



Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dengan Variabel Pemoderasi Kompensasi Pada Kantor Kecamatan Medan Amplas

Robert Junianto Purnawan Zebua¹, Dominikus Gulo², Nurul Dalimunte³

^{1,2,3} Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia

Jl. Teladan No.15, Teladan Bar., Kec. Medan Kota, Kota Medan, Sumatera Utara 20214

Email: nuruldalimunte@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini membahas tentang pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai dengan variabel pemoderasi kompensasi pada Kantor Kecamatan Medan Amplas. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah pengawasan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Medan Amplas dan apakah kompensasi sebagai variabel moderasi melemahkan atau memperkuat pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Medan Amplas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengawasan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Medan Amplas dan untuk mengetahui apakah kompensasi sebagai variabel moderasi melemahkan atau memperkuat pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Medan Amplas. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Kecamatan Medan Amplas berjumlah 33 pegawai dengan metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan angket yang berskala likert untuk memberikan jawaban terhadap item pertanyaan dan diolah data dengan menggunakan SPSS versi 26.0 melalui uji validitas data, uji reliabilitas data, uji normalitas data, uji multikolinieritas dan uji hipotesis. Hasil penelitian tentang pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Medan Amplas adalah 41,9% dan sisanya 58,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya, artinya pengawasan memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Dalam penelitian ini, dimensi pengawasan mencakup kualitas pengawasan, kuantitas pengawasan, waktu pengawasan, biaya pengawasan, dan motivasi pengawasan. Ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor ini perlu diperhatikan dalam pengembangan strategi pengawasan yang efektif di Kantor Kecamatan Medan Amplas. Dan hasil penelitian pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai dengan variabel pemoderasi pada Kantor Kecamatan Medan Amplas adalah 58% dan sisanya (42%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kompensasi yang baik dapat meningkatkan pengaruh positif pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai. Dimensi kompensasi melibatkan kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, dan mutu. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan aspek-aspek ini dalam merancang kebijakan kompensasi untuk pegawai agar dapat mendukung produktivitas yang lebih tinggi. Selain itu dimensi produktivitas kerja pegawai mencakup gaji, insentif, fasilitas, dan tunjangan. Ini menunjukkan bahwa faktor-faktor ini dapat menjadi motivasi dan pengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja

pegawai. Dengan demikian hipotesis pertama dan kedua yang diajukan dapat diterima pada Kantor Kecamatan Medan Amplas.

Kata Kunci: Pengawasan, Produktivitas Kerja dan Kompensasi

PENDAHULUAN

Peranan manusia dalam organisasi sangat penting, membutuhkan kerja sama yang baik untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa dukungan pegawai, rencana manajer tidak akan terwujud. Pengawasan, sebagai fungsi kontrol dalam manajemen, diperlukan untuk memotivasi pegawai dan meningkatkan produktivitas kerja. Hasibuan dalam Rizal (2019:118) “pengawasan merupakan proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk mengumpulkan data dalam usaha mengetahui ketercapaian tujuan dan kesulitan apa yang ditemui dalam pelaksanaan itu”. Pengawasan membantu pimpinan mengidentifikasi penyimpangan dan mengambil tindakan perbaikan. Produktivitas adalah hasil (output) dibandingkan dengan sumber daya yang digunakan (input). Peningkatan produktivitas bermanfaat bagi organisasi, termasuk meningkatkan efisiensi, kualitas produk, Kepuasan pelanggan, dan keuntungan. Kompensasi yang adil juga memotivasi pegawai, membantu organisasi mempertahankan, dan merekrut pegawai berkualitas. Kantor Kecamatan Medan

Amplas menggunakan pengawasan langsung dengan melibatkan laporan hasil kerja. Namun, masalah pengawasan dan kompensasi mempengaruhi produktivitas. Kurangnya pengawasan langsung dan kompensasi yang tidak adil menyebabkan keluhan, hasil kerja rendah, dan ketidakpuasan. Ini merugikan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai dengan variabel pemoderasi kompensasi di Kantor Kecamatan Medan Amplas. Hasil penelitian diharapkan memberikan masukan untuk meningkatkan pengawasan dan kompensasi, dan akhirnya produktivitas kerja pegawai serta pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Handoko (2017:357) pengawasan adalah proses untuk menjamin tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Sedangkan menurut Kadarisman (2014:129) menyatakan bahwa pengawasan merupakan suatu proses yang tidak terputus untuk menjaga agar pelaksanaan tugas, fungsi, dan wewenang tidak menyimpang dari aturan yang

telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Selain itu, Fahmi (2017:152) menyatakan bahwa pengawasan adalah proses pemantauan, penilaian dan pelaporan rencana atas pencapaian tujuan yang telah ditetapkan untuk tindakan korektif guna penyempurnaan lebih lanjut.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Menurut Handoko (2017:359) tipe-tipe pengawasan terbagi 3 (tiga) yaitu:

- a. Pengawasan pendahuluan, yaitu pengawasan yang dirancang untuk mengantisipasi masalah-masalah atau penyimpangan-penyimpangan dari standar atau tujuan dan memungkinkan koreksi dibuat sebelum suatu tahap kegiatan tertentu diselesaikan.
- b. Pengawasan pelaksanaan kegiatan, yaitu dilakukan selama suatu kegiatan berlangsung. Tipe ini merupakan proses dimana aspek tertentu dari suatu prosedur harus disetujui terlebih dahulu atau syarat tertentu harus dipenuhi dulu sebelum kegiatan-kegiatan bisa untuk dilanjutkan.
- c. Pengawasan umpan balik yaitu dimana mengukur hasil-hasil dari suatu kegiatan yang telah diselesaikan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengawasan menurut Handoko (2017:363) adalah

- a. Perubahan lingkungan organisasi. Berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus-menerus dan tidak dapat dihindari, seperti munculnya inovasi produk dan pesaing baru, dan sebagainya.
- b. Peningkatan kompleksitas organisasi. Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati.
- c. Kesalahan-kesalahan. Bila para bawahan tidak pernah membuat kesalahan, manajer dapat secara sederhana melakukan fungsi pengawasan.

- d. Kebutuhan Manajer untuk mendelegasi wewenang. Bila manajer mendelegasi wewenang kepada bawahannya tanggung jawab atasan itu sendiri tidak berkurang.

Menurut Handoko (2017:360), dimensi-dimensi pengawasan terdiri dari :

- a. Dimensi kualitas pengawasan, yaitu dimensi yang menunjukkan kecukupan dan keefektifan standar kerja serta prosedur yang telah ditetapkan.
- b. Dimensi kuantitas pengawasan, yaitu dimensi yang menunjukkan sejauh mana kuantitas output atau hasil kerja yang dihasilkan sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan.
- c. Dimensi waktu pengawasan, yaitu dimensi yang menunjukkan sejauh mana waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas sudah sesuai dengan standar waktu yang telah ditetapkan.
- d. Dimensi biaya pengawasan, yaitu dimensi yang menunjukkan sejauh mana biaya yang dikeluarkan untuk melakukan suatu tugas sudah sesuai dengan standar biaya yang telah ditetapkan.
- e. Dimensi sumber daya manusia, yaitu dimensi yang menunjukkan sejauh mana sumber daya manusia yang digunakan sudah memenuhi kualifikasi dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas.

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran dengan masukan. Produktivitas kerja adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai (Sutrisno, 2016:99).

Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2016:100) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini.

Sedangkan pengertian produktivitas menurut beberapa para ahli, seperti menurut Departemen Tenaga Kerja RI (Ardana, 2012:269) suatu institusi resmi milik pemerintah

yang berkompeten terhadap persoalan ketenaga kerjaan memberikan pengertian tentang produktivitas itu dari berbagai sudut, sebagai berikut:

- a. Dari sudut filosofis. Produktivitas adalah suatu sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.
- b. Dari sudut teknis. Produktivitas adalah perbandingan antara hasil (output) dan keseluruhan sumber daya yang dipengaruhi (input).
- c. Dari sudut ukuran tingkat efisiensi dan efektivitas dari setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung. Produktivitas dikatakan sebagai perbandingan efektivitas menghasilkan keluaran (output) dengan efisiensi penggunaan sumber-sumber masukan (input).

Menurut Sutrisno (2016:104-105), dimensi-dimensi produktivitas kerja pegawai dapat dibagi menjadi enam, yaitu:

- a. Kemampuan. Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang pegawai sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme dalam bekerja.
- b. Meningkatkan hasil yang dicapai. Berusaha untuk meningkatkan hasil kerja yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.
- c. Semangat kerja. Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hasil kemarin.
- d. Pengembangan diri. Pengembangan diri dilakukan untuk mengembangkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan.
- e. Mutu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi organisasi dan diri sendiri.

- f. Efisiensi. Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi pegawai.

Dengan memperhatikan dimensi-dimensi di atas, pegawai dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka dengan lebih baik. Kemampuan, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi merupakan aspek-aspek penting yang harus diperhatikan dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang pegawai mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap organisasi dan karena itulah organisasi memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Menurut Handoko dalam Burhanuddin (2015:235) kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh pekerja balas jasa atas kerja mereka.

Menurut Fahmi (2017:64) reward atau sering disebut dengan kompensasi merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang pegawai atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial.

Menurut Mangkunegara (2020:83) kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka.

Menurut Wibowo (2017:289) kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi juga merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Menurut Henry Simamora dalam Safitri (2015:18) bahwa dimensi dalam menilai kompensasi adalah:

- a. Gaji, yaitu hak yang diterima oleh pegawai karena kompensasinya terhadap organisasi.
- b. Insentif, yaitu tambahan kompensasi diluar gaji diberikan oleh organisasi.
- c. Fasilitas, yaitu kompensasi yang diberikan oleh pihak organisasi kepada pegawai sebagai penunjang kelancaran untuk bekerja dan memotivasi pegawai agar semangat kerja.
- d. Tunjangan, yaitu kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan organisasi terhadap semua pegawai dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai.

Keempat dimensi tersebut merupakan komponen yang saling melengkapi dalam menilai dan memberikan kompensasi kepada pegawai. Gaji sebagai kompensasi utama, insentif sebagai bentuk penghargaan atas kinerja yang baik, fasilitas sebagai penunjang kelancaran kerja, dan tunjangan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan pegawai. Dengan mempertimbangkan dan menyediakan kompensasi yang sesuai dalam dimensi ini, organisasi dapat memotivasi dan memenuhi kebutuhan pegawai secara lebih komprehensif.

2.2 Hipotesis

Perumusan hipotesis penelitian merupakan langkah ketiga dalam penelitian, setelah peneliti mengemukakan landasan teori dan kerangka berfikir. Tetapi perlu diketahui bahwa setiap penelitian harus merumuskan hipotesis. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan harus didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh mengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2019:63-64).

Hipotesis adalah pernyataan singkat yang disimpulkan dari gambaran teori tentang jawaban sementara terhadap suatu masalah. Hipotesis dikembangkan berdasarkan (i) teori-teori yang relevan, (ii) logika kausal yang didasarkan pada teori yang ada, dan (iii) penelitian

sebelumnya. Pembuatan hipotesis yang ilmiah hendaknya dilakukan dengan cermat, teliti, terarah secara logis, dan dapat diuji.

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, maka yang menjadi hipotesis penelitian yaitu :

H1 : Pengawasan berpengaruh besar terhadap produktifitas kerja pegawai Pada Kantor Kecamatan Medan Amplas.

H2 : Kompensasi sebagai variabel moderisasi berpengaruh besar memperkuat pengawasan terhadap produktifitas kerja pegawai Pada Kantor Kecamatan Medan Amplas.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif, objek penelitian adalah Kantor Kecamatan Medan Amplas, variabel penelitian adalah Pengawasan (X), Produktivitas Kerja Pegawai (Y) dan Kompensasi (Z), jumlah sampel 33 pegawai, metode analisis menggunakan regresi linear dan instrumen penelitian adalah kuesioner dengan skala likert sebagai alat ukur yang dikutip pada buku sugiyono (2019 Hal.184) dengan nilai 5, 4, 3, 2, dan 1. Untuk menganalisis data dalam penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif, maka peneliti menggunakan teknik analisis data untuk mengetahui hubungan antar variabel melalui uji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, uji t dan uji F diolah dengan bantuan SPSS versi 26.00.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Tabel 1. Hasil Penelitian Uji Validitas.

Item	Pengawasan			Produktivitas Kerja Pegawai			Kompensasi		
	R Hitung	R Tabel	Ket	R Hitung	R Tabel	Ket	R Hitung	R Tabel	Ket
Item 1	0,823	0,355	Valid	0,790	0,355	Valid	0,465	0,355	Valid
Item 2	0,789	0,355	Valid	0,824	0,355	Valid	0,372	0,355	Valid
Item 3	0,823	0,355	Valid	0,637	0,355	Valid	0,811	0,355	Valid
Item 4	0,681	0,355	Valid	0,655	0,355	Valid	0,657	0,355	Valid
Item 5	0,789	0,355	Valid	0,637	0,355	Valid	0,349	0,355	Valid
Item 6	0,789	0,355	Valid	0,821	0,355	Valid	0,811	0,355	Valid
Item 7	0,611	0,355	Valid	0,577	0,355	Valid	0,447	0,355	Valid
Item 8	0,681	0,355	Valid	0,715	0,355	Valid	0,657	0,355	Valid
Item 9	0,681	0,355	Valid	0,597	0,355	Valid	0,551	0,355	Valid
Item 10	0,789	0,355	Valid	0,530	0,355	Valid	0,629	0,355	Valid

Item 11	0,789	0,355	Valid	0,790	0,355	Valid	0,657	0,355	Valid
Item 12	0,479	0,355	Valid	0,743	0,355	Valid	0,696	0,355	Valid
Item 13	0,789	0,355	Valid	0,762	0,355	Valid	0,551	0,355	Valid
Item 14	0,823	0,355	Valid	0,486	0,355	Valid	0,446	0,355	Valid
Item 15	0,823	0,355	Valid	0,824	0,355	Valid	0,629	0,355	Valid

Dari tabel di atas membuktikan bahwa hasil uji coba instrumen penelitian pada variabel pengawasan (X), produktivitas kerja pegawai (Y) dan Kompensasi diperoleh nilai r hitung > 0,355 (r tabel), sehingga seluruh pernyataan sebanyak 15 item untuk variabel X, Y dan Z dinyatakan valid sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

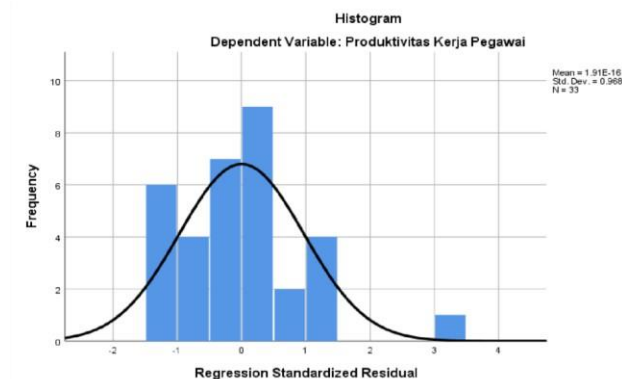
Variabel	Reliability Statistics	
	Cronbach's Alpha	N of Items
X	.942	15
Y	.923	15
Z	.864	15

Dari hasil pengujian reliabilitas untuk variabel X, Y dan Z dengan jumlah 15 item pernyataan, terlihat memiliki nilai cronbach's alpha melebihi dari nilai cronbach's alpha standar 0,60, maka dapat dikatakan bahwa untuk variabel X, Y dan Z sudah reliabilitas atau andal sebagaimana dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas

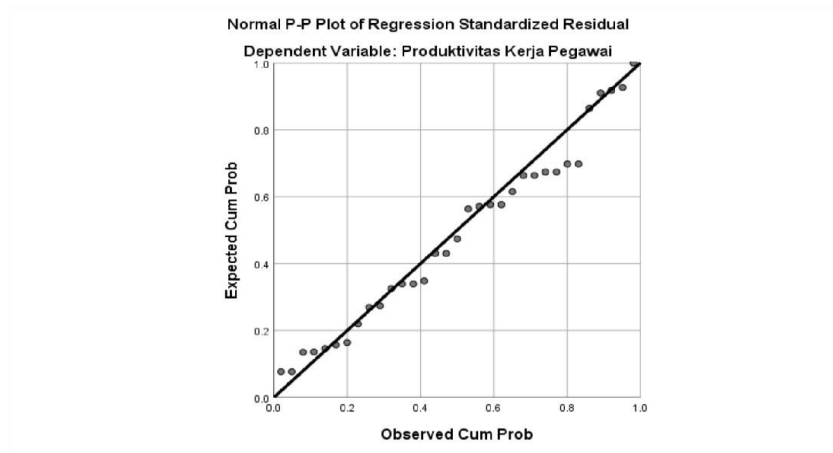
Dari hasil pengujian reliabilitas untuk variabel X, Y dan Z dengan jumlah 15 item pernyataan, terlihat memiliki nilai cronbach's alpha melebihi dari nilai cronbach's alpha standar 0,60, maka dapat dikatakan bahwa untuk variabel X, Y dan Z sudah reliabilitas atau andal sebagaimana dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas.

Hasil Uji Normalitas

*Histogram



Dari Gambar di atas, diketahui bahwa residual pada model regresi telah terdistribusi secara normal dengan bentuk kurva yang berbentuk simetris tidak menceng ke kanan ataupun menceng ke kiri.



Dari gambar di atas, dapat diketahui titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini berarti data yang digunakan sudah memenuhi asumsi normalitas, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel produktivitas kerja pegawai berdasarkan masukan variabel bebasnya.

*Kolmogorov Smirnov.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		33	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.31915626	
Most Extreme Differences	Absolute	.145	
	Positive	.145	
	Negative	-.070	
Test Statistic		.145	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.076 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.453 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.440
		Upper Bound	.465
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.			

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,453 > sigα (0,05) dan nilai normal 0,000 < 0,05. Dari temuan di atas jika dibandingkan dengan persyaratan uji normalitas yaitu jika sig-p > sig-α (0,05) atau nilai normal < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh populasi penelitian berasal dari data yang berdistribusi secara normal sebagaimana dasar pengambilan keputusan uji normalitas one sample kolmogorov smirnov.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Medan Amplas

Permasalahan yang ingin dijawab adalah apakah pengawasan yang tercermin dalam bentuk dimensi kualitas pengawasan, kuantitas pengawasan, waktu pengawasan, biaya pengawasan dan motivasi pengawasan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Medan Amplas. Secara empiris, hasil penelitian ini menginformasikan besarnya pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai adalah 41,9% dan sisanya 58,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan memiliki pengaruh yang sedang terhadap produktivitas kerja pegawai melalui dimensi kualitas pengawasan, kuantitas pengawasan, waktu pengawasan, biaya pengawasan dan motivasi pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hasil penelitian ini didukung penelitian terdahulu, yang dilakukan oleh Dian Murnawantika (2014) yang telah membuktikan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada CV. Putra Kaltim di Samarinda.

2. Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dengan Variabel Pemoderasi Kompensasi Pada Kantor Kecamatan Medan Amplas

Permasalahan yang ingin dijawab adalah apakah kompensasi sebagai variabel moderisasi melemahkan atau memperkuat yang tercermin dalam bentuk dimensi kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri dan mutu pada pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai Pada Kantor Kecamatan Medan Amplas. Secara empiris, hasil penelitian ini menginformasikan besarnya pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai melalui kompensasi adalah 58% dan sisanya (42%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Artinya, variabel kompensasi dalam penelitian ini, akan memperkuat pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai yang terbukti dari hasil adjusted R square, dimana dengan adanya kompensasi, maka pengaruh pengawasan terhadap variabel produktivitas kerja pegawai meningkat sebesar sebesar 16,1% (adjusted R square pada uji t sebesar 0,419). Angka adjusted R square sebesar 58% menunjukkan bahwa variabel kompensasi

memperkuat variabel pengawasan terhadap variabel produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Medan Amplas dan sisanya (42%) dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil penelitian ini didukung penelitian terdahulu, yang dilakukan oleh Ni Made Ratih Ayu Dian Lestari, dkk. (2023) yang telah membuktikan bahwa kompensasi dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Alila Seminyak.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan yang telah dilakukan variabel pengawasan memiliki pengaruh sebesar 41,9% terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Medan Amplas. Ini menunjukkan bahwa pengawasan memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Dalam penelitian ini, dimensi pengawasan mencakup kualitas pengawasan, kuantitas pengawasan, waktu pengawasan, biaya pengawasan, dan motivasi pengawasan. Ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor ini perlu diperhatikan dalam pengembangan strategi pengawasan yang efektif di Kantor Kecamatan Medan Amplas dan ketika variabel pemoderasi, yaitu kompensasi, dimasukkan ke dalam analisis, pengaruh variabel pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai meningkat sebesar 16,1%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kompensasi yang baik dapat meningkatkan pengaruh positif pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai. Dimensi kompensasi melibatkan kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, dan mutu. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan aspek-aspek ini dalam merancang kebijakan kompensasi untuk pegawai agar dapat mendukung produktivitas yang lebih tinggi. Selain itu dimensi produktivitas kerja pegawai mencakup gaji, insentif, fasilitas, dan tunjangan. Ini menunjukkan bahwa faktor-faktor ini dapat menjadi motivasi dan pengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Amanda, R. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT Astra International Tbk Waru Pada Bagian Part & Accessories (Depo). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(4), 1-8.
- Ardana. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dengan Variabel Pemoderasi Kompensasi Pada Kantor Kecamatan Medan Amplas

Nurul Dalimunte, Robert Junianto Purnawan Zebua, Dominikus Gulo

Arikunto, Suharsini. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Yogyakarta : Rineka Cipta.

Burhanuddin, Yusuf. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia : di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta : Rajawali Pers.

Busro. (2018). *Manajemen pengawasan dan kinerja*. Yogyakarta : Deepublish.

Creswell, J. W. (2016). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage Publications.

Dewi, U. K. (2021). *Pengaruh Kompensasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Perkumpulan Lembaga Pendidikan Senopati Sidoarjo (Doctoral Dissertation, STIE Mahardhika Surabaya)*.

Effendi, M. (2018). *Manajemen Pemasaran Modern*. Jakarta : Mitra Wacana Media.

Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta.

Handoko, T. Hani. (2017). *Manajemen*. Jakarta : BPF.

Kadarisman, M. (2014). *Manajemen Pengawasan*. Bandung : Alfabeta.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi*. Depok : PT. Raja Grafindo.

Lestari, Ni Made Ratih Ayu Dian, dkk (2023). "Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Hotel." *Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis* 2(5), 1241-1253.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Mulyadi dan J. Setyawan. (2011). *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen: Sistem Pelipatgandaan Kinerja Perusahaan*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Aditya Media.

Murnawantika, Dian. (2014). *Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*

Pada CV. Putra Kaltim di Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(4), 614-628.

Priansa, Donni Juni. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*. Bandung : Alfabeta.

Rizal, S.M. 2019. *Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai*. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 2(1), 117-128.

- Safitri, R. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Pegawai PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(3), 650- 660. Sinungan.
- (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siregar, Syofian. (2016). *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. PT Raja Grafindo Persada : Jakarta.
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333-339.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja, Edisi Keempat*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.