam proses produksi, diharapkan agar karyawan dapat bekerja dengan produktifitas dan profesionalitas yang lebih tinggi.

Dalam pandangan Dessler (sebagaimana dikutip oleh Zulkarnaen, W., dan Sofyan, Y., 2018), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik yang terkait dengan pengelolaan aspek "orang" atau sumber daya manusia dalam manajemen, termasuk dalam hal perekrutan, seleksi, pelatihan, penghargaan, dan evaluasi. MSDM juga penting dalam menjalin hubungan interpersonal antara manajemen dan karyawan mereka. Seiring dengan perkembangan manajemen di era ini, strategi MSDM telah menjadi semakin signifikan dalam menghadapi tantangan pembangunan masyarakat dan untuk mencapai keunggulan manajerial dalam bisnis. Oleh karena itu, peraturan terkait keberadaan sumber daya manusia sebagai karyawan dalam perusahaan perlu diperhatikan karena dapat mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan.

Karyawan merupakan aset utama dalam suatu institusi atau organisasi yang berperan sebagai perencana dan pelaku aktif dalam setiap kegiatan organisasi. Dari perspektif psikologi, pegawai adalah tenaga kerja yang memiliki pemikiran, dorongan emosional, keinginan, kebutuhan status, latar belakang pendidikan, usia, dan jenis kelamin yang beragam dan membawa berbagai karakteristik tersebut ke dalam suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan tidak hanya ditentukan oleh kualitas SDM, tetapi juga oleh fasilitas yang mendukung operasional organisasi itu sendiri.

Kantor UPTD Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Padang Pariaman merupakan bagian dari Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Barat dan merupakan organisasi pemerintah yang bertugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang pendapatan daerah. Untuk menjalankan tugas-tugas tersebut dengan baik, organisasi perlu memiliki produktivitas kerja pegawai yang tinggi dengan memperhatikan faktor-faktor seperti disiplin, motivasi, dan semangat kerja para pegawai. Sebagai pegawai, setiap tindakan dan perilaku harus sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh peneliti di lapangan mengenai pengawasan, ditemukan bahwa pengawasan kerja di perusahaan tersebut masih belum memadai. Oleh karena itu, pihak perusahaan sebaiknya mengambil tindakan serius dalam mengevaluasi kinerja para atasan yang bertanggung jawab atas pengawasan karyawan, guna mencegah terjadinya hal-hal yang merugikan baik bagi karyawan maupun perusahaan. Dalam hal ini, perusahaan perlu meningkatkan efektivitas pengawasan terhadap karyawan, mengingat setiap karyawan memiliki tantangan dalam menjalankan tugasnya. Jika pengawasan tidak efektif, maka kemungkinan terjadinya kesalahan dalam pekerjaan menjadi lebih besar. Oleh karena itu, atasan diwajibkan memberikan arahan dan menjadi tempat bagi karyawan untuk bertanya dan mendapatkan solusi ketika menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.

Penurunan produktivitas kerja karyawan mungkin disebabkan oleh kurangnya semangat dan antusiasme dalam bekerja. Untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja, perusahaan perlu memberikan kompensasi finansial kepada karyawan sebagai bentuk imbalan yang dapat meningkatkan semangat dan antusiasme dalam bekerja. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor internal perusahaan. Salah satu faktor internal yang berasal dari karyawan sendiri adalah kedisiplinan. Semakin disiplin karyawan, maka produktivitas kerja dan kinerja perusahaan akan semakin tinggi. Sebaliknya, tanpa kedisiplinan yang baik, perusahaan sulit mencapai hasil yang optimal. Keterlambatan dan keluar kantor pada jam kerja dapat memberikan dampak negatif bagi perusahaan, seperti sering terjadi keterlambatan dalam penyelesaian tugas dan pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kedisiplinan kerja untuk mencapai produktivitas yang tinggi.

Menurut Hasibuan (2015), disiplin kerja mengacu pada penghormatan, kepatuhan, dan pelaksanaan sepenuhnya terhadap perjanjian, peraturan yang telah ditetapkan, dan perintah atasan di dalam suatu organisasi. Hal ini sesuai dengan peraturan pemerintah Republik Indonesia nomor 53 tahun 2010 mengenai disiplin pegawai negeri sipil, di mana pegawai negeri sipil diharapkan untuk mematuhi kewajiban dan menghindari pelanggaran yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan, dan jika melanggar, akan dikenakan hukuman disiplin.

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan, pimpinan dapat melakukan pengawasan secara langsung maupun tidak langsung. Pengawasan langsung dapat dilakukan melalui observasi di tempat kerja dan memberikan laporan tertulis maupun lisan. Pengawasan juga mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih hati-hati karena adanya evaluasi yang dilakukan oleh pimpinan, terutama dalam pengawasan langsung. Pengawasan merupakan proses untuk memastikan bahwa tujuan organisasi dan manajemen dapat

tercapai, dengan cara menjalankan kegiatan sesuai rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Siagian (2016:125), pengawasan adalah upaya sadar dan sistematis untuk memastikan bahwa semua tindakan operasional yang dilakukan dalam organisasi sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perusahaan perlu memberikan insentif yang signifikan kepada karyawan untuk memotivasi mereka mencapai harapan perusahaan. Dengan demikian, tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik dalam jangka waktu yang panjang, serta memastikan kelangsungan hidup perusahaan. Menurut Sinungan (2018), kompensasi finansial merujuk pada semua pendapatan yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang, termasuk gaji, upah, dan tunjangan sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan. Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial adalah pembayaran oleh perusahaan atau organisasi kepada karyawan sebagai bentuk imbalan dalam bentuk finansial, baik secara langsung maupun tidak langsung, atas kontribusi mereka terhadap perusahaan atau organisasi.

Produktivitas kerja memiliki peran penting dalam peningkatan produktivitas karena tidak hanya berkaitan dengan individu tetapi juga berhubungan dengan kelangsungan hidup organisasi melalui produktivitasnya. Menurut Triton (2017), produktivitas kerja dapat diartikan sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan atau perbandingan antara jumlah produksi (output) dengan sumber daya yang digunakan (input). Peningkatan produktivitas hanya mungkin terjadi melalui peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi, serta peningkatan keterampilan tenaga kerja. Dari penjelasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan, dan erat kaitannya dengan efektivitas dan efisiensi, yang mencerminkan tingkat kemampuan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Hasibuan (2018) berpendapat bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara output dan input serta melibatkan penggunaan sumber daya dalam produksi barang atau jasa. Pemahaman ini menunjukkan bahwa produktivitas melibatkan berbagai aspek dalam diri manusia, seperti sikap, mental, etika, dan keahlian, yang menjadi pendorong dalam meningkatkan mutu untuk menjadi lebih baik setiap harinya.

Hubungan antara pengawasan dan kompensasi finansial dengan produktivitas kerja merupakan permasalahan yang saling terkait. Jaminan sosial diberikan untuk meningkatkan pengawasan dan kompensasi finansial di perusahaan, di mana kinerja pegawai menjadi faktor kunci dalam mendorong vitalitas dan pertumbuhan organisasi atau perusahaan. Dengan adanya jaminan sosial, pegawai merasa aman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja yang tinggi juga akan menjamin kelangsungan hidup perusahaan. Penilaian kinerja memiliki manfaat dalam mengidentifikasi posisi dan peran karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Tingkat produktivitas yang tinggi juga dapat memperkuat penilaian kinerja karyawan secara ekonomi, yang selanjutnya akan memberikan dampak positif pada standar kehidupan, termasuk ketenagakerjaan, pendidikan, dan kesehatan. Organisasi didirikan sebagai sarana untuk memenuhi kebutuhan pegawai, namun perusahaan harus selektif dalam menilai potensi karyawan dan mengatasi penurunan kinerja atau penyimpangan. Dengan demikian, diharapkan kinerja perusahaan dapat meningkat dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Berdasarkan konteks di atas, penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan tersebut sebagai bahan kajian dalam penelitian ini dengan judul "Pengaruh Pengawasan dan Kompensasi Finansial terhadap Produktivitas Kerja: Studi Kasus pada Karyawan UPTD Pengelolaan Pendapatan Daerah di Kabupaten Padang Pariaman".

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Untuk mencapai tujuan organisasi dibutuhkan sumber daya manusia yang handal, karena dalam organisasi peran manusia merupakan sumber daya penggerak tujuan suatu organisasi dan banyak berperan menentukan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi tersebut. Handoko (2012:4) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi". Uraian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau bidang manajemen yang mengatur peranan sumber daya manusia dalam organisasi publik atau perusahaan secara efisien dan efektif serta meningkatkan seluruh aspek manajemen untuk terwujudnya tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat.

### **2.2. Pengawasan**

Pengawasan juga menyebabkan karyawan bekerja secara lebih hati-hati, karena pimpinan selalu melakukan evaluasi, terutama untuk pengawasan langsung. Pengawasan adalah sebagai proses untuk

menjamin bahwa, tujuan- tujuan organisasi dan manajemen dapat tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan sesuai yang direncanakan. Menurut Siagian (2016:125) mendefinisikan pengawasan usaha sadar dan sistematis untuk lebih menjamin bahwa semua tindakan operasional yang diambil dalam organisasi benar-benar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

### 2.3. Kompensasi Finansial

Kompensasi merupakan salah satu elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia karena melibatkan aspek yang sensitif dalam hubungan kerja. Dalam konteks hubungan kerja, terdapat berbagai masalah yang terkait dengan kompensasi, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi. Simamora (2014:442) menyebutkan bahwa kompensasi merujuk pada imbalan finansial yang diterima individu melalui hubungan kepegawaian dengan organisasi. Sementara itu, Sinungan (2018:118) menjelaskan bahwa kompensasi finansial mencakup semua pendapatan berupa uang, termasuk gaji, upah, dan tunjangan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Berdasarkan berbagai pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial merupakan pembayaran yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada karyawan sebagai bentuk imbalan finansial, baik secara langsung maupun tidak langsung, sebagai penghargaan atas kontribusinya dalam perusahaan atau organisasi tersebut.

### 2.4. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja memiliki asal-usul dari bahasa Inggris, yaitu kata "*product*" yang berarti hasil atau keluaran, dan kata "*productive*" yang berarti menghasilkan. Kata "*productivity*" mengacu pada kemampuan untuk membuat atau mencipta. Di dalam bahasa Indonesia, kata tersebut berkembang menjadi "produktivitas" yang menggambarkan kekuatan atau kemampuan untuk menghasilkan sesuatu. Dalam konteks organisasi, produktivitas kerja merupakan manifestasi dari tujuan yang ingin dicapai. Secara filosofis dan spiritual, konsep produktivitas telah ada sejak awal peradaban manusia, karena produktivitas mengandung makna keinginan dan usaha manusia untuk terus meningkatkan kualitas hidup dan penghidupan dalam berbagai bidang.

### 2.5. Definisi Operasional

Tabel 1. Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Skala
1.	Pengawasan (X1)	Pengawasan merupakan suatu upaya yang dilakukan secara sadar dan terstruktur untuk memastikan bahwa setiap tindakan operasional yang dilakukan dalam suatu organisasi sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya (Siagian, 2016:125).	1. Keakuratan dan ketepatan waktu merupakan faktor penting dalam pengawasan. 2. Pengawasan harus dilakukan secara obyektif, menyeluruh, dan fleksibel. 3. Fokus pengawasan harus terpusat pada titik-titik pengawasan strategis. 4. Pengawasan harus realistis baik secara ekonomis maupun organisasional. 5. Pengawasan harus terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi sebagai panduan operasional (Handoko, 2011:373-374).	Likert 5
2.	Kompensasi Finansial (X2)	Segala bentuk penghasilan yang berupa uang, termasuk gaji, upah, dan tunjangan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi yang diberikan (Sinungan, 2018).	1. Gaji. 2. Insentif 3. Pengobatan 4. Asuransi. Umar (2016:232)	Likert 5
3.	Produktivitas Kerja (Y)	Perbandingan antara keluaran dan masukan, mengutamakan pemanfaatan dalam produksi suatu barang atau jasa aspek dalam diri manusia sebagai pendorong Peningkatkan mutu untuk lebih baik. Hasibuan(2018)	1. Kemampuan 2. Meningkatkan Hasil yang dicapai. 3. Semangat Kerja. 4. Pengembangan Diri. 5. Mutu dan Efisiensi Sutrisno (2019:104)	Likert 5

### 3. METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1. Teknik Analisa Data

##### 3.1.1. Statistik Deskriptif

Dalam penelitian ini, analisis uji deskriptif dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS 16.0. Metode ini digunakan untuk melihat total capaian responden (TCR). Total capaian responden merupakan suatu indikator yang digunakan untuk mengukur kategori jawaban dari variabel deskriptif, dan dapat dihitung menggunakan formula sebagai berikut:

$$TCR = \frac{Rs}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

TCR = Tingkat Capaian Responden

Rs = Rata-rata skor jawaban (rerata)

N = Nilai skor jawaban.

##### 3.1.2. Statistik Induksi

###### a. Uji asumsi Klasik

###### 1) Uji Normalitas

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pemeriksaan atau uji kebernormalan data. Jika data memiliki distribusi normal, maka pengujian hipotesis menggunakan metode statistik parametrik. Namun, jika data tidak memiliki distribusi normal, maka pengujian hipotesis menggunakan metode statistik nonparametrik.

###### 2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengevaluasi apakah terdapat korelasi antara variabel independen. Jika terdapat korelasi, maka terdapat masalah multikolinieritas.

###### 3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah terdapat perbedaan varians residual antara pengamatan yang berbeda. Jika varians residual tetap antara pengamatan yang berbeda, disebut homoskedastisitas.

###### 4) Uji autokorelasi

Autokorelasi secara harfiah mengacu pada korelasi antara observasi satu dengan observasi lain yang terjadi pada waktu yang berbeda. Dalam konteks asumsi metode kuadrat terkecil (OLS), autokorelasi merujuk pada korelasi antara satu residual dengan residual lainnya. Salah satu asumsi penting metode OLS adalah tidak adanya hubungan antara satu residual dengan residual lainnya.

###### 5) Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan ketika terdapat dua atau lebih variabel independen dalam regresi. Dalam penelitian ini, regresi berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel independen atau bebas seperti  $X_1$  (kualitas),  $X_2$  (persepsi), dan  $X_3$  (pelatihan) terhadap kepuasan (Y). Persamaan regresi dalam penelitian ini digunakan untuk mengevaluasi pengaruh variabel independen terhadap variabel kepuasan.

###### b. Pengujian Hipotesis

###### 1) Uji F

Uji F merupakan komponen dari pengujian statistik yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

###### 2) Pengujian secara parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai t yang dihitung dengan nilai t pada tabel. Jika nilai t yang dihitung lebih besar daripada nilai t pada tabel dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05 (5%), maka secara parsial atau individual variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen, demikian pula sebaliknya.

###### 3) Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi, seperti yang dijelaskan oleh Ghazali (2015), adalah suatu model yang digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen dengan persentase tertentu.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Uji Instrumen Data

##### 4.1.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur tingkat validitas dari kuesioner yang telah disebar, yaitu sejauh mana pertanyaan-pertanyaan yang terukur benar-benar saling berkaitan. Dalam penelitian ini, semua item pertanyaan pada semua variabel dinyatakan valid.

#### 4.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu metode yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana pengukuran dapat menghasilkan hasil yang konsisten jika dilakukan pengulangan pengukuran terhadap subjek yang sama. Hasil analisis reliabilitas terhadap 30 responden menunjukkan bahwa nilai Koefisien Alpha Cronbach dari setiap variabel dapat ditemukan pada Tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

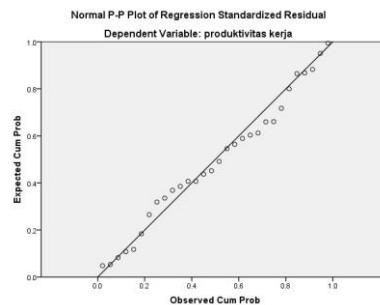
No	Variabel	Notasi	Jumlah item	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Pengawasan	(X1)	15	0,891	Reliabel
2	Kompensasi Finansial	(X2)	15	0,902	Reliabel
3	Produktivitas Kerja	(Y)	15	0,897	Reliabel

#### 4.2 Hasil Penelitian

##### 4.1.1. Uji Asumsi Klasik

###### a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah salah satu persyaratan penting dalam analisis jalur. Jika data yang dianalisis tidak memiliki distribusi normal, maka analisis regresi tidak dapat dilakukan. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Gambar 1 di bawah ini.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian

Dari Gambar 1 di atas dapat disimpulkan bahwa pola histogram menunjukkan kecenderungan yang melenceng ke kanan dan titik-titik plot mengikuti garis diagonal dengan mendekati. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut memiliki distribusi yang mendekati normal.

###### b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antara dua variabel bersifat linear secara signifikan. Berdasarkan hasil uji, diperoleh nilai *Deviation from Linearity Sig.* sebesar 0,093 yang lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel tersebut, sehingga analisis uji selanjutnya dapat dilakukan.

###### c. Uji Multikolinearitas

Untuk menilai adanya multikolinearitas antara variabel independen yang digunakan, dilakukan analisis Pearson Correlation Matrix, Tolerance (TOL), dan Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai TOL lebih besar dari 0,10, maka tidak terdapat multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

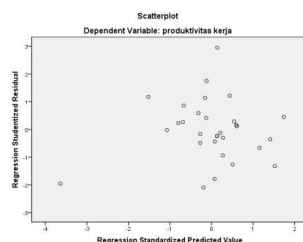
Variabel bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Pegawasan ( $X_1$ )	0,366	2,732	Tidak ada multikolinearitas
Kompensasi Finansial ( $X_2$ )	0,366	2,732	Tidak ada multikolinearitas

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2021

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai tolerance  $> 0,10$  dan VIF  $< 10$ , sehingga tidak terdapat multikolinearitas antara variabel. Oleh karena itu, analisis uji selanjutnya dapat dilakukan.

###### d. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan varian residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 2 berikut ini:



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

#### 4.1.2. Analisa Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan kajian tentang korelasi linear antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ). Hasil uji regresi berganda disajikan dalam Tabel 4 berikut ini:

Tabel 4. Ringkasan Hasil Analisis Regresi

Variabel independen	Koefisien Regresi	Sig	Keterangan
Konstanta (a)	-3,892	0,393	-
Pengawasan ( $X_1$ )	0,435	0,001	Signifikan
Kompetensi Finansial ( $X_2$ )	0,25	0,000	Signifikan
Koefisien Korelasi (R) Koefisien Determinan ( $R^2$ )	:	0,939	
	:	0,882	

Sumber : Pengolahan Data Primer 2022

Dari tabel di atas, dapat diasumsikan persamaan yang diperoleh sebagai berikut:

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

$$Y = -3,892 + 0,435 X_1 + 0,625 X_2$$

Penjabaran persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta memiliki nilai -3,892, yang mengindikasikan bahwa jika nilai pengawasan ( $X_1$ ) dan kompensasi finansial ( $X_2$ ) adalah 0, maka nilai produktivitas kerja ( $Y$ ) akan menjadi -3,892.
- Koefisien regresi untuk variabel pengawasan ( $X_1$ ) memiliki nilai 0,435, yang berarti jika nilai variabel independen lainnya tetap dan pengawasan mengalami peningkatan sebesar 1 poin atau 1%, maka produktivitas kerja ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,435. Koefisien tersebut menunjukkan hubungan positif antara pengawasan dan produktivitas kerja, yang berarti semakin baik dan konsisten pengawasan yang dilakukan oleh atasannya, semakin meningkat pula produktivitas kerja pada pegawai UPTD Pengelola Keuangan Daerah Kab. Padang Pariaman.
- Koefisien regresi untuk variabel kompensasi finansial ( $X_2$ ) memiliki nilai 0,625, yang berarti jika nilai variabel independen lainnya tetap dan kompensasi finansial mengalami peningkatan sebesar 1 poin atau 1%, maka produktivitas kerja ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,625. Koefisien tersebut menunjukkan hubungan positif antara kompensasi finansial dan produktivitas kerja, yang berarti semakin banyak kompensasi finansial yang diterima oleh para pegawai, semakin meningkat pula produktivitas kerja pada pegawai UPTD Pengelola Keuangan Daerah Kab. Padang Pariaman.

#### 4.1.3. Uji Hipotesis

##### a. Uji T

Untuk mengukur sejauh mana pengaruh variabel pengawasan ( $X_1$ ) dan kompensasi finansial ( $X_2$ ) terhadap variabel produktivitas kerja ( $Y$ ), dengan mengasumsikan variabel lainnya konstan, dilakukan uji t. Hasil uji t tercantum pada tabel 5 berikut ini.

Tabel 5. Ringkasan Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant) pengawasan kompensasi finansial	-3.892	4.480		-	0.393
	0.435	0.116	0.398	3.741	0.001
	0.625	0.112	0.594	5.588	0.000

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

Sumber : Pengolahan Data Primer 2022

Dari tabel 4.12 di atas, terlihat bahwa nilai t-hitung untuk variabel pengawasan (X1) adalah 3,741. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t-hitung signifikan ( $3,741 > 1,703$ ), sehingga hipotesis diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) pada UPTD Pengelolaan Pendapatan Daerah di Kabupaten Padang Pariaman. Selanjutnya, nilai t-hitung untuk variabel kompensasi finansial (X2) adalah 5,588. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t-hitung signifikan ( $5,588 > 1,703$ ), sehingga hipotesis diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi finansial (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) pada UPTD Pengelolaan Pendapatan Daerah di Kabupaten Padang Pariaman.

Selanjutnya, dilakukan analisis uji F untuk membandingkan nilai F-hitung dengan F-tabel. Sebelum membandingkan nilai F, tingkat kepercayaan ( $1-\alpha$ ) dan derajat kebebasan (degree of freedom) =  $n - (k+1)$  harus ditentukan untuk menentukan nilai kritisnya. Hasil uji F tercantum pada tabel 6 di bawah ini.

Tabel 6. Hasil uji F

ANOVA <sup>b</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	T	Sig
Regression	1897.856	2	948.928	100.694	0.000
Residual	254.444	27	9.424		
Total	2152.300	29			

redictors: (Constant), kompensasi finansial, pengawasan

Dependent Variable: produktivitas kerja

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2022

Hasil analisis statistik menunjukkan nilai F-hitung = 100,694 dengan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Karena nilai F-hitung (100,694) lebih besar dari nilai F-tabel (3,35) dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 5%, peneliti dapat menyimpulkan bahwa semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dan hipotesisnya diterima.

Selanjutnya, dilakukan uji determinasi menggunakan Adjusted R square. Menurut Priyatno (2011), Adjusted R square adalah R square yang telah disesuaikan, dan nilai ini selalu lebih kecil daripada nilai R square. Angka ini dapat memiliki interpretasi negatif, yang menunjukkan bahwa untuk regresi dengan lebih dari dua variabel independen, Adjusted R2 digunakan sebagai koefisien determinasi. Hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa koefisien determinasi (Adjusted R2) yang diperoleh adalah 0,873. Hal ini berarti 87,30% dari variasi produktivitas kerja pada UPTD Pengelolaan Pendapatan Daerah dapat dijelaskan oleh variabel pengawasan dan kompensasi finansial, sedangkan sisanya, yaitu 12,70%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 4.3 Pembahasan

##### 4.3.1 Pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, ditemukan bahwa pengawasan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada Karyawan UPTD Pengelolaan Pendapatan Daerah di Kabupaten Padang Pariaman. Hasil analisis uji t, sebagaimana terlihat pada Tabel 4.11, menunjukkan bahwa nilai t-hitung variabel pengawasan (X1) sebesar 3,741, yang lebih besar dari nilai t-tabel (1,703) atau  $p\text{-value} = 0,001 < \alpha 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan (X1) dan produktivitas kerja (Y) pada Karyawan UPTD Pengelolaan Pendapatan Daerah di Kabupaten Padang Pariaman. Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rantika (2019), yang mengkaji pengaruh pengawasan terhadap produktivitas pada Pemanen Afdeling I PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina. Hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh antara pengawasan dan produktivitas dengan korelasi ( $r_{xy}$ ) sebesar 0,397 dan signifikansi ( $p$ ) sebesar  $0,000 < 0,05$ . Kontribusi pengawasan terhadap produktivitas sebesar 15,7%.

Pengawasan juga memiliki dampak yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih hati-hati, karena adanya evaluasi yang dilakukan oleh pimpinan, terutama dalam bentuk pengawasan langsung. Pengawasan merupakan proses yang bertujuan untuk memastikan bahwa tujuan organisasi dan manajemen dapat tercapai, dengan cara menjalankan kegiatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Siagian (2016:125), pengawasan adalah usaha sadar dan sistematis untuk memastikan bahwa semua tindakan operasional yang dilakukan dalam organisasi sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pengawasan yang efektif memiliki beberapa ciri yang akan dijelaskan berikut ini. Secara umum, pengawasan yang efektif harus memperhatikan situasi yang ada. Pengawasan yang baik harus disesuaikan dengan rencana dan struktur organisasi, kepribadian atau karakteristik individu manajer, serta kebutuhan



akan efisiensi dan efektivitas. Selain itu, pengawasan juga harus mampu memberikan informasi yang akurat dan tepat waktu, serta mengarah pada upaya perbaikan. (Mamduh Hanafi, 2011).

#### **4.3.2 Pengaruh kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, didapatkan temuan bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada Karyawan UPTD Pengelolaan Pendapatan Daerah di Kabupaten Padang Pariaman. Hal ini terlihat dari hasil analisis uji t pada tabel 4.11, di mana nilai t hitung variabel kompensasi finansial (X2) sebesar 5,588 lebih besar daripada nilai t tabel 1,703 atau p value =  $0,000 < \alpha 0,05$ . Dengan demikian, secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) pada Karyawan UPTD Pengelolaan Pendapatan Daerah di Kabupaten Padang Pariaman.

Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dinantara, dkk (2019) yang meneliti pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Alfabet Berkat Citrabuana. Penelitian tersebut juga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan produktivitas kerja dengan kontribusi pengaruh sebesar 0,5041 atau 50,41%, sedangkan sisanya sebesar 49,59% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis menunjukkan nilai t hitung  $> t$  tabel atau ( $7,728 > 2,002$ ), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan produktivitas kerja karyawan.

Kompensasi merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena kompensasi memiliki peranan yang sensitif dalam hubungan kerja. Dalam hubungan kerja, terdapat masalah-masalah terkait kompensasi, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi. Menurut Sinungan (2018:118), kompensasi finansial mencakup semua pendapatan dalam bentuk uang, termasuk gaji, upah, dan tunjangan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan.

Dengan demikian, terlihat jelas hubungan antara kompensasi dan produktivitas kerja karyawan, di mana kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Hal ini mendukung tujuan dan hipotesis penelitian ini, yaitu untuk mengukur sejauh mana dan seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada UPTD Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Padang Pariaman.

#### **4.3.3 Pengaruh pengawasan dan kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja**

Dalam penelitian ini, hasil uji statistik menunjukkan bahwa pengawasan (X1) dan kompensasi finansial (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) pada Karyawan UPTD Pengelolaan Pendapatan Daerah di Kabupaten Padang Pariaman. Hal ini ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,873 atau 87,30%, yang menunjukkan bahwa 87,30% variasi dalam produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh pengawasan atasan dan pemberian kompensasi finansial, sementara sisanya sebesar 12,70% dipengaruhi oleh variabel lain. Dengan kata lain, dengan adanya pengawasan yang baik dari atasan dan pemberian kompensasi finansial yang memadai, produktivitas kerja karyawan di UPTD Pengelolaan Pendapatan Daerah di Kabupaten Padang Pariaman dapat meningkat.

Selanjutnya, hasil uji F menunjukkan nilai F hitung = 100,694 dengan p value =  $0,000 < \alpha 0,05$ . Dengan tingkat kesalahan 5% dan derajat kebebasan sebesar 27, nilai F tabel yang diperoleh adalah 3,35. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pengawasan (X1) dan kompensasi finansial (X2) secara bersama-sama terhadap peningkatan produktivitas kerja (Y) pada karyawan di UPTD Pengelolaan Pendapatan Daerah di Kabupaten Padang Pariaman.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Titi (2021) mengenai pengaruh pengawasan, kompensasi, dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pasir Mas Kabupaten Indragiri Hulu. Temuan penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, begitu pula dengan kompensasi dan motivasi. Analisis juga menunjukkan bahwa semua variabel secara simultan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan, pimpinan perlu melakukan pengawasan baik secara langsung maupun tidak langsung, seperti melakukan pengamatan di tempat kerja, memberikan laporan tertulis maupun lisan, dan sebagainya. Pengawasan merupakan salah satu unsur penting dalam manajemen, karena bertujuan untuk memastikan bahwa kegiatan yang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Pengawasan juga diperlukan dalam pengelolaan organisasi manapun. Perusahaan perlu memberikan rangsangan yang tinggi kepada karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik dalam jangka panjang dan kelangsungan hidup perusahaan dapat terjamin.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Terdapat hubungan signifikan antara pengawasan dan produktivitas kerja karyawan di UPTD Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Padang Pariaman, dengan nilai  $p \text{ value} = 0,001 < \alpha 0,05$ .
- b. Terdapat hubungan signifikan antara kompensasi finansial dan produktivitas kerja karyawan di UPTD Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Padang Pariaman, dengan nilai  $p \text{ value} = 0,000 < \alpha 0,05$ .
- c. Terdapat hubungan simultan antara pengawasan dan kompensasi finansial dengan produktivitas kerja karyawan di UPTD Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Padang Pariaman, dengan nilai  $p \text{ value} = 0,000 < \alpha 0,05$ .
- d. Manajemen pengawasan yang efektif dan pemberian kompensasi finansial yang memadai dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan di UPTD Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Padang Pariaman sebesar 87,30%.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] B. Badaruddin and M. Safitri, "Pengaruh Pengawasan Dan Kompensasi Terhadap Displin kerja pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Aceh," Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi (JEMSI), vol. 4, no. 2, 2018.
- [2] R. S. Baktiyasa and L. Farida, "Pengaruh Pengawasan Kerja dan Displin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan (Kasus Bagian Pengelolaan PT. Mitra Agung Swadaya (MAS) Kecamatan Kelayang Kabupaten Indragiri Hulu)," JOM FISIP, vol. 4, no. 2, pp. 1-15, 2017.
- [3] C. Purnamadan S. Kempa, "Pengaruh Kompensasi dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cahaya Citra Surya Indoprima," 2019.
- [4] Harianto, "Pengaruh Pengawasan Kerja dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Centric Powerindo di Kota Batam," Jurnal EMBA, vol. 8, no. 1, pp. 672-683, February 2020.
- [5] S. Hariyanti, "Pengaruh Pemberian Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja dan loyalitas Karyawan," Jurnal studi Ekonomi Syariah, vol. 4, no. 1, 2020.
- [6] Hartina et al., "Pengaruh Displin Kerja, Pengawasan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelindo IV Pantoloan," Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako, vol. 7, no. 2, pp. 192-202, April 2021.
- [7] Inspektorat daerah Kabupaten Buleleng, "Artikel Pengawasan," 2016.
- [8] N. E. Maitimu et al., "Pengaruh Pengawasan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Rayon Ambon Kota," 2018.
- [9] R. S. Baktiyasa and L. Farida, "Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja (kasus bagian Pengolahan PT.Mitra Agung Swadaya (MAS) Kecamatan Kelayang Kabupaten Indragiri Hulu)," 2017.
- [10] R. R. Ricky, P. T. Soeharto Hadi, and Y. B. Agung, "Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (studi kasus, pada karyawan bagian produksi PT. Pismatex Plongan)," 2008.
- [11] Syafnidawaty, "Apa itu Populasi dan Sampel dalam Penelitian," Universitas Raharja, 2020.
- [12] D. Sunarsi, "Dalam Upaya Meningkatkan Kemampuan Organisasi dalam menyongsong Revolusi 4.0," Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi), vol. 3, no. 1, pp. 221, January-April 2019.
- [13] "Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Perlindungan, Pengupahan, dan Kesejahteraan yang telah ditetapkan pemerintah dengan tetap mempertimbangkan tantangan dalam penentuan kompensasi seperti kekuatan serikat buruh, produktivitas karyawan, kebijakan gaji dan lain sebagainya."
- [14] U. D. Natsir, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Mote Water Filterindo di Kota Makassar," Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar, Jurnal Economix, vol. 6, no. 2, December 2018.
- [15] Sahariah, "Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Loyalitas Pegawai pada PT.PLN (PERSERO) Wilayah SULSELBAR," 2018.
- [16] H. Syah, "Pengaruh Kompensi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Graha Raja Empat," Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya, Jurnal Ilmu Manajemen, vol. 1, no. 2, March 2013.
- [17] Y. Andini et al., "Pengaruh Displin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (PERSERO) Unit Usaha Pabatu."