

PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGAWASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI KANTOR WALI NAGARI SUNGAI LANSEK KABUPATEN SIJUNJUNG

Nurlina¹⁾ Budi Yanti²⁾ Yusmita Seven³⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tamansiswa Padang

^{1,2,3} nurlina1065@gmail.com, budiyantibudi04@gmail.com sevenyusmita@gmail.com

ABSTRAK : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan pengawasan kerja secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Wali Nagari Sungai Lansek Kabupaten Sijunjung. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling*, sehingga dari populasi tersebut diambil sampel sebanyak 36 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Berdasarkan analisis regresi linear berganda didapatkan $Y = 11,147 + 0,455 X_1 + 1,108 X_2 + e$. Dari hasil uji t yang dilakukan pada variabel kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Wali Nagari Sungai Lansek Kabupaten Sijunjung dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,704 > 1,692$) dan variabel pengawasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Wali Nagari Sungai Lansek Kabupaten Sijunjung dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,547 > 1,692$). Dari hasil uji F atau uji simultan yang dilakukan yang dilakukan terbukti bahwa variabel kompensasi dan pengawasan kerja memiliki nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($17,003 > 3,28$), sehingga secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Wali Nagari Sungai Lansek Kabupaten Sijunjung, nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai *Adjusted R Square* dengan sebesar 0,478. Hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 47,8% dan sisanya 52,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Kompensasi, Pengawasan, Produktivitas Kerja*

ABSTRACT: This research aims to determine and analyze the partial and simultaneous influence of compensation and work supervision on the work productivity of employees at the Wali Nagari Sungai Lansek Office, Sijunjung Regency. The research method used is descriptive quantitative. The sampling technique used was total sampling, so that from the population a sample of 36 respondents was taken. The data analysis techniques used are determination. Based on multiple linear regression analysis, $Y = 11.147 + 0.455X_1 + 1.108X_2 + e$. From the results of the t test carried out on the compensation variable, the compensation variable has a positive and significant effect on the work productivity of the employees of the Wali Nagari Sungai Lansek Office, Sijunjung Regency with a value of $t_{count} > t_{table}$ ($2.704 > 1.692$) and the work supervision variable has a positive and significant effect on the work productivity of the Wali Office employees. Nagari Sungai Lansek, Sijunjung Regency with a value of $t_{count} > t_{table}$ ($3.547 > 1.692$). From the results of the F test or simultaneous test carried out, it is proven that the compensation and work supervision variables have a value of $F_{count} > F_{table}$ or ($17.003 > 3.28$), so that simultaneously they have a significant effect on the work productivity of the employees of the Wali Nagari Sungai Lansek Office, Sijunjung Regency, the value The coefficient of determination is found in the *Adjusted R Square* value of 0.478. This means that the ability of the independent variable to explain the dependent variable is 47.8% and the remaining 52.2% is explained by other variables not discussed in this research.

Keywords: *Compensation, Supervision, Work Productivity*

A. PENDAHULUAN

Berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi yang begitu pesat di era globalisasi ini sehingga membuat kita sulit untuk menghadapi tantangan hidup, hal ini disebabkan karena perkembangan dan perubahan yang terjadi serba cepat. Oleh sebab itu pegawai harus membekali diri dengan memiliki kemampuan dan keterampilan untuk menghadapi organisasi tersebut. Untuk meningkatkan perkembangan dan perubahan dibutuhkan sumber daya manusia yang profesional. Oleh karena itu perkembangan dalam memandang pegawai bukan hanya sebagai sumber daya manusia saja, melainkan lebih berupa modal dan aset bagi perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian proses memperoleh, melatih, menilai dan memberi kompensasi kepada pegawai, serta memperhatikan kesejahteraan mereka secara adil guna mencapai tujuan organisasi yang paling optimal. Manajemen sumber daya manusia sangat berkaitan dengan rekrutmen, seleksi, pelatihan dan perkembangan, kompensasi, tunjangan, retensi, evaluasi, promosi pegawai, dan hubungan manajemen tenaga kerja dalam sebuah organisasi (Dessler, 2019:4).

Kantor Wali Nagari Sungai Lansek Kabupaten Sijunjung merupakan kantor yang menjalankan tugas pokok dan fungsi pemerintahan Nagari, dimana yang dimaksud tugas pokok dan fungsi di mulai menyelenggarakan urusan Pemerintahan Nagari, melaksanakan urusan pembangunan nagari, dan juga merupakan pusat pelayanan. Pelayanan juga bertujuan membangun citra positif bagi Kantor Wali Nagari melalui pemberian pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat, yang menimbulkan rasa kepuasan yang akan diterima oleh masyarakat, pelayanan administrasi yang di maksud yaitu berupa pelayanan di bagian pengurusan dokumen-dokumen serta surat-surat penting yang dibutuhkan masyarakat. Visi Kantor Wali Nagari Sungai Lansek terwujudnya pelayanan publik yang ramah dan prima.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Handaru *et al*, 2019:24).

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah seorang pegawai bahwa kompensasi atas pelaksanaan tugas di Kantor Wali Nagari Sungai Lansek Kabupaten Sijunjung pada umumnya masih di bawah UMR, hal ini sering terjadi beberapa pegawai kurang adil mendapatkan fasilitas dengan pegawai lain. Percepatan besaran kompensasi jauh lebih lambat dibandingkan dengan percepatan peningkatan biaya hidup yang melambung tinggi pada saat ini. Kompensasi pada pegawai Kantor Wali Nagari Sungai Lansek Kabupaten Sijunjung masih kurang perhatian untuk para pegawai, hal ini dapat dilihat juga dari beberapa pegawai masih belum menerima kompensasi yang adil dalam memberikan bonus maupun insentif. Sehingga setiap hasil kerja atas prestasi karyawan, perusahaan harus adil dalam memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan.

Pengawasan kerja ialah struktur untuk menjalankan konsep agar bisa membantu semua pemimpin bisa melihat perencanaan dan efektivitas suatu pemimpin serta organisasi memberikan solusi apabila dibutuhkan (Effendi, 2019:224).

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada Kantor Wali Nagari Sungai Lansek Kabupaten Sijunjung pengawasan kerja masih belum berjalan dengan efektif, karena pengawasan kerja tersebut hanya dilakukan satu kali dalam sebulan, hal ini dilakukan apabila pegawai belum selesai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Pengawasan kerja juga tidak diberlakukan kepada seluruh pegawai, sehingga produktivitas pegawai juga menurun, dalam ini peran pimpinan sangat penting dalam memberikan dan memperlakukan sanksi kepada pegawai sesuai dengan kesalahan yang terjadi pada pegawai, dan tidak mendiskriminasikan antar sesama pegawai baik itu antara atasan dengan bawahan begitu pula sesama pegawai. Permasalahan lainnya yang terjadi kurang telitinya pimpinan dalam melakukan pemeriksaan hasil kerja pegawai, sehingga masih terdapat kesalahan pada saat evaluasi kerja pegawai dan perbaikan hasil kerja yang seharusnya selesai sesuai jadwal yang ditentukan oleh pimpinan, namun tidak dapat dipenuhi oleh pegawai dengan berbagai alasan seperti keperluan pribadi, kesehatan sehingga pekerjaan menjadi tertunda.

Produktivitas kerja adalah cara untuk membuat atau membangun hasil produk setinggi mungkin dengan memanfaatkan dan mengawasi sumber daya secara produktif (Blecher dalam

Wijaya 2020:66). Berdasarkan observasi yang dilakukan pada Kantor Wali Nagari Sungai Lansek Kabupaten Sijunjung masih rendahnya produktivitas kerja pegawai baik itu antara atasan dengan bawahan begitu pula sesama pegawai. Menurut keterangan seorang pegawai bagian perencanaan, menyatakan bahwa masih terdapat pegawai yang kurang mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang diberikan, kemampuan yang belum maksimal dalam meningkatkan hasil yang dicapai pegawai, dan semangat kerja yang kurang untuk pengembangan diri juga diperlukan dalam meningkatkan kemampuan dalam bekerja pegawai sehingga kualitas kerja juga menunjukkan mutu yang kurang baik dimiliki pegawai yang berdampak terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Wali Nagari Sungai Lansek Kabupaten Sijunjung belum maksimal, hal tersebut memiliki hubungan dengan pengembangan sumber daya manusia khususnya pada kompensasi dan pengawasan pada pegawai.

Tujuan penelitan ini dilakukan adalah agar pengambil kebijakan dapat mengambil langkah apa yang harus dilakukan dalam meningkatkan produktivitas pegawai, sehubungan dengan masalah yang dihadapi baik mengenai rendahnya kompensasi yang diterima oleh pegawai, maupun rendahnya pengawasan yang dilakukan terhadap pegawai dalam bekerja kesehariannya.

Penelitian yang berjudul pengaruh kompensasi dan pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai sudah sering dilakukan, namun penelitian ini juga penting dilakukan untuk daerah kenagarian sungai lansek kabupaten sijunjung. Karena variable ini juga menjadi hal yang sangat krusial yang harus dibahas. Penelitian ini juga penting dalam pengembangan produktivitas pegawai untuk masa yang akan datang khususnya di kanagarian sugai lansek kabupaten sijunjung. Dalam penelitian ini, peneliti memfokuskan kajian terhadap :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Wali Nagari Sungai Lansek?
2. Apakah pengawasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Wali Nagari Sungai Lansek?
3. Apakah kompensasi dan pengawasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Wali Nagari Sungai Lansek?

B. METODE PENELITIAN

a. Waktu dan Tempat

Penelitian ini telah dilaksanakan pada bulan Maret 2023 sampai bulan Juli 2023. Penelitian dilaksanakan pada pegawai kantor Wali Nagari Kenagarian Sungai Lansek Kabupaten Sijunjung.

b. Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:117) populasi adalah wilayah generalisasi (suatu kelompok) yang terdiri dari objek arau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai dikantor Wali Nagari Sungai Lansek Kabupaten Sijunjung sebanyak 36 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling*. Menurut Sugiyono (2016:84), *total sampling* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi sampel pada penelitian ini adalah jumlah pegawai pada Kantor Wali Nagari Simpang Alahan Mati Kabupaten Pasaman yang berjumlah 43 orang.

c. Metode Penelitian

Penelitian menggunakan kuantitatif deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. Metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan filsafat positif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument peneliti, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiono, 2016:7).

Penelitian yang penulis lakukan untuk melihat apakah ada pengaruh kompensasi dan pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Wali Nagari Sungai Lansek Kabupaten Sijunjung baik secara parsial atau simultan. Pendekatan yang digunakan adalah

pendekatan kuantitatif, dikatakan pendekatan kuantitatif karena data penelitian yang digunakan berupa angka-angka atau data kualitatif yang diangkakan. Metode penelitian ini adalah menggunakan skala linker

C. HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

a. Analisis Regresi Linear Berganda

1) Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 1: Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.147	7.752		1.438	.160
	Kompensasi	.455	.168	.364	2.704	.011
	Pengawasan Kerja	1.108	.312	.478	3.547	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan program SPSS 25.0, maka dapat diperoleh hasil persamaan Regresi Linear Berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 11,147 + 0,455X_1 + 1,108X_2 + e$$

Persamaan regresi diatas memperhatikan hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Nilai constanta adalah = 11,147 artinya ada atau tidak adanya pengaruh variabel Kompensasi (X1) dan Pengawasan Kerja (X2) maka Produktivitas Kerja (Y) pegawai Kantor Wali Nagari Sungai Lansek Kabupaten Sijunjung sudah ada sebesar 11,147 satuan.
2. Nilai Koefisien Regresi Kompensasi adalah = 0,455 artinya setiap peningkatan satuan Kompensasi maka Produktivitas Kerja pegawai pada Kantor Wali Nagari Sungai Lansek Kabupaten Sijunjung meningkat sebesar 45,5% dengan asumsi bahwa selain variabel Kompensasi (X1) dianggap tetap atau tidak meningkat.
3. Nilai Koefisien Regresi Pengawasan Kerja adalah = 1,108 artinya setiap peningkatan 1 satuan Pengawasan Kerja maka Produktivitas Kerja pegawai pada Kantor Wali Nagari Sungai Lansek Kabupaten Sijunjung meningkat sebesar 110,8 % dengan asumsi bahwa selain variabel Pengawasan Kerja (X2) dianggap tetap atau tidak mengalami perubahan.

2). Uji t (Parsial)

Menurut Sugiyono (2016:260) Uji t digunakan untuk melihat pengaruh secara parsial atau individu setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji dilakukan dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing variabel bebas dengan taraf signifikan < 0,05 dan membandingkan nilai thitung dan ttabel. Berdasarkan uji t yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Table. 2 : Hasil Uji t (Parsial) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,147	7,752		1,438	,160
Kompensasi (X_1)	,455	,168	,364	2,704	,011
Pengawasan kerja (X_2)	1,108	,312	,478	3,547	,001

a. Dependent variable

Sumber: Hasil Olahan Data Menggunakan SPSS 25.0, 2023

Dari tabel 2 hasil uji t, dapat diartikan bahwa:

1. Pengaruh Variabel Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja (H_1)

Variabel Kompensasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai Kantor Wali Nagari Sungai Lansek Kabupaten Sijunjung. Hal ini terlihat dari signifikan $0,011 < 0,05$. Hal ini dapat juga dilihat dari nilai $df = n - k = 36 - 3 = 33$ (1,692), jadi nilai $t_{hitung} > t_{table}$ ($2,704 > 1,692$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

2. Pengaruh Pengawasam Kerja terhadap Produktivitas Kerja (H_2)

Variabel Pengawasan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai Kantor Wali Nagari Sungai Lansek Kabupaten Sijunjung dengan nilai signifikan $0,011 < 0,05$. Hal ini dapat juga dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{table}$ dengan $df = n - k = 36 - 3$ (1,692), jadi nilai $t_{hitung} > t_{table}$ ($3,547 > 1,692$), maka H_0 ditolak dan H_2 diterima.

3). Uji F (Simultan)

Menurut Sugiyono (2016:257), uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan tingkat kesalahan 5%. Nilai F statistik dapat digunakan untuk mengevaluasi hipotesis bahwa apakah tidak ada variabel bebas yang menjelaskan variabel terikat, dengan derajat kepercayaan $df_1 = n - k$ tertentu. Berdasarkan uji F yang digunakan untuk mengevaluasi hipotesis bahwa apakah tidak ada variabel bebas yang menjelaskan variabel terikat, dengan derajat kepercayaan $df_1 = k - 1$ dan $df_2 = n - k$ tertentu.. berdasarkan uji F yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut:

Table. 3: Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	399.693	2	199.846	17.003	.000 ^b

	Residual	387.863	33	11.753		
	Total	787.556	35			

a. Predictors: (Constant), pengawasan kerja, kompensasi

b. Dependent Variable: produktivitas kerja

Sumber: Hasil Olahan Data Menggunakan SPSS 25.0, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai F_{hitung} sebesar 17,003 dengan nilai F_{tabel} $df_1 = k - 1$ ($3 - 1 = 2$), $df_2 = n - k$ ($36-3$) adalah 3,28 sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $17,003 > 3,28$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X_1) Pengawasan Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) pegawai Kantor Wali Nagari Sijunjung Kabupaten Sijunjung.

4). Uji F (Simultan)

Menurut Sugiyono (2016:257), uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan tingkat kesalahan 5%. Nilai F statistik dapat digunakan untuk mengevaluasi hipotesis bahwa apakah tidak ada variabel bebas yang menjelaskan variabel terikat, dengan derajat kepercayaan $df_1 = n - k$ tertentu. Berdasarkan uji F yang digunakan untuk mengevaluasi hipotesis bahwa apakah tidak ada variabel bebas yang menjelaskan variabel terikat, dengan derajat kepercayaan $df_1 = k - 1$ dan $df_2 = n - k$ tertentu.. berdasarkan uji F yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut:

Table 4 : Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^b

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	399.693	2	199.846	17.003	.000 ^b
	Residual	387.863	33	11.753		
	Total	787.556	35			

a. Predictors: (Constant), pengawasan kerja, kompensasi

b. Dependent Variable: produktivitas kerja

Sumber: Hasil Olahan Data Menggunakan SPSS 25.0, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai F_{hitung} sebesar 17,003 dengan nilai F_{tabel} $df_1 = k - 1$ ($3 - 1 = 2$), $df_2 = n - k$ ($36-3$) adalah 3,28 sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau

17,003 > 3,28 dan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X_1) Pengawasan Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) pegawai Kantor Wali Nagari Sijunjung Kabupaten Sijunjung.

4). Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi yaitu untuk melihat hubungan variabel bebas atau Kompensasi (X_1) dan Pengawasan Kerja (X_2) menjelaskan variabel terikat Produktivitas Kerja (Y).

Semakin besar nilai koefisien determinasi, semakin baik kemampuan variabel X menerangkan variabel Y. Nilai R^2 akan berkisar antara 0 – 1. Berdasarkan uji R^2 yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut **table 5 : Uji Koefisien Determinasi**

Model summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.712 ^a	.508	.478	3.428

a. Predictors: (Constant), Pengawasan Kerja, Kompensasi

Sumber: hasil olahan data menggunakan SPSS 25.0, 2023

b. Pembahasan Hasil Penelitian

1). Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja pegawai Kantor Wali Nagari Sungai Lansek Kabupaten Sijunjung.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pada variabel Kompensasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) pegawai Kantor Wali Nagari Sungai Lansek Kabupaten Sijunjung. Hal ini dapat terlihat dari nilai signifikan 0,011 < 0,05 nilai t_{tabel} $df = n - k = 36 - 3 = 36$ (1,692) dan dapat juga dilihat pada nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,704 > 1,692), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X_1) mempengaruhi Produktivitas Kerja (Y). Dalam hal ini pegawai Kantor Wali Nagari Sungai Lansek Kabupaten Sijunjung harus memberikan Kompensasi yang sesuai dengan imbalan yang diberikan agar dapat meningkatkan Produktivitas Kerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Zuchri Abdussamad (2014) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Asuransi Jiwa Raya Gorontalo”. Hasil hipotesis menunjukkan variabel Kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT Asuransi Jiwa Raya Gorontalo.

2). Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pegawai Kantor Wali Nagari Sungai Lansek Kabupaten Sijunjung

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pada variabel Pengawasan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) pegawai Kantor Wali Nagari Sungai Lansek Kabupaten Sijunjung. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan 0,011 < 0,05 nilai t_{tabel} $df = n - k = 36 - 3$ (1,692) dan dapat juga dilihat pada nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (13,602) > 1,661 maka H_0 ditolak dan H_2 diterima.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa Pengawasan Kerja (X_2) mempengaruhi Produktivitas Kerja (Y). Dalam hal ini pegawai Kantor Wali Nagari memiliki Pengawasan Kerja yang baik dan dapat meningkatkan Produktivitas Kerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Widi Yuliani (2014) dengan judul “Pengaruh Kualitas Kerja, Pengawasan Kerja dan Kedisiplinan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT Pasar Raya Sri Ratu Semarang. Hasil hipotesis menunjukkan variabel Pengawasan Kerja berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja pada PT Pasar Raya Sri Ratu Semarang.

3). Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pegawai Kantor Wali Nagari Sungai Lansek Kabupaten Sijunjung

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pada tabel 4.17, dapat dilihat pada nilai Fhitung sebesar $17,003 > 3,28$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X_1) dan Pengawasan Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) pegawai Kantor Wali Nagari Sungai Lansek Kabupaten Sijunjung.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa Produktivitas Kerja pegawai Kantor Wali Nagari Sungai Lansek Kabupaten Sijunjung disebabkan oleh Kompensasi dan Pengawasan Kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan Produktivitas Kerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Dominikus Djago Djoa, Zaenal Arifin (2014) dengan judul penelitian “Pengaruh Pengawasan, Kompensasi dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pasir Mas Kabupaten Indragiri Hulu”. Hasil hipotesis menunjukkan variabel Kompensasi berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja di PT. Pasir Mas Kabupaten Indragiri Hulu.

c..Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian mengenai variabel Kompensasi dan Pengawasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja, dengan implikasi penelitian sbagai berikut:

1.) Variabel Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian pada variabel Kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) dengan nilai signifikan $0,011 < 0,05$. Sehingga dari hasil tersebut dapat dibuat sebuah implikasi dari pernyataan terendah dan tertinggi sebagaimana yang dijelaskan sebagai berikut:

Variabel Kompensasi(X_1), tingkat pencapaian responden yang paling tinggi terdapat pada butir pernyataan nomor 8 “Setiap pegawai di Kantor Wali Nagari diberikan pakaian dinas, untuk menunjang keseragaman pegawai” dengan nilai 82,6% dengan kategori baik. Jadi, dapat disimpulkan bahwa dengan diberikannya pakaian seragam pada setiap pegawai dapat menciptakan suatu kesatuan dalam ruang lingkup Kantor Wali Nagari Sungai Lansek, Kabupaten Sijunjung. Penilaian terendah terdapat pada butir variabel Kompensasi (X_1) pernyataan nomor 4 yaitu 79,4% dengan kategori cukup baik. Berdasarkan analisa tersebut dapat disimpulkan bahwa Kantor Wali Nagari Sungai Lansek, Kabupaten Sijunjung lebih meningkatkan bonus supaya dapat menambah semangat dalam bekerja. Berdasarkan analisa TCR memiliki rata-rata 80,8% dikategori baik pada variabel Kompensasi (X_1) dapat disimpulkan bahwa dengan diberikannya pakaian seragam pada setiap pegawai dapat menciptakan suatu kesatuan dalam ruang lingkup Kantor Wali Nagari Sungai Lansek, Kabupaten Sijunjung, sebaiknya pemimpin Kantor Wali Nagari Sungai Lansek, Kabupaten Sijunjung lebih meningkatkan bonus supaya dapat menambah semangat dalam bekerja.

2.) Variabel Produktivitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian pada variabel Pengawasan Kerja (X_2) dapat dijelaskan bahwa tingkat pencapaian responden paling tinggi terdapat pada butir pernyataan nomor 5 “Saya menerima kritikan dan saran yang disampaikan oleh masyarakat untuk dipertimbangkan” dengan nilai 90% dengan kategori sangat baik. Jadi, dapat disimpulkan pegawai Kantor Wali Nagari

Sungai Lansek, Kabupaten Sijunjung menerima kritikan dan saran yang disampaikan oleh masyarakat untuk dapat perbaikan kinerja pegawai kedepannya.

Penilaian terendah terdapat pada butir variabel Pengawasan Kerja (X_2) pernyataan nomor 4 dan 6 “Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan membuat saya lebih teliti dalam bekerja dan Saya bekerja memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat” dengan hasil pencapaian 86,6% dengan kategori baik. Berdasarkan analisa responden dapat disimpulkan bahwa pegawai harus lebih teliti lagi dalam berkerja dan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Berdasarkan analisa TCR memiliki rata-rata 87,9% dikategori baik pada variabel Pengawasan Kerja dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Wali Nagari Sungai Lansek, Kabupaten Sijunjung menerima kritikan dan saran yang disampaikan oleh masyarakat untuk dapat perbaikan kinerja pegawai kedepannya sehingga pegawai harus lebih teliti lagi dalam berkerja dan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat.

3.) Variabel Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian tingkat pencapaian responden yang paling tinggi terdapat pada butir Produktivitas Kerja (Y) nomor 10 “Saya selalu berusaha agar meningkatkan kualitas dan mutu kerja” dengan hasil pencapaian sebesar 93,2%. Analisa terendah terdapat pada butir nomor 4 “Hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan Kantor Wali Nagari” dengan hasil pencapaian sebesar 89,4%. Berdasarkan analisa TCR memiliki rata-rata 91,78% dikategorikan sangat baik pada produktivitas kerja dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Wali Nagari Sungai Lansek Kabupaten Sijunjung selalu berusaha agar meningkatkan kualitas dan mutu kerja sehingga hasil pekerjaan yang pegawai tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan Kantor Wali Nagari Sungai Lansek Kabupaten Sijunjung.

D. PENUTUP

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisa data mengenai pengaruh variabel Kompensasi (X_1), Pengawasan Kerja (X_2) serta secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja (Y) pegawai Kantor Wali Nagari Sungai Lansek Kabupaten Sijunjung, maka pembahasan hasilnya adalah sebagai berikut:

Hasil dari analisis regresi linear berganda, diperoleh $Y = 11,147 + 0,455 X_1 + 1,108 X_2 + e$. Nilai koefisien determinasi terdapat nilai Adjusted 0,478. Hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 47,8% dan sisanya 52,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

1. Hasil uji t variabel Kompensasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) pegawai Kantor Wali Nagari Sungai Lansek Kabupaten Sijunjung. Hal ini dapat terlihat dari nilai signifikan $0,011 < 0,05$. Hal ini dapat juga dilihat dari nilai $df = n - k = 36 - 3 = 33$ (1,692), jadi nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,704 > 1,692$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Hasil uji t variabel Pengawasan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) pegawai Kantor Wali Nagari Sungai Lansek Kabupaten Sijunjung dengan nilai signifikan $0,011 < 0,05$. Hal ini dapat juga dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan $df = n - k = 36 - 3$ (1,692), jadi nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,547 > 1,692$), maka H_0 ditolak dan H_2 diterima.
3. Hasil uji F dapat dilihat pada nilai Fhitung sebesar 17,003 dengan nilai Ftabel $df_1 = k - 1$ ($3 - 1 = 2$), $df_2 = n - k$ ($36 - 3$) adalah 4,14 sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $17,003 > 4,14$ dan

tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X_1) Pengawasan Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) pegawai Kantor Wali Nagari Sungai Lansek Kabupaten Sijunjung.

b. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada variabel Kompensasi (X_1) dan Pengawasan Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Diharapkan sebaiknya pemimpin Kantor Wali Nagari Sungai Lansek Kabupaten Sijunjung lebih meningkatkan bonus supaya dapat menambah semangat dalam bekerja, sehingga dengan diberikannya pakaian seragam pada setiap pegawai dapat menciptakan suatu kesatuan dalam ruang lingkup Kantor Wali Nagari Sungai Lansek, Kabupaten Sijunjung.
2. Diharapkan pegawai Kantor Wali Nagari Sungai Lansek Kabupaten Sijunjung menerima kritikan dan saran yang disampaikan oleh masyarakat untuk dapat perbaikan kinerja pegawai kedepannya sehingga pegawai harus lebih teliti lagi dalam berkerja dan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat.
3. Diharapkan pemimpin Kantor Wali Nagari Sungai Lansek Kabupaten Sijunjung selalu berusaha agar meningkatkan kualitas dan mutu kerja sehingga hasil pekerjaan yang pegawai tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan Kantor Wali Nagari Sungai Lansek, Kabupaten Sijunjung.
4. Bagi penelitian selanjutnya penulis menyarankan agar dapat mengembangkan penelitian yang telah penulis lakukan dengan cara menambah variabel penelitian yang lebih cocok dan menggunakan sampel yang lebih luas, agar hasil penelitian yang dilakukan lebih baik dari sebelumnya.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 Edisi 10, Alih. Bahasa: ParamitaRahay. Jakarta: Indeks
- Hasibuan, Malayu S. P (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuhbelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. (2013) Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono, (2016). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy Prof. Dr. H. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke- 11. Jakarta: Kencana.